



Rapport annuel

2021

Un autre
monde est
possible



unia.be    

Sommaire

Avant-propos	4
Vision et mission	6

1 Vivre où et comme on veut 8

1. Droits humains dans les maisons de repos et de soins	11
2. Politique du logement : collaboration avec les différentes Régions	12
2.1 Région flamande	12
2.2 Région wallonne	13
2.3 Région de Bruxelles-Capitale	13
3. Accessibilité du marché locatif	13
4. Logement social et attaches locales	16
5. Logement inclusif	16

2 Exploiter toutes ses potentialités dans l'enseignement 18

1. Avec un handicap dans l'école de son choix	21
1.1 Communauté flamande	22
1.2 Fédération Wallonie-Bruxelles	22
1.3 Communauté germanophone	23
2. Égalité dans l'enseignement	23
3. Les LGBTI+ à l'école	24
4. Enseignement supérieur	24
4.1 Diversité philosophique et religieuse	24
4.2 Violence et intimidation	25
4.3 Information des étudiants sur la législation antidiscrimination	25

3 Travailler dans un environnement valorisant 26

1. Égalité de traitement et diversité sur le lieu de travail	29
1.1 Diversité dans les services d'urgence	29
1.2 Diversité philosophique et religieuse	31
2. Renouvellement de l'outil en ligne eDiv	33
3. Module de formation sur la neutralité des recrutements	33
4. Aménagements raisonnables pour travailleurs handicapés	34
5. Clause de non-discrimination dans les marchés publics	36
6. Impact de la campagne de vaccination dans le cadre du travail	36

4 Compter sur le même service 38

1. Vaccination Covid-19 et accès aux biens et aux services 40
2. Des élections accessibles à tous 42
3. Utiliser les mêmes services et activités 42
 - 3.1 Moeders voor Moeders 43
 - 3.2 Égalité d'accès au tribunal 43
 - 3.3 Don de sang et de plasma 43
 - 3.4 Amour entre mineurs par-delà les frontières 44
4. Voyager en train en toute autonomie 44
5. Assurer des soins pour tous 45
 - 5.1 Des allocations sans discrimination liée à l'âge 45
 - 5.2 Accès aux services d'urgence et de soins intensifs 46

5 Compter sur un traitement respectueux 48

1. Un accueil de qualité pour les victimes 51
2. Profilage professionnel 52
3. S'attaquer aux discours de haine 53
 - 3.1 Intervention des témoins 54
 - 3.2 Révision de l'article 150 de la Constitution 55
4. Reconnaître les délits de haine 56
 - 4.1 Réduire les classements sans suite 57
 - 4.2 Nouveau Code pénal 58
5. Protection efficace 60
 - 5.1 Évaluation de la législation 60
 - 5.2 Inclusion dans la Constitution 62
 - 5.3 Des soins appropriés pour les personnes internées 63
 - 5.4 Antisémitisme 63
 - 5.5 Actions en justice 65
6. Mainstreaming 67
 - 6.1 Plan d'action national contre le racisme 67
 - 6.2 Plan régional de lutte contre le racisme (Région de Bruxelles-Capitale) 69
 - 6.3 Plan d'action fédéral Handicap 69
7. Des données de qualité 70

6 Nous sommes Unia 72

1. Unia en tant qu'organe chargé de l'égalité des chances et qu'institution des droits humains 75
2. Politique du personnel 76
3. Composition du Conseil d'administration interfédéral 77
4. Budget, bilan et compte de résultats 78

Avant-propos



“ What are people actually able to do and to be?
What real opportunities are available to them? ”

Martha C. Nussbaum in 'Creating Capabilities'

2021 devait être l'année de l'espoir. Sans trancher la question de savoir si cet espoir a été exaucé, nous présentons dans ce rapport annuel un aperçu des actions entreprises par Unia pour donner à chacun la perspective de réaliser ses rêves. Avec son expertise, Unia assiste les personnes et aide les organisations et les pouvoirs publics à créer des possibilités pour tous. Que nous soyons jeunes ou vieux, croyants ou athées, quelques soient nos racines, la personne que nous aimons ou le handicap dont nous sommes porteurs, nous devons pouvoir compter, dans tous les domaines de la vie sociale, sur un environnement sûr dans lequel nous pouvons nous réaliser.

Nombreux sont ceux qui ne connaissent pas cette sécurité ou qui rencontrent des obstacles. Nous avons reçu 10 610 signalements en 2021, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2020. Sur la base de ces signalements, nous avons ouvert 2 379 dossiers. Il s'agit souvent de situations de discrimination ou de discours de haine (et, dans quelques cas

exceptionnels, de délit de haine). Certains dossiers dénoncent aussi des structures et des usages qui ne sont pas accessibles à tous. Songeons aux allocations pour personnes handicapées auxquelles des personnes âgées n'ont pas droit. Ou aux règles de priorité pour les logements sociaux qui désavantagent les primo-arrivants. Il faut certes combattre des situations spécifiques de discrimination, mais il faut aussi oser remettre en question les structures et les pratiques existantes.

Il n'est pas acceptable que des privilèges subsistent dans une société qui se targue de donner à chacun les mêmes possibilités de réussite. Si nous voulons parvenir à l'égalité sociale et à l'inclusion, il faut s'atteler activement à créer une société où chacun peut faire usage des mêmes possibilités de logement, du même enseignement, du même marché du travail, des mêmes services et de la même protection juridique. Ce n'est possible que si nous prenons conscience de l'influence des privilèges, des structures de pouvoir et des cadres de référence dominants et que nous les remettons en question, en accordant une attention particulière aux groupes minoritaires afin de supprimer les obstacles à leur inclusion.

Un exemple : le 'Hello Belgium Railpass' mis au début de la crise sanitaire à la disposition de tout voyageur de plus de 12 ans (les enfants de moins de 12 ans voyageant gratuitement). Il suffisait de le demander en ligne à l'aide du numéro de registre national. Il n'était pas possible de demander ou de retirer ce pass ferroviaire à la gare. Notre organisation partenaire – le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale – a analysé le profil des personnes qui ont pu bénéficier de cet avantage. Les résultats sont éloquentes. Alors qu'aucune différence n'avait été faite entre les Belges issus ou non de l'immigration, il y a eu proportionnellement nettement plus de Belges que de non-Belges qui ont su comment s'y prendre pour obtenir le Railpass. Et ce nombre augmente encore en fonction des revenus ou du niveau de formation.

On peut se dire qu'il suffit de saisir sa chance et ignorer le problème. Ou on peut examiner les mécanismes à l'œuvre, les obstacles qu'entraîne cette approche, aussi bien intentionnée soit-elle. C'est cette perspective que nous intéresse à Unia. Comment s'assurer d'atteindre le plus grand nombre possible de personnes ? Les résultats sont toujours meilleurs quand l'organisation est le reflet de son public cible. Avec une équipe diversifiée à bord, on peut mieux anticiper la variété

des attentes et des exigences dans la société diversifiée qui est la nôtre. Quand il s'agit de décisions (politiques) qui ont un impact particulier sur la vie de certains publics, ceux-ci doivent être activement impliqués dans le processus décisionnel. 'Rien pour nous sans nous' : cela semble une évidence qu'il faut pourtant souvent rappeler aux organisations, aux entreprises et aux pouvoirs publics.

C'est le seul moyen pour que la société nous permette de réaliser nos ambitions et mener l'existence dont nous avons rêvé. C'est ça, l'égalité. Et ensemble, nous pouvons créer les conditions pour y parvenir. C'est pourquoi nous devons continuer à lutter sans relâche contre la discrimination, les discours et les délits de haine. Pour vivre en toute sécurité où nous voulons, comme nous le voulons. Pour développer tout notre potentiel à l'école. Pour travailler dans un environnement valorisant. Pour que tout le monde puisse utiliser les mêmes services et que nous puissions tous compter sur un traitement respectueux.

COVID-19

On voudrait ne plus en parler. Pourtant, impossible de l'ignorer. 2021 fut la deuxième année consécutive où le virus du corona a fait des ravages, mettant à rude épreuve nos droits fondamentaux. Le danger vient moins du virus lui-même que des garanties dont nous assortissons les mesures prises pour assurer la protection maximale de ces droits. Après plus de deux ans de crise sanitaire, cela ne se fait toujours pas de façon suffisamment approfondie. Certes, lors des différentes vagues successives, nous avons été confrontés au difficile défi de réduire la pression sur le secteur de la santé. Pourtant, même dans ces circonstances exceptionnelles, nos droits humains doivent être traités avec soin. Unia a identifié l'impact des mesures sur les droits humains et fournit des cadres pour offrir les meilleures garanties de respect de ces droits en temps de crise, et ce dans divers secteurs.

Nous sommes ravis de la confiance que le Conseil d'administration nous a accordée en 2021 pour continuer à nous engager dans cette voie, comme direction conjointe, pour les six prochaines années. Et nous le ferons avec beaucoup d'enthousiasme. Mais nous sommes profondément touchés par le fait qu'au moment de renouveler ce mandat, nous devons prendre des décisions très difficiles pour nous et pour tout le personnel d'Unia. La décision du gouvernement flamand de se retirer de notre institution nous fait perdre nos missions flamandes et une partie importante de nos ressources. Mais c'est surtout l'absence de transfert du personnel et de l'expertise qui nous déconcerte. Cela nous a contraints à licencier des personnes compétentes et engagées et cela complique le bon démarrage de la future institution flamande des droits humains.

Nous avons cependant la certitude, dans ce climat difficile, que nous pourrions continuer à nous investir ensemble pour le changement. Les droits humains ne peuvent pas être minimisés.

✍ Renouvellement du mandat d'Els Keytsman et de Patrick Charlier à la direction d'Unia

Els Keytsman
Directrice

Patrick Charlier
Directeur



Mission



Unia est un service public interfédéral, indépendant et expert en politique d'égalité des chances et de non-discrimination. Notre mission, basée sur les droits humains, consiste à la fois à promouvoir l'égalité des chances et des droits pour l'ensemble des citoyens et à lutter contre les discriminations. Nous la menons dans une optique de développement collectif et dans un esprit de dialogue, de collaboration et de respect.

Vision



Unia œuvre en faveur d'une société inclusive.

Le **Plan stratégique 2019-2021** (prolongé jusqu'en 2022) d'Unia repose sur trois piliers :

1. Unia veut favoriser une participation égale et inclusive



Unia veut que chacun puisse participer de manière égale à tous les aspects de la vie sociale. Cela nécessite une approche structurelle, proactive et préventive, en plus de mesures énergiques pour contrer les discriminations.

2. Unia est ouvert à tous les acteurs de la société



Unia définit pour chaque initiative les publics cibles et les partenaires adéquats : autorités politiques et administratives, citoyens, organisations de la société civile, catégories professionnelles, partenaires sociaux, universitaires, organisations internationales...

La promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations sont une responsabilité partagée entre tous les acteurs de la société. Par ses initiatives, Unia entend renforcer la compétence de chacun d'eux en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

3. Unia favorise la connaissance et le respect des droits humains



Unia veut contribuer à faire connaître les droits humains en général et le droit à la non-discrimination en particulier.

Les actions et les prises de position d'Unia reposent sur des règles internationales, telles qu'elles sont interprétées par les tribunaux et par les divers organes de suivi et de contrôle, tant au niveau mondial que national ou régional.

Unia veut promouvoir les normes internationales, et en particulier celles de la Convention sur les droits des personnes handicapées (CRPD) et de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD).

Compétences d'Unia

Les critères de discrimination

Dans la législation antidiscrimination - comprenant des lois fédérales, des décrets et des ordonnances -, il est question de **20 critères dits 'protégés'**. Toute discrimination basée sur l'un de ces critères est interdite et punissable.



Unia est compétent pour :

- les cinq critères dits 'raciaux' : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance (juive) et l'origine nationale ou ethnique
- le handicap
- la conviction philosophique ou religieuse
- l'orientation sexuelle
- l'âge
- la fortune (ou les ressources financières)
- l'état civil
- la conviction politique
- la conviction syndicale
- l'état de santé
- une caractéristique physique ou génétique
- la naissance
- l'origine, la condition ou la position sociale
- la composition de ménage (uniquement en région wallonne)



Unia n'est pas compétent pour le critère du sexe et les critères apparentés



Lorsque quelqu'un contacte Unia pour une question relative à une discrimination sexuelle, nous l'orientons vers l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) ou, pour une matière flamande, vers la Chambre 'Genre' du Service d'ombudsman flamand. En cas de discriminations multiples, nous collaborons avec ces institutions.

Unia n'est pas compétent non plus pour le critère de la langue



Ce critère figure dans les législations antidiscrimination et une institution publique devrait être désignée pour traiter les discriminations basées sur la langue.

Signaler une discrimination




L'une des principales missions d'Unia est de traiter les signalements individuels de discrimination. Unia le fait en opérant dans un cadre juridique strict. Bien que certaines situations puissent sembler injustes, cela ne signifie pas toujours qu'elles enfreignent la législation antidiscrimination. Unia commence par se mettre à l'écoute de toutes les parties concernées et les informer de tous les aspects juridiques. Par le dialogue, on tente de trouver une solution satisfaisante pour toutes les parties.

Unia privilégie les solutions à long terme qui répondent au préjudice subi par l'auteur du signalement et qui, en même temps, empêchent que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir. Ce n'est que lorsque les faits sont exceptionnellement graves, que le dialogue s'avère impossible ou que la législation n'est pas claire qu'Unia peut engager une action en justice. Cela ne se produit qu'exceptionnellement et jamais sans le consentement de la victime. Unia peut également se joindre à une procédure civile ou pénale et donner des conseils dans le cadre de procédures judiciaires sans être lui-même partie au procès.

[📄 Formulaire de signalement d'Unia](#)

[📄 Données de contact d'Unia | Unia](#)

A woman with short brown hair, smiling warmly, wearing a green dress with a white floral pattern and a gold chain necklace. She is standing in a room with a white wall and a modern lamp with colorful shades in the background. A white speech bubble with a purple border contains a quote in purple text.

“ Nous avons fait pendant la crise sanitaire de notre mieux pour briser la solitude de nos aînés. ”

Chapitre 1

Vivre où et
comme on veut



Chantal Dehon, directrice de l'asbl Résidence Bois du Manil (Wavre)

“

Participer à l'étude a été pour moi l'occasion de témoigner. Et d'évacuer certaines frustrations, ajouterais-je avec un petit clin d'œil. Nous avons toujours jugé important de donner beaucoup de liberté à nos résidents et nous voulons ouvrir de plus en plus nos portes au monde extérieur. Et puis, soudain, nous avons été emportés par la crise sanitaire et nous avons dû tenir compte de mesures limitant l'accès.

Au cours des premiers mois de la crise, en mars et avril 2020, personne n'était préparé et il a fallu rapidement décider de mesures drastiques. Il serait trop facile de critiquer cela. Et heureusement, grâce à une équipe dynamique de dirigeants, nous avons vite pu obtenir du matériel de protection, contrairement à d'autres centres, je suppose. Mais à mesure que la crise se prolongeait, le manque de soutien, de mesures claires et puis de matériel de test a commencé à peser lourdement.

En tant que maison de repos et de soins, nous avons tout mis en œuvre pour combattre le sentiment d'abandon. Les résidents souffrants ou mourants ont bien entendu pu continuer à recevoir des visites, dans le respect des mesures de protection. Nous nous sommes mis à la recherche de volontaires formés, organisé des communications vidéo avec la famille et une petite boutique mobile. En deux semaines, nous disposions de toutes les adresses électroniques des membres de la famille des résidents afin de pouvoir mieux communiquer.

Cependant, il restait difficile de communiquer clairement et à temps avec la famille sur les mesures et sur les soudaines et nombreuses modifications qui y étaient apportées. De plus, les résidents ont entendu des informations effrayantes diffusées le soir par les journaux télévisés – quand nous fonctionnons avec des effectifs minimaux – ce qui a encore renforcé leur sentiment d'insécurité. Les premières semaines, je passais avec l'équipe du soir pour les informer et écouter leurs inquiétudes.

Il aurait fallu assouplir plus rapidement les mesures après la vaccination de toutes les personnes âgées et des groupes à risque au début de 2021. J'ai entendu fin 2021 des collègues dire qu'ils avaient dû fermer à nouveau parce qu'ils avaient deux résidents asymptomatiques. Il est parfois difficile de continuer à défendre les mesures. D'une part, on comprend

qu'elles sont nécessaires au nom de la santé publique et de l'intérêt collectif. D'autre part, il est difficile d'interférer avec la liberté des résidents et des familles. Surtout qu'il s'agit de leurs dernières années de vie. Ces deux points de vue entrent parfois violemment en conflit, et c'est difficile parce que, dans notre position, nous devons constamment rappeler le cadre légal sans pour autant perdre notre humanité.

Les directions des maisons de repos et de soins ont, selon moi, été insuffisamment entendues. Et nous avons souvent dû appliquer des mesures sans être suffisamment informés à l'avance. Certes, on ne peut pas demander l'avis de tout le monde lorsque des mesures doivent être prises rapidement dans une situation de crise. Et au début de la crise, on peut encore supporter et comprendre beaucoup de choses. Mais il est fâcheux qu'on n'ait pris pratiquement aucune initiative dans les mois suivants pour échanger de bonnes pratiques et pour mieux impliquer et soutenir le secteur dans l'adoption de mesures mieux adaptées.

C'est ce qui fait l'utilité d'études comme celle d'Unia et d'autres organisations. Je les ai toutes lues avec un grand intérêt. Il s'agit à présent de regrouper ces enseignements et les recommandations qui en découlent et de les maintenir à l'ordre du jour politique. Pour continuer à contribuer ensemble à faire évoluer le secteur.

Nous vivons dans un pays privilégié en termes de droits humains et il faut que cela reste ainsi. C'est pourquoi nous devons continuer à signaler tout risque de recul des droits humains. Nous devons rester vigilants et informer la société. C'est ce que nous essayons de faire avec les résidents et le personnel. Le 10 décembre, journée des droits humains n'est pas passée inaperçue dans notre centre : nous en avons rappelé l'importance au sein des maisons de repos et de soin. Parce que les différences sont une richesse et qu'en tant que maison de repos, nous devons toujours tendre vers l'inclusion.

Les maisons de repos et de soins peuvent certainement encore faire des pas en ce sens. C'est la personne âgée elle-même qui doit être le premier acteur dans tout ce qui est fait pour elle et avec elle. En rompant avec l'approche bien trop souvent uniquement médicale des personnes âgées. Le personnel soignant reçoit une excellente formation technique et psychologique. Mais souvent, nous ne nous mettons pas encore suffisamment dans la peau de ceux dont nous nous occupons tous les jours : nous nous imaginons savoir à leur place. Cette culture peut encore être travaillée en formation et en termes de sensibilisation. Ne fût-ce que pour améliorer l'image du secteur, surtout quand on sait que de nombreux établissements peuvent se sentir attaqués par ce qui a été publié à leur sujet dans des rapports ou dans la presse.

Vous savez, nous avons fait pendant la crise sanitaire de notre mieux pour briser la solitude de nos aînés. J'ai souvent pensé à toutes ces personnes âgées qui ont dû traverser cette crise souvent seules à la maison. C'est pourquoi je voudrais remercier du fond du cœur le personnel pour son investissement et sa générosité malgré la fatigue.

”

Vivre là où il y a du travail, dans un quartier agréable, en disposant de suffisamment d'espace pour les enfants, c'est un important moteur de changement et de mobilité sociale. Vivre de manière autonome en recourant aux mêmes services que tout le monde favorise l'inclusion. Et quelle que soit le type d'habitation choisi, on doit pouvoir aménager sa vie comme on le souhaite.

Si le droit à un logement convenable est inscrit à l'article 23 de la Constitution ainsi que dans divers codes régionaux du logement, il est encore loin d'être garanti pour tout le monde. Et ceux qui cherchent un nouveau logement sont souvent jugés sur la base de critères qui n'ont rien à voir, comme leur origine ou le fait de disposer un revenu issu du travail.

Unia s'est engagé de diverses manières en 2021 pour le droit au logement, y compris pour des personnes handicapées à la recherche de formes de logement inclusif, et en se souciant des droits fondamentaux des résidents de maisons de repos et de soins.

1. Droits humains dans les maisons de repos et de soins

La crise sanitaire a remis à l'ordre du jour les droits fondamentaux des personnes âgées. Comme ils partagent un environnement commun qui favorise la propagation du virus, les résidents de maisons de repos et de soins (MRS) sont plus vulnérables au Covid-19. Le virus les frappe deux fois plus fort : ils risquent davantage d'être contaminés (et de développer des symptômes graves) et ils sont confrontés à de très lourdes restrictions de confinement (isolement, limitation des visites, suspension d'activités...).

Dès le début de la pandémie de coronavirus, la politique relative aux MRS a été vivement critiquée. Les mesures n'étaient pas toujours proportionnées et ont entraîné dans certains cas une violation des droits des résidents, notamment de leur droit à la liberté de mouvement, à l'autonomie et à la vie privée et familiale. Beaucoup d'entre eux se sont retrouvés enfermés dans des établissements qu'ils n'étaient plus autorisés à quitter, même temporairement. Longtemps, ils n'ont pas, ou peu, reçu la visite de leur partenaire, de parents ou

d'amis. Tant les résidents et leur entourage que le personnel et les bénévoles ont été durement éprouvés par cette situation.

Unia a étudié l'impact du Covid-19 sur les droits humains dans les MRS au moyen d'une étude qualitative basée sur des entretiens avec plus de 80 personnes de profils variés qui travaillent dans le secteur dans les différentes régions. Des entretiens ont également été menés avec des collaborateurs de services publics qui participent à l'élaboration des mesures. Cela a permis de se faire une idée du contexte complexe dans lequel les mesures sont prises. Les participants à ces entretiens ont reconnu que les mesures restreignaient de manière excessive les libertés fondamentales des résidents, les pouvoirs publics n'assumant pas assez leurs responsabilités et laissant une trop grande latitude aux maisons de repos et de soins.

Bien que les résidents aient fait preuve selon eux d'une énorme résilience et que l'on ait tenté de limiter l'impact de diverses manières, les mesures ont engendré pour la plupart des résidents des formes de dépression, de stress psychologique, de désarroi et d'anxiété, à un plus ou moins grand degré et souvent avec des conséquences irréversibles. On a parfois eu recours à des moyens de contention physique ou chimique pour ceux qui refusaient de rester dans leur chambre. De nombreux témoignages intimes, accompagnés d'une forte charge émotionnelle, ont ainsi émergé, révélant les effets concrets de la crise sanitaire sur le travail et la vie dans les MRS. Des témoignages qui ne laissent personne indifférent.

“ Nos valeurs sont touchées. On commence à faire le contraire de ce qu'on fait habituellement. D'ailleurs certains travailleurs ne viennent même plus travailler parce que ce qu'on fait actuellement dans le contexte du Covid est contraire à leurs valeurs en tant que professionnels. ”

Direction d'une maison de soins et de repos

Les participants aux entretiens estiment que le secteur est trop marqué par une culture de la gestion des risques. Comme cette approche a encore été renforcée lors de la pandémie de coronavirus, les MRS ont tendance à se replier sur elles-mêmes et à opter pour la sécurité à tout prix. La crise a incité les acteurs concernés à réfléchir à la relation entre les MRS et le monde extérieur. Ils estiment qu'il est nécessaire de s'ouvrir davantage et de mettre sur pied des partenariats.

En se fondant sur ces entretiens, Unia a formulé dans un rapport une série de recommandations aux pouvoirs publics en vue de mieux protéger les droits humains dans les MRS. En améliorant la gestion des crises et en s'attaquant aux



obstacles structurels dans la prise en charge des personnes âgées. Et surtout en protégeant et en favorisant la participation et l'autonomie des résidents. Ceux-ci doivent avoir la possibilité d'organiser les dernières années de leur vie comme ils l'entendent et ils doivent pouvoir prendre des risques informés et contrôlés quand ils le souhaitent. Pendant les périodes de quarantaine, ils doivent pouvoir maintenir des contacts avec leur partenaire, leur famille et leurs amis dans la même mesure que la population générale (par exemple une bulle de quatre personnes).

“ Les manquements structurels sont apparus douloureusement : absence d'approche à petite échelle, ce qui impacte la qualité de la vie. L'évolution vers moins de médical était en bonne voie, mais le Covid a changé tout ça. Un pas dans le mauvais sens. ”

Association de seniors

Unia appelle les décideurs politiques à mener une réflexion critique sur la place que nous accordons aux personnes âgées et à leur prise en charge dans notre société. Cette crise a mis en lumière les points d'achoppement existants : sous-financement, manque de coordination entre les soins de première ligne et les soins aux personnes âgées, reconnaissance insuffisante des prestataires de soins... Il faut oser réfléchir à une nouvelle conception du modèle de soins afin d'offrir un service plus axé sur les besoins des résidents et des soignants.

🔗 L'impact des mesures Covid-19 sur les droits humains en maisons de repos et de soins : une étude qualitative (2021) | Unia

Unia plaide pour une convention internationale sur les droits humains des personnes âgées

Plusieurs rapports d'études ont mis en lumière, il y a une dizaine d'années, les insuffisances du cadre international des droits humains pour les personnes âgées. C'est pourquoi l'ONU a mis sur pied en 2010 un groupe de travail qui se penche sur le contenu d'une convention sur les droits humains des personnes âgées. Le groupe de travail s'est réuni pour la 12^{ème}

fois. L'objectif d'une nouvelle convention est de préciser comment les droits humains s'appliquent aux personnes âgées.

Quelle est la plus-value d'une convention ?

Une convention impose des obligations contraignantes à chaque pays qui la signe et la ratifie. Certains droits tirés de la convention ont un effet direct. On peut donc s'adresser au tribunal pour les faire respecter. D'autre part, les pouvoirs publics sont aussi tenus de faire rapport à l'ONU au sujet de l'application de la convention.

Une convention irait de pair avec la constitution d'un Comité des droits des personnes âgées qui peut recevoir des plaintes individuelles concernant des violations de la convention. De plus, une telle convention exige la création d'un mécanisme indépendant chargé de promouvoir, de protéger et de suivre la mise en œuvre de la convention. Cette instance fait rapport à propos de l'application de la convention en Belgique auprès du Comité, qui interroge à son tour les pouvoirs publics à ce sujet et formule des recommandations.

Une convention a également une importante plus-value au niveau sociétal. Elle rend plus visibles les droits des personnes âgées et peut être utilisée comme un outil pour sensibiliser aussi bien le grand public que des acteurs politiques et professionnels et pour combattre « l'âgisme » (les discriminations ou les préjugés fondés sur l'âge).

2. Politique du logement : collaboration avec les différentes Régions

Unia continue à s'engager fortement au niveau régional, en particulier sur le plan de la politique du logement. En 2021, les différentes Régions ont fait appel à notre expertise. Une belle collaboration se poursuit ainsi tant en Wallonie qu'en Flandre et à Bruxelles.

2.1 | Région flamande



En Flandre, toutes les communes affiliées à une intercommunale en matière de logement sont tenues, depuis le 1^{er} janvier 2021, d'installer un point de contact où signaler les discriminations.

Unia assure, en collaboration avec Wonen Vlaanderen, des séances d'information pour les (nouveaux) collaborateurs de ces points de contact, qui informent les citoyens quant à leurs droits et qui les aident à enregistrer en ligne un signalement de discrimination. Unia a élaboré un manuel pratique détaillé à cet effet. Le suivi du signalement est assuré par un collaborateur d'Unia qui contacte directement le citoyen.

➤ [Discriminatie op de huurmarkt | Vlaanderen.be](#)

2.2 | Région wallonne



Au début de la législature actuelle, en 2019, le gouvernement wallon s'est engagé à mener des actions ciblées pour lutter contre les discriminations sur le marché du logement. Unia fait partie, avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Federia (l'association professionnelle wallonne des agents immobiliers), la Société wallonne du Logement et des associations de lutte contre la pauvreté, du groupe de travail qui soutient le Ministère du Logement dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces actions. Celles-ci sont dynamiques et s'articulent autour de plusieurs axes.

L'un de ces axes est la garantie locative. Comme beaucoup de candidats locataires se heurtaient à la difficulté de fournir cette garantie, le gouvernement wallon a décidé en 2021 de mettre un prêt sans intérêt à la disposition de ceux qui en ont besoin (12 000 ménages, selon les estimations). Unia a contribué à l'élaboration d'un décret sur les tests de situation et collaborera à la réalisation de vidéos informatives et d'une brochure sur la discrimination sur le marché du logement.

Un dernier axe est constitué par les informations sur les candidats locataires qui peuvent être demandées par le propriétaire. Ces informations sont souvent disproportionnées et peuvent facilement conduire à des situations de discrimination et d'exclusion. C'est pourquoi on a mis au point un formulaire type que les propriétaires et les agents immobiliers peuvent utiliser. D'un emploi aisé, ce formulaire indique clairement quelles informations peuvent être recueillies auprès des candidats locataires en fonction du stade de la procédure (après la visite du logement et lors de la signature du contrat de bail).

La page du site internet d'Unia présentant ce formulaire type a été consultée plus de 1 000 fois dans le mois qui a suivi sa publication. Unia encourage les professionnels du secteur du logement à faire largement connaître ce formulaire type. Toutefois, comme celui-ci reste non contraignant, Unia conseille au gouvernement wallon d'inclure dans le décret du 15 mars 2018 relatif au bail d'habitation une liste restreinte d'informations pouvant être demandées à chaque étape de la sélection. Unia appelle également les autres gouvernements à prendre des mesures similaires.

➤ [Logement : un nouveau formulaire-type pour sélectionner les locataires sans discriminer en Wallonie | Unia](#)

2.3 | Région de Bruxelles-Capitale



À Bruxelles, une ordonnance du 21 décembre 2018 a modifié le Code bruxellois du logement afin de renforcer la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement. Dans le cadre d'une évaluation de cette ordonnance, l'avis d'Unia a également été sollicité. Dans cet avis, Unia demande de compléter la liste des critères de discrimination et de prendre aussi en compte les discriminations multiples et les discriminations par association (lorsqu'on est discriminé en raison d'une caractéristique d'une personne à laquelle on est associé). Le refus d'aménagements raisonnables pour des locataires handicapés doit également être considéré comme une forme de discrimination. Et, comme en Wallonie, il est demandé de délimiter plus clairement les informations que les propriétaires peuvent demander. Enfin, un certain nombre de suggestions sont faites pour étendre les mesures de protection, en étant attentif à la protection en cas de représailles, et pour mettre au point la procédure à suivre lors de tests de situation.

Entre-temps, trois inspecteurs supplémentaires, spécifiquement chargés de lutter contre les discriminations, ont été nommés à l'Inspection du logement de Bruxelles. Cela répond également à la recommandation faite par Unia dans son rapport parallèle pour le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale (voir aussi 5.6 Mainstreaming) de permettre à l'Inspection du logement dans tout le pays de recevoir des plaintes individuelles et d'effectuer des tests de situation. Les deux autres Régions devraient concrétiser dans les meilleurs délais leur intention d'inclure cette possibilité dans leurs législations respectives.

3. Accessibilité du marché locatif

Les villes et les communes sont proches du citoyen. Elles connaissent mieux les difficultés auxquelles leurs habitants sont confrontés et elles peuvent prendre des mesures rapides et ciblées dans des situations de discrimination. C'est pourquoi, en plus de sa collaboration avec les différentes Régions, Unia propose également un soutien aux villes et aux communes avec lesquelles un accord de coopération a été conclu.

En 2021, l'accent a été fortement mis sur l'amélioration de l'accessibilité du marché locatif pour tous. Indépendamment de son origine, de sa conviction philosophique ou religieuse, de son âge, de son type de revenu ou de son handicap, chacun doit avoir les mêmes chances de trouver un logement abordable.

Plusieurs villes ont adhéré à la European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) et se sont ainsi engagées à lutter contre le racisme dans différents domaines. La plupart des villes élargissent cette notion à la lutte contre la discrimination. En plus de faire preuve d'une vigilance accrue et d'offrir un meilleur soutien aux victimes de discrimination (voir également 5.1 Un accueil de qualité pour les victimes), cela englobe entre autres l'adoption de mesures pour contrer la discrimination sur le marché du logement. Unia leur apporte une aide, par exemple en élaborant des tests de situation et en donnant des formations à des acteurs du logement. Des villes qui ne sont pas membres d'ECCAR peuvent également compter sur un soutien dans le cadre de l'accord de coopération avec Unia.



Solution négociée

Une collaboratrice d'une agence immobilière refuse purement et simplement une candidate locataire parce que celle-ci ne peut pas présenter de contrat de travail. Pourtant, la femme a un revenu fixe et ses parents sont prêts à se porter garants. La candidate locataire tente en vain de convaincre la collaboratrice qu'il s'agit d'une forme de discrimination.

Elle contacte Unia, qui entame un dialogue avec le gérant de l'agence. Ce dialogue s'avère constructif et une solution est trouvée. Le gérant et la collaboratrice s'excusent pour l'incident et suivent une formation sur la législation antidiscrimination.

Un bailleur peut certes vérifier la solvabilité d'un candidat locataire, mais il ne peut pas exclure à l'avance certains types de revenus. Ce n'est pas la nature du revenu qui peut servir de critère, mais bien le montant par rapport au loyer. La législation antidiscrimination interdit également aux agents immobiliers de répondre à des exigences discriminatoires de la part de propriétaires.



Jurisprudence

Un homme visite un logement en compagnie de sa mère qui porte un foulard et un costume traditionnel. Sa candidature n'est pas retenue. En revanche, lorsque sa sœur, qui ne porte pas de foulard, va visiter le même logement, sa candidature est retenue. Le tribunal de première instance de Bruxelles constate une discrimination fondée sur l'état de fortune et sur les convictions religieuses et ordonne le 18 octobre 2021 qu'il soit mis fin au rejet discriminatoire de la candidature.

📌 Tribunal de première instance Bruxelles, 18 octobre 2021 | Unia

Une commune refuse de procéder à des aménagements raisonnables pour un habitant handicapé qui vit près d'un stade et qui ne peut pas se garer dans sa rue les jours de match. Le tribunal de première instance de Bruxelles a jugé le 27 septembre 2021 qu'il ne s'agissait pas d'un cas de discrimination. Unia poursuit la concertation avec la commune.

Lorsque la ville de Gand a lancé début 2015 des tests de situation universitaires sur le marché du logement, on s'est rendu compte que 26 % des agents immobiliers se rendaient coupables de discrimination sur la base de l'origine, du handicap, de la langue ou du fait de disposer d'un revenu de remplacement. Après quelques mois, les agents immobiliers ont su, grâce à l'intérêt des médias, qu'ils pouvaient être testés et ce chiffre est tombé à 10 %.

Cette expérience ouvre beaucoup de possibilités aux autorités locales pour investir dans la formation et la sensibilisation

des agents immobiliers. Des projets d'amélioration de ce type sont aujourd'hui aussi en cours à Anvers, Louvain et Malines, toujours en collaboration avec Unia. Bruges, Genk, Gand et Courtrai ont l'intention de faire de même.

En 2020, les tests de situation réalisés par la Vrije Universiteit Brussel dans les villes de Mons, Charleroi, Liège et Namur ont révélé que les candidats portant un nom à consonance marocaine étaient discriminés dans 28 % des cas par rapport à une personne portant un autre nom (chez les propriétaires privés, ce chiffre atteignait même 43 %). Dans le sillage de cette recherche, Unia a invité les villes de Mons et de Charleroi à rejoindre le groupe de travail existant qui partage les bonnes pratiques en matière de lutte contre la discrimination sur le marché du logement.

Ce groupe de travail comprend désormais huit villes : Bastogne, Mons, Charleroi, Chaumont-Gistoux, Tournai, Liège, Namur et Verviers. Outre le partage de bonnes pratiques, il réfléchit à la manière dont l'approche gantoise peut inspirer le développement d'actions similaires, adaptées au contexte spécifique des différentes villes. Nos points de contact régionaux lui fournissent des conseils et des informations à ce sujet.

L'objectif est de développer une coopération meilleure et plus ciblée en matière de soutien politique, avec des engagements clairs pour tous les partenaires. Cela permet également de faire une évaluation intermédiaire. En menant une action adaptée à l'accord de gestion et à la planification pluriannuelle, les villes qui s'engagent clairement en faveur de l'égalité et contre la discrimination observent une amélioration du contenu de la collaboration avec Unia. Des accords de coopération ont été signés entre Unia et les villes d'Anvers, Bruges, Genk, Gand, Hasselt, Courtrai, Louvain, Malines, Ostende, Sint-Niklaas et Roulers.

Depuis lors, la Flandre a décidé de se retirer d'Unia sans transfert de personnel ou d'expertise vers le niveau flamand (voir également « La concrétisation de l'institution flamande des droits humains est préoccupante » dans Nous sommes Unia). Par conséquent, la structure et les missions des points de contact régionaux devront être revues en 2022.

➔ [Onze regionale contactpunten | Unia](#)

Points de contact régionaux

Flandre



Nos points de contact régionaux proposent une offre sur mesure à différentes grandes agglomérations. Cette offre est ensuite transformée en un plan d'action avec des engagements concrets d'Unia pour un soutien stratégique en matière de discrimination et d'(in)égalité. Il contient des accords sur l'aide à l'élaboration d'actions spécifiques dans les projets politiques de la ville.


Wallonie



Les points de contact locaux représentent Unia auprès des administrations locales et des partenaires locaux. Ils informent et sensibilisent des professionnels à la législation antidiscrimination, combattent des stéréotypes et des préjugés et favorisent les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées en traduisant au niveau local les actions et recommandations d'Unia et en collaborant à des initiatives locales.

Les administrations locales peuvent faire usage de cet accompagnement pour élaborer des projets de prévention de la discrimination et de promotion de l'égalité.

Elles peuvent faire appel à Unia dans des situations d'urgence pour accompagner la définition d'une politique ad hoc. Des avis et des recommandations ayant trait à des compétences locales peuvent également être formulés.

 [Nos points de contact locaux | Unia](#)

Bruxelles

Unia ne possède pas à ce stade de service local en région bruxelloise. Cela n'empêche pas pour autant Unia de mener des actions locales en région de Bruxelles-Capitale. Il est probable que la situation change structurellement à l'avenir dans le cadre du processus de réforme interne « UniaGo » où sont examinés les possibilités de rendre l'organisation plus flexible, agile et répondant encore mieux au besoin du public et des institutions. Le travail local bruxellois est mené de manière *ad hoc* par des collègues de différents services qui répondent aux besoins d'information, de formation et d'avis aussi bien auprès de la société civile bruxelloise, les organismes parapublics et publics communaux ainsi que les administrations et les collèges communaux. Par ailleurs, nous accompagnons des initiatives régionales bruxelloises ayant un impact ciblé dans certaines communes, comme la campagne LGBTI+ bruxelloise « Share the color ».

4. Logement social et attaches locales

Des règles générales d'attribution de logements sociaux ont été fixées dans l'Arrêté du gouvernement flamand de 2021 portant exécution du Code flamand du logement. Outre des règles de priorité absolues, cet arrêté prévoit aussi des règles de priorité optionnelles qui tiennent compte des attaches locales des candidats locataires. Les sociétés de logement social peuvent ainsi donner la priorité à des candidats locataires qui ont habité au moins trois ans, au cours des six dernières années, dans la commune où est situé le logement ou dans le territoire d'activité de la société de logement social.

Par ailleurs, l'arrêté laisse la possibilité aux communes d'établir des règles d'attribution locales qui s'écartent des règles de priorité afin de prendre encore plus en compte les attaches locales des candidats locataires. Le nombre d'années pendant lesquelles ceux-ci doivent avoir habité dans la commune peut alors être déterminé librement. De plus, la priorité peut aussi être accordée à des candidats locataires qui travaillent dans la commune où est situé le logement ou qui ont des enfants

qui y sont scolarisés. La priorité peut également être donnée à des aidants proches ou à leurs bénéficiaires qui résident dans la commune.

Unia constate que, dans leurs règles d'attribution, les communes vont parfois très loin dans leur interprétation du concept d'attaches locales. Ainsi, on applique souvent des règles de priorité qui exigent que les candidats locataires habitent dans la commune depuis au moins dix ans, voire depuis leur naissance. Une interprétation aussi large des attaches locales peut conduire à une distinction indirecte fondée sur la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le handicap ou le genre.

Pensons, par exemple, aux candidats locataires issus de l'immigration. Ils vivent souvent depuis peu de temps en Belgique, ce qui fait qu'ils n'ont pas encore d'attaches locales. Beaucoup de jeunes n'ont pas eu assez de temps non plus pour créer des attaches locales. Il en va de même pour des personnes handicapées qui résident depuis longtemps dans une institution située en dehors de la commune ou du territoire d'activité de la société de logement social.

Il peut dès lors y avoir une tension entre des règlements locaux d'attribution de logement sociaux et la législation antidiscrimination ou la réglementation européenne sur la libre circulation des personnes. Unia recommande donc d'évaluer toujours au cas par cas si la condition de l'attache locale sert effectivement un objectif légitime, s'il existe un lien raisonnable entre cette condition et cet objectif et si l'interprétation donnée à l'attache locale est proportionnée à l'objectif.

5. Logement inclusif

Les enquêtes d'Unia montrent de manière répétée combien il est coûteux pour les personnes porteuses d'un handicap de vivre de manière autonome. Mener une vie sociale et culturelle est un luxe, se déplacer est souvent un parcours du combattant et opter pour l'enseignement ordinaire implique souvent des coûts supplémentaires pour une famille (pour compenser le manque de soutien). Il leur est difficile de trouver et de conserver un emploi et il y a un manque sérieux de logements sociaux adaptés. Les personnes handicapées luttent constamment pour faire valoir leurs droits.

La possibilité de vivre de manière autonome et de faire partie de la société est un important point d'attention dans le rapport qu'Unia a remis aux Nations unies en 2021 en sa qualité de mécanisme indépendant de suivi de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Unia

y demande aux différentes Régions d'élaborer un calendrier clair de désinstitutionnalisation, avec une vue claire du nombre de personnes handicapées vivant en institution et un plan d'approche chiffré pour réduire progressivement ce nombre, tout en étant attentif à la formation du personnel et à la réorientation des services et centres actuels. Unia demande de créer des logements plus accessibles et adaptables et de faciliter des formes d'habitat inclusif en développant des outils et en identifiant des exemples de bonnes pratiques. Enfin, Unia demande de consacrer les moyens nécessaires à l'assistance personnelle afin que les personnes handicapées puissent plus facilement choisir de vivre de manière indépendante.

Les pouvoirs publics peuvent se référer pour cela aux directives récemment édictées par le Comité de l'ONU des Droits des personnes handicapées. Ces directives prolongent l'Observation générale n°5, qui explique la signification de l'article 19 sur l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et précise les actions à entreprendre dans le cadre du processus de désinstitutionnalisation compte tenu de situations d'urgence telles que la crise sanitaire actuelle.

🔗 [OHCHR | Regional consultations and Guidelines on deinstitutionalisation-Article 19](#)

Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

Tous les États qui ont ratifié la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées font l'objet tous les quatre ans d'une évaluation de leurs progrès. Cette évaluation est réalisée par le Comité de l'ONU des droits des personnes handicapées selon une procédure de rapport périodique.

La Belgique a été évaluée une première fois en 2014. Pour la deuxième évaluation de la Belgique, la procédure de rapport a été simplifiée. Le Comité a soumis un questionnaire à la Belgique et les réponses à celui-ci constituent le rapport périodique qui sert de base à l'évaluation. En tant que mécanisme indépendant de suivi, Unia rédige un rapport dit parallèle dans lequel les informations fournies par la Belgique sont commentées, corrigées ou complétées. Unia se base notamment pour cela sur deux grandes enquêtes qu'il a menées auprès de personnes handicapées et sur les nombreux signalements reçus.



Le rapport parallèle d'Unia a été remis au Comité le 3 décembre 2021, Journée internationale des Personnes handicapées. Unia y fait entre autres les constats suivants :

- les bâtiments publics, l'espace public, les transports publics, les médias et internet restent insuffisamment accessibles ;
- en cas de crise aiguë ou de catastrophe (la crise sanitaire ou les inondations de 2021), la Belgique ne dispose pas encore d'un plan de gestion de crise qui tient compte des personnes handicapées ;
- les moyens alloués à l'habitat inclusif sont insuffisants et les services d'accompagnement ne sont pas suffisamment utilisés et valorisés ;
- le financement des besoins d'enseignement spécifiques d'élèves handicapés est en grande partie destiné à l'enseignement spécialisé, ce qui empêche souvent les parents de choisir librement un trajet d'enseignement inclusif ;
- le financement public est encore principalement axé sur l'emploi dans des entreprises de travail adapté et trop peu de moyens sont alloués pour soutenir l'emploi ordinaire ;
- les allocations pour personnes handicapées ne leur suffisent pas pour dépasser le seuil de pauvreté, ce qui compromet entre autres leur accès à la justice, aux soins de santé et à la culture.

Le rapport donne une vue d'ensemble des obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'exercice de leurs droits fondamentaux. À l'occasion de la publication de ce rapport, Unia a organisé une sensibilisation sur les réseaux sociaux sur l'interdépendance des droits fondamentaux et sur la manière dont la violation d'un droit fondamental entraîne également la violation d'autres droits. Dans ce rapport, Unia formule une série de recommandations aux autorités belges afin qu'elles remplissent leurs obligations pour parvenir à une société plus inclusive. L'évaluation du Comité est attendue en 2023.

🔗 [L'application en Belgique de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées](#)

🔗 [Rapport parallèle pour le Comité ONU des droits des personnes handicapées \(2021\) | Unia](#)



“ À quoi servent les placards? Nous voulons tous avoir notre place dans la société. ”

A photograph of a locker room with a grid of lockers. The lockers are mostly white with some green ones. A person is sitting on a wooden bench in the foreground, looking towards the lockers. The text 'Chapitre 2' is overlaid on the right side of the image.

Chapitre 2

Exploiter toutes ses
potentialités dans
l'enseignement



Classe de 5^e secondaire en sciences sociales dans l'école GO ! de Geel : Alexander, Beau, Bieke, Britt, Daan, Flor, Helena, Hilke, Lena, Lynn, Nore, Renke, Saar, Treasure et Vitany.

“

Les élèves LGBTI+ peuvent-ils s'exprimer en toute sécurité dans votre école ?

On peut tout à fait être nous-mêmes dans notre école. Le code vestimentaire n'est pas trop strict, ce qui permet d'exprimer son identité. Nos enseignants sont cool vis-à-vis de cela. Ils le voient comme quelque chose de positif. Notre école rend aussi visible notre diversité.

Si un garçon portait une jupe, il n'y aurait pas de réaction étrange. Nous ne pensons pas non plus qu'il serait harcelé. Il n'y a pas vraiment de problème de harcèlement dans notre école. Et si ça devrait arriver, le problème sera pris au sérieux. C'est ce que notre école nous a dit très clairement, notamment via la plateforme smartschool. Le PMS est également là pour nous.

Pourquoi c'était important pour vous de participer au concours ?

Nous n'avons pas hésité une seconde ! C'est franchement ridicule que des gens aient encore du mal avec l'orientation sexuelle des garçons et les filles qui s'identifient comme LGBTI+.

Comment avez-vous procédé pour réaliser cette vidéo ?

Nous avons d'abord brainstormé. On a rapidement identifié des stéréotypes et on les a intégrés dans notre vidéo. Comme nous sommes un groupe très soudé, nous nous sommes facilement répartis les tâches et le tournage de la vidéo s'est déroulé sans problème. Une minute, c'est court, mais juste assez pour faire passer un message clair.

Quel est justement le message que vous vouliez faire passer avec votre vidéo ?

Que les personnes LGBTI+ soient considérées comme normales. On ne parle pas en permanence de l'orientation sexuelle d'une personne hétéro, n'est-ce pas ?

Au départ, nous voulions faire passer le message que tout le monde devrait se sentir libre de 'faire son coming-out', de 'sortir du placard'. Mais en y réfléchissant plus, on s'est dit que c'était stupide qu'il existe un tel placard. C'est pourquoi on a choisi comme le slogan pour notre vidéo : Pourquoi y a-t-il un placard ? Nous voulons que chacun, tel qu'il est, ait sa place dans notre société !

Qu'allez-vous faire avec le prix que vous avez reçu ?

Nous allons organiser une journée des sciences sociales à l'école. Le matin, nous allons mettre en place des échanges, en partie à l'école et en partie à l'OPZ de Geel (un centre public de soins et d'informations pour les personnes ayant des troubles psychiatriques et leur entourage). Avec une personne en chaise roulante, un étudiant qui doit vivre avec un revenu d'intégration, un réfugié, quelqu'un qui a un problème de dépendance...

L'après-midi, nous allons organiser des ateliers créatifs liés de près ou de loin à la diversité : théâtre, création de bijoux, graffitis... Il y aura une longue table où tous les élèves proposeront des plats faits maison. Chacun prépare quelque chose d'une culture différente. Ça va être un vrai festin !

”

➤ <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/campagnes/donnemoui1minute-2021>

La société investit beaucoup dans l'enseignement. Et à juste titre. L'enseignement est le meilleur catalyseur de l'égalité sociale. Malheureusement, le parcours scolaire de nombreux enfants et jeunes adultes est plus souvent déterminé par les préjugés de leur environnement que par leurs propres capacités et centres d'intérêt. Ce qui, à son tour, se reflète sur le marché du travail.

Unia reste vigilant en menant des actions dans différents domaines et en supprimant des obstacles. Ainsi, nous veillons ensemble à ce que les enfants et les jeunes puissent développer leur potentiel humain et à ce qu'aucun talent ne soit perdu. Tous les élèves doivent pouvoir se sentir chez eux dans l'école de leur choix et s'y épanouir sans préjugés.

1. Avec un handicap dans l'école de son choix

Il faut prévoir des aménagements raisonnables pour que les élèves porteurs d'un handicap puissent s'épanouir dans l'école de leur choix et ceux-ci doivent pouvoir compter, ainsi que leurs enseignants, sur le soutien nécessaire. Opter résolument pour l'inclusion et veiller à rendre accessible l'environnement scolaire est une condition absolue. Les élèves handicapés peuvent ainsi être eux aussi suffisamment stimulés dans l'enseignement ordinaire et créer des liens avec des élèves non handicapés.

Enseignement inclusif

L'enseignement inclusif n'est pas la même chose que l'enseignement intégré. Dans l'enseignement intégré, les enfants handicapés ne sont accueillis que s'ils peuvent s'adapter à l'enseignement ordinaire, sans qu'on doive faire d'effort particulier pour adapter l'enseignement aux défis posés par leur handicap. Il en va différemment dans l'enseignement inclusif, où toute l'activité scolaire (environnement de la classe et de l'école, programme d'études, méthodes d'enseignement...) est adaptée et où les enfants porteurs d'un handicap suivent les cours, autant que possible, dans le même groupe que les autres enfants.

L'enseignement inclusif est un processus actif, inspiré d'une politique engagée qui part d'une vision sociale du handicap : le handicap est perçu comme quelque chose qui résulte de la confrontation avec des obstacles créés par l'environnement et par certaines habitudes. Ces obstacles sont discriminatoires et entravent l'inclusion des personnes handicapées. Celles-ci ont le droit de voir ces obstacles supprimés. Cette approche peut également être étendue à d'autres caractéristiques des élèves telles que leur (perception du) genre, leur origine sociale ou migratoire ou leur langue maternelle.



Dans le cadre d'un projet d'Inclusion Europe (*IE+ Promoting positive attitudes and evidence-based policy for inclusive education*), Unia a développé avec plusieurs partenaires flamands de l'enseignement des outils (en néerlandais) d'information et de sensibilisation sur l'enseignement inclusif. Ils sont proposés sur notre site internet pour pouvoir être utilisés par des professionnels de l'enseignement. Trois interviews inspirantes ont aussi été traduites en français.

➤ [Enseignement inclusif : supports explicatifs \(IE+\) | Unia](#)

Les enfants et les jeunes apprennent ainsi que chacun peut, à sa manière, avoir un sens et une valeur dans le groupe. Qu'on peut s'amuser ensemble, compter l'un sur l'autre, s'apprendre mutuellement des choses. À l'école, mais aussi en dehors. Les enfants et les jeunes peuvent, par exemple, devenir des chefs d'entreprise adultes qui n'hésiteront pas à recruter des collaborateurs porteurs d'un handicap. Ou devenir des chefs d'entreprise porteurs d'un handicap, bien sûr.

Article 24 de la Convention de l'ONU relatives aux droits des personnes handicapées

Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à l'éducation. En vue d'assurer l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux. [...] Aux fins de l'exercice de ce droit, les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient pas exclues, sur le fondement de leur handicap, du système d'enseignement général.

1.1 | Communauté flamande



En partant de l'expertise existante et en continuant à miser sur l'accessibilité et l'adaptabilité de l'enseignement, beaucoup de choses sont possibles dans le cadre éducatif actuel. Unia demande au ministre de l'Éducation de renforcer les acteurs de l'enseignement dans ce domaine, de supprimer les obstacles existants et de présenter une vision sur la manière dont un système d'enseignement inclusif peut être réalisé étape par étape.

Unia fait à cet effet une série de recommandations concrètes concernant cinq chantiers importants. Il faut s'investir en même temps dans chacun de ces cinq chantiers pour produire un effet maximal et garantir un enseignement inclusif de qualité :

1. garantir le droit à l'enseignement inclusif ;
2. clarifier les attentes en matière d'accessibilité ;
3. renforcer l'expertise des enseignants, en tant que professionnels de l'enseignement ;
4. assurer un soutien suffisant et bien organisé ;
5. renforcer la revalidation et la thérapie dans l'enseignement ordinaire.

🔗 Aanbevelingen: hoe een inclusief onderwijssysteem kan worden gerealiseerd in Vlaanderen (2021)

D'autre part, Unia suit de près l'élaboration du décret sur le soutien scolaire. Unia a rédigé un avis sur la note conceptuelle en vue du décret et, avec des parents d'enfants ayant des besoins d'enseignement spécifiques, a pris part à la concertation avec le cabinet. Unia plaide pour ancrer structurellement cette concertation afin que la voix des parents trouve un écho dans la politique menée.

La note conceptuelle contient des objectifs très prometteurs, comme un contrôle de qualité de la prise en charge de base et étendue, la professionnalisation des enseignants, le renforcement des services d'accompagnement pédagogique, une meilleure prise en compte des écoles en retard et l'élaboration de cadres de référence. Unia voit néanmoins trois points importants à améliorer :

1. élaborer un plan pour la transition vers un système unique d'enseignement inclusif ;
2. renforcer les garanties pour le droit d'inscription ;
3. clarifier les attentes en matière d'accessibilité.

1.2 | Fédération Wallonie-Bruxelles



En 2021, la Belgique a été condamnée pour la deuxième fois par le Comité européen des droits sociaux pour ne pas avoir fait assez d'efforts pour garantir un enseignement inclusif aux élèves présentant une déficience intellectuelle. Après la Flandre en 2017, c'est cette fois la Communauté française qui a été passée au crible. L'avis d'Unia a été une nouvelle fois pris en compte.

🔗 Handicap intellectuel et inclusion scolaire : la Belgique à nouveau condamnée par le Comité européen des droits sociaux | Unia

À la suite de cette condamnation, la ministre de l'Éducation de la Communauté française a annoncé l'organisation d'une table ronde avec des responsables de différents domaines politiques, des représentants d'associations (de parents), des acteurs de l'enseignement (directeurs d'école, centres d'orientation, services d'accompagnement...) et des universitaires. Unia, ainsi que le Délégué francophone aux droits de l'enfant et l'asbl Inclusion, ont été impliqués dans la mise sur pied de cette table ronde en vue de mieux cerner les besoins des enfants porteurs d'une déficience intellectuelle et de proposer des mesures appropriées.

La table ronde comportait deux journées d'étude et avait pour slogan « *Ouvrons le champ des possibles et construisons un horizon commun !* ». La première matinée s'est déroulée en ligne le 29 novembre 2021 et a examiné quatre thèmes : le contexte juridique, le concept d'enseignement inclusif, la situation des élèves présentant une déficience intellectuelle dans d'autres pays européens et dans les trois communautés belges.

La deuxième journée d'étude devait avoir lieu en présentiel, mais a été reportée à 2022 en raison de la quatrième vague de coronavirus. Au cours de cette journée, les participants

participeront à quatre ateliers différents : 1. identification des obstacles dans la réglementation, 2. amélioration de ce qui existe, 3. formation des enseignants et 4. actions innovantes. Parallèlement, un atelier sera organisé avec des élèves déficients intellectuels qui réfléchiront ensemble à l'enseignement inclusif. Toutes les informations partagées lors de cette table ronde et les recommandations sur lesquelles elle débouchera seront disponibles sur le site internet d'Unia.

1.3 | Communauté germanophone



En 2021 s'est tenue la deuxième édition du Dialogue citoyen en Communauté germanophone. Le Dialogue citoyen est une forme de participation pour laquelle des citoyens sont tirés au sort afin de faire ensemble des recommandations concrètes aux autorités sur un sujet donné. Toute personne âgée de plus de 16 ans et vivant dans la Communauté germanophone peut être tirée au sort. Le thème du dialogue citoyen était cette fois l'enseignement inclusif (Inklusion macht Schule). Unia se félicite de l'attention portée à ce sujet important, se réjouit de suivre les recommandations dans le cadre des changements du décret qui ont été annoncés et se fait un plaisir de mettre son expertise à disposition dans ce but.

🔗 [Bürgerdialog in Ostbelgien \(buergerdialog.be\)](https://www.buergerdialog.be)

🔗 [Empfehlungen der Bürgerversammlung 15. Mai 2021 \(buergerdialog.be\)](https://www.buergerdialog.be)

2. Égalité dans l'enseignement

Notre Baromètre de la Diversité Enseignement de 2018 révélait déjà que le statut socio-économique et l'origine migratoire influencent fortement l'orientation scolaire. Les élèves précarisés et ceux issus de l'immigration ont une probabilité significativement plus élevée de recevoir une attestation B ou C, et donc de devoir changer d'orientation ou de redoubler leur année. La crise sanitaire a encore intensifié cet effet. En 2021 comme en 2020, les signalements indiquent que les différences dans la situation familiale des élèves engendrent des situations de départ différentes et peuvent entraîner des retards scolaires. Cette réalité doit être prise en compte dans l'évaluation faite par les conseils de classe.

Les mesures sanitaires ont eu diverses conséquences. Les règles de quarantaine ont trahi le statut vaccinal des élèves et de leurs parents. Les transports publics ont été fortement perturbés par l'absentéisme du personnel, empêchant des élèves de se rendre à l'école. Lors de l'entretien avec les parents ou d'une excursion scolaire, il fallait présenter un Covid Safe

Ticket. Dans l'enseignement supérieur, les étudiants ont reçu des informations tardives et insuffisantes sur les modalités d'examen. Souvent, ceux qui ont été testés positifs ou qui étaient malades en première session n'ont pas pu passer d'examen en deuxième session.

À la rentrée scolaire de septembre 2021, Unia a mené une campagne sur les réseaux sociaux au sujet de la richesse de la diversité dans l'enseignement afin de sensibiliser les enseignants et les parents. Unia plaide pour lutter contre la ségrégation dans l'enseignement, œuvrer en faveur d'une orientation positive pour tous les élèves, s'attaquer fermement aux harcèlements et bien former les enseignants pour en faire des acteurs de l'enseignement inclusif. Ces recommandations n'ont rien perdu de leur actualité et constituent toujours la base de notre plaidoyer politique et de notre travail en réseau avec les acteurs de l'enseignement.

En 2021, dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme (voir aussi 5.6 Mainstreaming), Unia a eu de multiples concertations avec des représentants d'administrations et de cabinets des différentes Communautés au sein d'un groupe de travail thématique sur l'enseignement. Unia a eu l'occasion de proposer des recommandations et de donner un feedback sur le travail mené. On attend maintenant la présentation d'actions politiques concrètes. Unia attend de ces actions qu'elles soient suffisamment ambitieuses pour mettre un terme aux inégalités existantes.

Promouvoir les droits humains en armant mieux les jeunes

Comme les jeunes sont un maillon important pour faire connaître plus largement les droits humains, Unia a collaboré avec le réseau européen Equinet à un manuel sur la manière dont les organes chargés de l'égalité peuvent mieux atteindre les jeunes. Unia a également pu compter pour cela sur le feedback du Vlaamse Jeugdraad et du Comité des élèves francophones.



Le manuel fournit des conseils pratiques pour développer des partenariats avec des jeunes et des organisations qui les représentent. Il explique aussi comment élaborer en huit étapes un plan de communication pour mieux toucher les jeunes.

🔗 [Stepping Up our Engagement with Youth: Handbook for Equality Bodies – Equinet \(equineteurope.org\)](https://equineteurope.org)

3. Les LGBTI+ à l'école

En mai 2021, un élève d'Audenarde a été roué de coups par des camarades de classe en raison de son orientation homosexuelle (supposée). Quelques mois plus tôt, David Polfliet avait été assassiné à Beveren par trois jeunes de seize ans. Il a été attiré dans un piège via une appli de rencontres pour homosexuels. De tels incidents constituent les dérives d'une société hétéronormative où tout le monde est censé se conformer aux normes hétérosexuelles. Ils montrent combien il est important de continuer à défendre la diversité et à respecter les différences.



L'orientation sexuelle ou l'identité de genre restent un sujet délicat à aborder à l'école. C'est pourquoi en 2021, Unia a mis au défi les élèves et les enseignants d'évoquer ces questions lors du concours #DonneMoi1Minute. La mission était simple : dialoguer avec la classe, réaliser une vidéo d'une minute et choisir un message fort pour persuader les gens de mettre fin aux discriminations

fondées sur l'orientation sexuelle. Il y a eu 66 candidatures, parmi lesquelles un jury professionnel a sélectionné 21 nominés. Six classes ont reçu un prix. Il y avait le prix de la meilleure vidéo de la Communauté flamande, de la Communauté française et la Communauté germanophone. En outre, dans chaque communauté, un prix a été décerné au film coup de cœur d'Unia et un autre à la classe qui a fait preuve du plus grand engagement. Les six classes ont reçu 1 500 euros pour développer un projet sur les droits humains à l'école.

4. Enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur aussi, la population étudiante se caractérise de plus en plus par une hyperdiversité. En 2021, Unia a contribué de diverses manières à ce que les étudiants de toutes les origines se sentent plus à l'aise sur le campus et pour mener leurs études à bonne fin.

4.1 | Diversité philosophique et religieuse

Unia s'est joint au procès intenté par un certain nombre d'étudiantes devant le tribunal de première instance de Bruxelles contre la Haute École Francisco Ferrer en raison de l'interdiction de porter le foulard à l'école. En réponse à une question préjudicielle de cette juridiction, la Cour constitutionnelle avait estimé que le pouvoir organisateur d'une école pouvait interdire le port de signes convictionnels dans le but de préserver l'enseignement ou de mettre en œuvre le projet pédagogique.

Le tribunal de première instance de Bruxelles n'en a pas moins jugé, le 24 novembre 2021, que l'objectif poursuivi n'était pas légitime, car l'admissibilité d'une telle interdiction dépend de la conception de la neutralité de l'enseignement. Quand un aspect essentiel de l'organisation de l'enseignement est touché, l'interdiction ne peut être imposée que sur la base d'un décret. En l'absence d'un tel décret, le tribunal conclut à l'existence d'une discrimination. L'article contesté du règlement intérieur ne peut donc plus être appliqué aux élèves concernés. La Ville de Bruxelles n'a pas fait appel du jugement, qui est donc devenu définitif.

📄 [Interdire les signes convictionnels dans l'enseignement supérieur par un règlement d'ordre intérieur est discriminatoire | Unia](#)

Entre-temps, tant la Commission communautaire française (COCOF, depuis 2019) que le pouvoir organisateur de la Communauté française (Wallonie-Bruxelles Enseignement, depuis septembre 2021) ont décidé que le port de symboles philosophiques ou religieux était (à nouveau) autorisé dans l'enseignement supérieur et l'enseignement pour adultes, pour autant qu'ils ne compromettent pas la sécurité ou l'hygiène. Le port de ces signes est aussi autorisé dans les écoles supérieures et les universités flamandes.

Afin d'informer les élèves, les étudiants et les enseignants de leurs droits, Unia fournit sur son site internet un aperçu clair de ce qui peut constituer des motifs légitimes d'interdiction du port de signes convictionnels ainsi que des exigences de nécessité et de proportionnalité.

Les nombreux étudiants qui contactent chaque année Unia à ce sujet peuvent compter sur un soutien et des conseils. Leur droit de vivre et d'exprimer librement leurs convictions religieuses ou philosophiques ne peut être illégalement restreint. Les étudiants qui ne souhaitent pas porter de tels signes mais qui ressentent des pressions pour le faire peuvent également compter sur un soutien et des conseils. Unia sou-

tient et accompagne aussi les hautes écoles et les universités dans la mise en œuvre d'un cadre d'action dans ce domaine.

🔗 [Signes religieux portés par des élèves et des étudiant-e-s](#)
| Unia

Article 9 de la Convention européenne des Droits de l'Homme

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

4.2 | Violence et intimidation

La violence et l'intimidation sont toujours des phénomènes préoccupants, y compris dans l'enseignement supérieur. À la demande de la ministre de l'Enseignement supérieur de la Communauté française, Unia a rédigé un avis commentant le cadre légal et les limites de celui-ci et formulant une série de recommandations pour mieux protéger les étudiants. Une harmonisation du cadre légal doit offrir à tous les étudiants une meilleure protection contre la violence et l'intimidation. Les établissements d'enseignement doivent inclure dans leur règlement un engagement explicite avec des procédures spécifiques et des possibilités de recours. Ils doivent informer et sensibiliser les étudiants et le personnel. Les victimes doivent être protégées contre les représailles. Les pouvoirs publics doivent soutenir structurellement les établissements d'enseignement pour qu'avec tous les acteurs concernés, ils puissent travailler à la prévention et au suivi et évaluer leur politique. Ils doivent pouvoir disposer des ressources humaines et matérielles nécessaires pour cela.

🔗 [Agir contre le harcèlement et toute forme de violence dans l'enseignement supérieur](#) | Unia

4.3 | Information des étudiants sur la législation antidiscrimination

Unia assure chaque année des formations pour des étudiants de divers établissements d'enseignement supérieur. En 2021, les étudiants en Action sociale de la Haute École Artevelde à Gand ont pu suivre une introduction en deux parties à la législation antidiscrimination.

En collaboration avec l'Université de Mons, Unia a développé des outils pédagogiques destinés aux étudiants et aux enseignants afin de les sensibiliser à la discrimination et de comprendre la législation antidiscrimination. Ces outils sont proposés sous forme de module distinct sur la plateforme d'apprentissage en ligne de l'université. Les enseignants peuvent ainsi les utiliser dans leurs cours lorsqu'ils traitent de la discrimination.



“ Nous voulons que toutes les personnes impliquées dans le processus de recrutement connaissent la législation anti-discrimination et soient conscientes de leurs propres stéréotypes. ”



Chapitre 3

Travailler dans
un environnement
valorisant



Floriane De Graeve, manager Diversité et Projets RH à la commune de Schaerbeek

“

Pourquoi travailler sur votre politique d'engagement ?

La commune de Schaerbeek a la volonté d'adopter une politique d'engagement la plus inclusive possible. Dans notre plan de diversité, la lutte contre la discrimination fait l'objet d'une attention particulière. La formation de nos managers et responsables du recrutement fait partie des mesures à mettre en place. Nous souhaitons que toute personne impliquée dans le processus d'engagement ait connaissance de la législation antidiscrimination et soit consciente de ses propres stéréotypes. Ainsi, le processus de recrutement pourra se dérouler le plus objectivement possible.

Par ignorance, des questions non pertinentes ont parfois été posées aux candidats par le passé. Les participants aux entretiens de sélection n'étaient pas formés à cette fin. Nous voulons y remédier grâce à cette formation et au développement d'outils.

Comment êtes-vous arrivés à Unia ?

Je connaissais Unia en tant qu'expert en matière d'égalité et je faisais souvent des recherches sur votre site web. Je vous ai contactés pour en savoir plus sur votre offre de formations et d'accompagnement.

Comme nous sommes un organisme public, nous avons dû demander des offres de prix à différents prestataires. Au final, nous avons choisi Unia car vous organisiez préalablement un « focus group » qui permettait de proposer un accompagnement répondant à nos besoins spécifiques. Par ailleurs, à l'issue de l'accompagnement, vous remettiez un rapport circonstancié comportant notamment des recommandations.

Comment s'est déroulé le module de formation « recrutement neutre » en pratique ?

Ce module était basé sur les différentes étapes de notre processus de recrutement. A chaque étape, des exercices étaient proposés et nous recevions un feedback. Quels sont les critères protégés ? Quels sont les comportements interdits ? Comment prendre conscience de l'impact des préjugés ? La formation est très interactive et nous a permis de réfléchir ensemble à des situations réelles.

En raison du Covid, plusieurs sessions ont été organisées en ligne. Nous avons pu compter sur la flexibilité des formateurs d'Unia. La formation a été suivie par 6 groupes. Elle durait une journée entière en présentiel et 2 demi-jours en ligne. L'évaluation de nos collaborateurs a été positive. L'interactivité et les nombreux conseils pratiques ont été particulièrement appréciés.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Nos collaborateurs peuvent dès à présent mettre en pratique les connaissances acquises afin d'adapter notre processus de recrutement. Le feedback et les recommandations d'Unia constitueront une importante source d'inspiration pour notre nouveau plan diversité. Nous allons capitaliser sur les résultats déjà atteints. Nous entamons le 2^{ème} volet du trajet d'accompagnement entrepris avec Unia : nous allons maintenant nous concentrer sur la gestion de la diversité au sein de notre propre organisation.

”

Il existe de très nombreuses possibilités pour faire du lieu de travail un lieu plus diversifié où les différences sont valorisées et où tous les travailleurs peuvent se sentir à l'aise. En même temps, davantage d'efforts devraient être entrepris pour lutter contre la discrimination dans le processus de recrutement. Comme chaque année, la plupart des dossiers de discrimination ouverts par Unia en 2021 sont liés à l'emploi. Plus de la moitié d'entre eux portent sur l'origine ou la religion. En outre, de nombreuses questions ont été posées quant à l'impact de la campagne de vaccination sur le lieu de travail.

1. Égalité de traitement et diversité sur le lieu de travail

En 2021 aussi, Unia a continué à exploiter différentes pistes pour accroître la diversité sur le lieu de travail : en soutenant les postulants ou les travailleurs victimes de discrimination, en menant des recherches, en prodiguant des conseils et en proposant des formations ciblées et des programmes d'accompagnement sur mesure.

1.1 | Diversité dans les services d'urgence



À la demande du parlement bruxellois, Unia a partagé une vingtaine de témoignages sur le racisme au sein des pompiers de Bruxelles (SIAMU ou Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente). Ces témoignages avaient déjà donné lieu en 2020 à un audit des pompiers de Bruxelles, à la demande du secrétaire d'État compétent. Unia a rendu publics les témoignages anonymisés ainsi que sa vision des recommandations qui ont

fait suite à l'audit. L'aperçu des témoignages montre qu'il règne au SIAMU une culture raciste évidente, qui est rendue possible par le fait que les auteurs de comportements et de propos racistes, xénophobes et islamophobes restent impunis. Unia a commenté son analyse et ses recommandations lors d'une audition au parlement bruxellois.

Code de bonne conduite pour les pompiers

La ministre de l'Intérieur veut établir un code de bonne conduite pour les services d'incendie au moyen d'un arrêté royal. À la demande du SPF Affaires intérieures, Unia a donné un avis sur un projet d'arrêté royal qui comporte aussi une clause de non-discrimination. Dans cet avis, Unia demande d'être attentif à l'interaction non seulement entre les hommes et les femmes pompiers, mais aussi avec le public. Le code de bonne conduite doit aussi inclure les réseaux sociaux. Le statut de ce code, les comportements à réprimer et les sanctions possibles doivent être suffisamment clairs. Les délits de haine et les discriminations intentionnelles dans l'exercice de la profession doivent être considérés comme des fautes graves. Les victimes doivent savoir comment faire un signalement et être protégées contre les représailles.

Unia demande que des mesures fortes soient prises pour induire un changement de culture au sein de l'organisation : une culture dans laquelle les supérieurs directs savent ce que l'on attend d'eux et agissent en conséquence. En plus d'établir un code de bonne conduite, cela implique d'avoir une réaction immédiate et appropriée à toute forme de discrimination, de harcèlement et de discours de haine. Le processus de recrutement et de sélection doit également faire l'objet d'une évaluation critique afin de parvenir à une composition du personnel plus diversifiée. De cette manière, le SIAMU peut devenir une organisation à laquelle chaque Bruxellois peut s'identifier. Unia continue à suivre la mise en œuvre des recommandations de l'audit.

➤ [Racisme au SIAMU – Synthèse des témoignages \(2021\) | Unia](#)

Une entreprise gantoise de transport en ambulance a illustré une fois de plus l'inégalité que subissent certains postulants en raison de leur origine étrangère. Celle-ci avait envoyé par erreur à un candidat (au lieu du VDAB) un e-mail contenant des instructions explicites de discrimination. Le destinataire,

“

L'offre d'emploi de chauffeur pour le transport de malades sur le site du VDAB m'a attiré. Le contact avec des gens qui ont besoin d'aide, les horaires changeants, le fait d'être toujours sur la route... Je ne suis pas fait pour un travail de bureau. En tant que mécanicien auto et chauffeur expérimenté, j'ai pensé que je pouvais être l'homme qu'ils recherchaient. J'ai donc postulé le soir même.

Le lendemain, il était encore très tôt, j'ai été réveillé par un e-mail reçu sur mon smartphone. C'était une réponse à ma candidature : "PAS d'étrangers, PAS de personnes sans expérience et pas de femmes avec de jeunes enfants, c'est voué à l'échec." Quand j'ai lu ça, j'ai cru que je rêvais. J'ai mis mon smartphone de côté pour me rendormir.

À mon réveil, j'ai relu l'e-mail : en fait, ce n'était pas un rêve. Ça m'a effrayé. C'était vraiment bizarre ! Je n'avais jamais rien vécu de tel auparavant. Je n'ai pas réagi et j'ai montré le message à mes parents et à mon frère. Puis je suis allé à la police pour déposer plainte. On m'a auditionné. Le lende-

main, j'avais rendez-vous au VDAB au sujet de ma recherche d'emploi. Ils m'ont conseillé de m'adresser au syndicat.

C'est mon syndicat qui m'a mis en contact avec Unia. Je connaissais Unia de nom, mais je ne savais pas très bien pour quelles raisons on pouvait s'adresser à eux. Le collaborateur d'Unia a fait tout le nécessaire pour qu'une procédure judiciaire puisse être engagée rapidement. Il m'a toujours tenu au courant de l'avancement du dossier et a assuré une bonne communication avec le syndicat. J'étais sûr que nous allions gagner le procès, puisque c'était écrit noir sur blanc, mais j'ai quand même été content du résultat !

Je travaille comme chauffeur depuis deux ans pour De Lijn. Mon origine n'a jamais été un problème là-bas. C'est un super boulot, que j'aime vraiment faire. Je suis momentanément en incapacité de travail à cause d'une violente collision avec une voiture qui a fait une fausse manœuvre. Mais j'ai hâte de reprendre bientôt le travail. De Lijn est un employeur qui offre de nombreuses possibilités d'évolution. Je peux avoir un bel avenir là-bas !

”

un candidat originaire d'Europe de l'Est, qui possédait une formation de mécanicien auto et avait des années d'expérience comme coursier, a essuyé un refus pur et simple.

Unia s'est constitué partie civile dans cette affaire devant le tribunal correctionnel de Gand. Le 17 février 2021, le tribunal a condamné la gérante dans des termes sans équivoque : « La prévenue s'est rendue coupable de discrimination dans le cadre du recrutement de personnel en excluant de manière partielle les personnes d'origine étrangère du processus de sélection. La diversité sur le lieu de travail est pourtant cruciale dans une société démocratique. Ceci n'est possible qu'avec une procédure de recrutement correcte, qui examine les compétences et qui ne se fonde pas sur des stéréotypes, sur du racisme et sur l'exclusion de certaines personnes ou de certains groupes de personnes. »

La condamnation pénale a été confirmée en appel, le 6 janvier 2022, par la Cour du Travail de Gand, qui rappelle que toute discrimination sur le lieu de travail reposant sur des critères de la loi antiracisme est punissable lorsqu'elle est commise intentionnellement. En plus de ce cas, Unia n'a connaissance que d'une seule condamnation pénale d'un employeur ayant commis une discrimination intentionnelle basée sur l'origine.

Unia aide à présent la victime et son syndicat à obtenir une indemnisation dans le cadre d'une procédure civile devant le tribunal du travail. Unia a informé l'Institut pour l'Égalité

des Femmes et des Hommes car la gérante a également indiqué ne pas vouloir prendre en considération la candidature de femmes ayant de jeunes enfants. L'Institut a intenté une action en cessation pour faire cesser la discrimination fondée sur le genre et le statut de mère. L'entreprise de transport en ambulance a également été condamnée dans cette affaire.

✉ Tribunal de première instance de Flandre orientale, section correctionnelle de Gand, 17 février 2021 | Unia

Gand réalise ses premiers tests de situation à l'emploi

À la demande de la Ville de Gand, l'Université de Gand a étudié la discrimination sur le marché gantois du travail au moyen d'une expérience de tests de situation. Au total, 960 paires de candidatures fictives ont été envoyées en réponse à des offres d'emploi réelles (1 920 candidatures au total). Les duos de candidats avaient chaque fois des profils identiques, mais on avait ajouté au hasard à l'un d'entre eux des caractéristiques susceptibles de donner lieu à une discrimination fondée sur l'origine, l'état de santé, le handicap, l'identité transgenre ou l'âge.

Outre une légère indication de discrimination fondée sur l'origine, c'est surtout la discrimination à l'égard des candidats sourds, âgés et transsexuels qui est frappante. Cette discrimination est la plus forte dans le commerce de gros et de détail, les soins de santé et les services sociaux et ce sont principalement de petites organisations et entreprises qui se rendent coupables de discrimination.

Unia a fait partie du groupe de pilotage pour cette enquête. L'expertise d'Unia avait déjà été mise à profit pour d'autres actions, comme le travail sur les marchés publics ou les mesures d'action positive dans la politique gantoise du personnel. Après cette expérience, la ville et le point de contact régional d'Unia veulent travailler de manière ambitieuse à un trajet de renforcement, en dialogue avec les différents secteurs.

✍ [Gand réalise ses premiers tests de situation à l'emploi et ne compte pas s'arrêter là | Unia](#)

tique. En outre, la mesure – en l'occurrence une interdiction de signes philosophiques et religieux – doit être nécessaire et proportionnée. En particulier, elle ne doit s'appliquer qu'aux employés qui ont des contacts avec des clients. Selon la Cour du travail, c'était le cas pour l'employée de cette pharmacie.

✍ [Cour du travail de Liège, 30 avril 2021 | Unia](#)

Politique de neutralité

Le désir d'un employeur de mener une politique de neutralité ne suffit pas en soi à justifier une discrimination indirecte fondée sur la conviction philosophique ou religieuse. La justification doit aussi être objectivable. L'employeur doit être pour cela en mesure de démontrer un besoin réel.

L'employeur doit également apporter la preuve que, sans la mise en place d'une politique de neutralité, sa liberté d'entreprendre serait compromise parce qu'il subirait des conséquences néfastes compte tenu de la nature ou du contexte de ses activités.

1.2 | Diversité philosophique et religieuse

Le port de signes convictionnels sur le lieu de travail suscite beaucoup de débats de société. De plus, en raison d'une jurisprudence divergente, il est difficile pour un travailleur d'avoir une vision claire de ses droits. Un certain nombre de grandes lignes se dessinent pourtant, sous l'influence de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice. On les a vues s'appliquer dans deux affaires marquantes pour lesquelles Unia s'est constitué partie civile : l'une devant la Cour du travail de Liège et l'autre devant le tribunal du travail de Bruxelles.

Une politique de neutralité, un objectif légitime

La Cour du travail de Liège a confirmé le 30 avril 2021 le jugement du tribunal du travail, qui avait estimé que le licenciement d'une employée d'une pharmacie qui avait décidé, à l'encontre du règlement du travail, de porter le foulard n'est pas discriminatoire parce que l'employeur cherche à donner une image de neutralité. Comme le dit la Cour européenne de Justice dans l'arrêt G4S, cela peut constituer un objectif légitime qui s'inscrit dans la liberté d'entreprise, pour autant que cet objectif soit poursuivi de manière cohérente et systéma-

Neutralité exclusive contre diversité philosophique et religieuse

Dans une affaire intentée devant le tribunal du travail de Bruxelles, une femme portant le foulard a vu sa candidature être écartée à deux reprises pour des fonctions administratives internes. Ici aussi, l'employeur – la STIB, la société bruxelloise de transports en commun – invoquait la neutralité pour justifier cette décision.

Le tribunal n'a pas suivi ce raisonnement pour deux raisons. D'une part parce que la politique de neutralité de la STIB n'est pas suffisamment cohérente. D'autre part parce que les demandes ou préférences de clients ne peuvent pas être invoquées pour justifier la discrimination. Il n'existe pas de droit à ne pas être exposé à d'autres convictions ou opinions. Cet argument rejoint ce qu'a déclaré la Cour européenne de Justice dans l'arrêt Feryn.

Par ailleurs, le tribunal du travail de Bruxelles affirme que la neutralité exclusive appliquée par la STIB, qui interdit le port de signes convictionnels, va à l'encontre de l'objectif de diversité qui est pourtant présenté comme l'une des principales valeurs de l'entreprise. Le concept de neutralité appliqué par le plus important employeur bruxellois porte atteinte à la liberté de religion de ses agents et au droit de ne pas être discriminé dans l'accès à l'emploi en raison de ses convictions.

Trajets d'accompagnement pour entreprises et organisations

La jurisprudence relative au port de signes convictionnels montre clairement que de nombreuses entreprises et organisations sont en recherche dans leur politique en matière d'égalité de traitement et de diversité. Elles prennent de plus en plus souvent contact avec Unia.

Unia leur propose un accompagnement sur mesure : la situation initiale est analysée et le trajet d'accompagnement est adapté aux besoins et aux possibilités du commanditaire. Une structure porteuse est mise sur pied au sein de l'entreprise ou de l'organisation et des accords clairs sont conclus. Sur cette base-là, diverses possibilités sont proposées et des choix sont effectués, de manière concertée, puis suivis et évalués.

Cela permet d'élaborer une politique durable et reposant sur une large adhésion : une politique qui est conforme à la législation antidiscrimination et qui apporte une réponse aux défis qui se posent dans le contexte de travail spécifique. Unia facilite l'ensemble du trajet et met à disposition son expertise juridique. Afin d'assurer une bonne traduction dans la politique de l'organisation, Unia assure des formations pour les RH, les cadres dirigeants, les représentants syndicaux et d'autres figures clés.

Unia a ainsi travaillé avec le service Politique de diversité de l'administration flamande à une offre de formation sur mesure. Grâce à cette collaboration constructive et de qualité, des personnes de confiance, des conseillers en prévention mais aussi des collaborateurs au service des RH ont été formés à la non-discrimination.

 [Accompagnement & Formation | Unia](#)

De plus, le refus d'embaucher des candidates portant un foulard équivaut selon le tribunal du travail de Bruxelles à une discrimination indirecte fondée sur le genre. Le tribunal se base pour cela sur les dossiers traités par Unia entre 2017 et 2020 en matière d'interdiction de port de signes convictionnels chez différents employeurs. Dans 95 % des cas, ces dossiers concernaient des femmes portant le foulard islamique. Le tribunal tient ainsi compte du caractère intersectionnel de la discrimination à l'égard des femmes qui portent un foulard.

Le 3 mai 2021, le tribunal du travail a condamné la STIB à verser une indemnité de 50 920 euros à la victime et interdit à la STIB de fonder sa politique de recrutement sur le principe de neutralité exclusive.

 [Tribunal du travail de Bruxelles, 3 mai 2021 | Unia](#)

Discrimination multiple

Unia a mis au point une politique qui accorde désormais une plus grande attention à la discrimination multiple dans la formation du personnel, dans l'enregistrement des signalements et le traitement des dossiers, dans l'argumentation des affaires en justice, dans la diffusion de conseils et de recommandations et dans la communication d'Unia.

On peut distinguer trois formes de discrimination multiple :

■ Discrimination multiple successive

La discrimination multiple successive désigne la situation où une personne est discriminée sur la base de plusieurs critères et que ces discriminations ont lieu de manière distincte et à différents moments, on parle de discrimination multiple successive.

Par exemple, un homme homosexuel issu d'une minorité ethnique peut être discriminé en raison de son orientation sexuelle dans une situation et de son origine dans une autre.

■ Discrimination multiple cumulative

La discrimination multiple cumulative désigne une situation où une personne subit à un certain moment une inégalité de traitement pour divers motifs. Ces traitements inégaux peuvent soit s'additionner, soit être distincts.

Par exemple, la candidature d'un homme de 44 ans est écartée parce que l'employeur a supposé qu'il ne pourrait pas travailler dans une équipe uniquement composée de femmes de 20 à 30 ans. Il y a une double discrimination : sur la base de l'âge et du genre.

■ Discrimination intersectionnelle

On parle de discrimination intersectionnelle lorsque différents critères de discrimination interagissent et deviennent inséparables par l'interaction avec un contexte particulier, rendant une

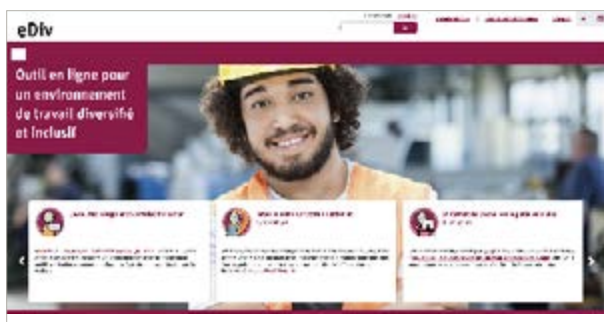
personne plus vulnérable que d'autres dans le même contexte.

Par exemple, une femme issue d'une minorité culturelle est confrontée - en raison de son appartenance au sexe féminin et à une minorité - à un autre type de discrimination, qu'un homme issu de la même minorité et à une autre forme de sexisme qu'une femme blanche.

La combinaison ou l'accumulation de critères de discrimination peut aggraver la vulnérabilité et l'exclusion de la personne. L'approche purement individuelle des dossiers fait souvent l'impasse sur des discriminations structurelles et institutionnelles qui frappent davantage certains groupes dans la société. C'est pourquoi Unia entend tenir davantage compte dans son fonctionnement de ces formes de discrimination multiple. Sur les 2 379 dossiers ouverts en 2021, 101 concernent un cas de discrimination intersectionnelle.

2. Renouvellement de l'outil en ligne eDiv

eDiv est l'outil en ligne gratuit avec lequel Unia aide les entreprises et des organismes (publics) belges à mettre en place, à développer et à évaluer un environnement de travail inclusif et diversifié. Cet outil, que de très nombreuses entreprises utilisent déjà, a été renouvelé en 2021.



On y trouve désormais un guide en ligne qui aide à aller vers plus de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail et une boîte à outils pour se lancer, comme la brochure d'Unia sur les « Aménagements raisonnables sur le lieu de travail ». On peut également consulter des instruments élaborés par d'autres organisations, comme la « Check-list' diversité et inclusion » de Bruxeo ou la boîte à outils « Make your organisation inclusive » de Konekt. Les autres outils d'eDiv restent

aussi disponibles. Les deux modules d'apprentissage en ligne gratuits « Législation » et « Handicap » continuent d'être largement utilisés. Quant à la base de données contenant des exemples de situations inspirantes, elle est consultée intensivement et est encore plus accessible grâce à sa fonction de recherche renouvelée.

eDiv est utilisable dans toutes les entreprises et tous les organismes (publics), dans tous les secteurs et à chaque phase du processus menant à davantage d'inclusion et de diversité. C'est un instrument utile pour ceux qui veulent donner forme à leurs premières actions de promotion de la diversité, mais aussi pour des entreprises qui ont déjà intégré la diversité et l'inclusion comme un fil rouge dans leur fonctionnement et qui veulent améliorer et renforcer cette approche.

Si eDiv propose un cadre, une place est aussi laissée à des apports venus du terrain afin que l'outil puisse continuer à se développer. On travaille ainsi à une banque de données contenant des témoignages pratiques inspirants. Un feedback critique contribue aussi à affiner la plateforme pour qu'elle continue à pouvoir être mise en pratique dans la réalité diversifiée du terrain.

www.ediv.be

3. Module de formation sur la neutralité des recrutements

Dans le courant de 2021, Unia a pu appliquer et affiner dans diverses organisations un nouveau module de formation sur la neutralité des recrutements. Avec ce module de formation, Unia entend aider des organisations du secteur public et privé à mettre au point leur processus de recrutement, d'une part en prenant conscience des biais qui sont un jeu et de l'impact qu'ils peuvent avoir, d'autre part en travaillant à des solutions concrètes pour réduire l'influence de ces biais.

Neutralité des recrutements

Le processus de recrutement est l'une des premières choses auxquelles il faut être attentif quand on parle d'égalité de traitement et de diversité sur le lieu de travail. De l'élaboration du profil de fonction à la sélection finale, différents choix peuvent conduire à traiter des candidats de manière inégale. Il ne suffit pas de

connaître le cadre juridique. Unia est d'ailleurs souvent contacté par des organisations qui ne veulent pas faire de discrimination mais qui constatent néanmoins que leur personnel n'est pas diversifié.

L'inégalité de traitement est souvent le résultat de mécanismes inconscients tels que des stéréotypes et des biais. Ainsi, le **biais de la similitude** conduit à favoriser inconsciemment des candidats qui vous ressemblent en termes d'âge, d'expérience, de lieu de résidence, de loisirs... Il en résulte souvent des équipes composées de personnes très semblables. On passe ainsi à côté du potentiel de candidats qui ont des antécédents différents et qui pourraient apporter une touche de fraîcheur. Cela se produit dès la lecture des CV reçus.

Le **biais de confirmation** nous pousse à amplifier les informations qui confirment nos préjugés. Si, à la lecture d'un CV ou d'une lettre de motivation, nous pensons qu'un jeune candidat n'aura pas le leadership requis, nous ne retenons souvent que les éléments qui peuvent être interprétés en ce sens. L'**effet de halo** se produit lorsqu'une caractéristique positive d'un candidat nous fait supposer que le candidat possède par extension d'autres caractéristiques positives (le contraire se produit également avec les aspects négatifs).

Ces solutions peuvent varier selon le secteur et la nature de l'entreprise. Elles peuvent consister entre autres à :

- établir un profil de fonction basé sur les compétences réellement indispensables ;
- anonymiser les candidatures ou utiliser un formulaire de recrutement uniforme ;
- rédiger des questions qui évaluent réellement les compétences ;
- définir des critères d'évaluation pour les tests et les entretiens de candidature ;
- diversifier la composition des comités de sélection.

Cependant, elles ne pourront produire l'effet escompté que si elles sont partagées à tous les niveaux de l'organisation. Et pour qu'une politique de diversité soit réussie, il faut aussi que les candidats retenus se retrouvent dans un environnement de travail inclusif (voir 3.1 Diversité au travail).

Formation certifiée : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion

Dans le cadre d'une coopération interuniversitaire entre l'Université catholique de Louvain et l'Université Libre de Bruxelles, une formation certifiée à la diversité a été mise sur pied durant l'année académique 2021-2022 : « *Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion* ». Cette formation s'adresse aux collaborateurs de première ligne d'entreprises et aux professionnels des RH qui souhaitent approfondir leurs connaissances des questions de diversité et d'inclusion. Unia applaudit la création de cette formation certifiée, dont il est partenaire.

📄 [Certificat inter-universités : Les atouts de la diversité : prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion \(uclouvain.be\)](https://www.uclouvain.be/la-diversite-prevenir-les-discriminations-et-promouvoir-l-inclusion)

4. Aménagements raisonnables pour travailleurs handicapés

Les travailleurs en maladie de longue durée ont été sous le feu des projecteurs politiques en 2021. Cet intérêt est justifié. Depuis des années, Unia constate une augmentation du nombre de dossiers de discrimination fondés sur l'état de santé et le handicap. La plupart d'entre eux concernent des situations sur le lieu de travail. Il ressort de ces dossiers que des solutions existent bel et bien : une meilleure application du droit aux aménagements raisonnables peut offrir de nouvelles opportunités aux malades de longue durée. Unia propose aux employeurs le module d'apprentissage en ligne gratuit « Handicap », dans lequel la réglementation relative aux aménagements raisonnables est expliquée pas à pas (voir aussi 3.2 Renouvellement de l'outil en ligne eDiv). Au travers de petits films, d'exercices et d'explications interactives des réponses, ils sont incités à réfléchir en pratique aux solutions possibles.

Parcours de réintégration

Le parcours de réintégration est une réponse au nombre croissant de travailleurs qui sont en incapacité de travail de longue durée. Cependant, une évaluation de ce parcours faite en 2020 par la KU Leuven, à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation

sociale, montre que 73 % des travailleurs ont encore été déclarés définitivement en incapacité de travail.

Selon Unia, cela s'explique en partie par l'absence de référence explicite au droit aux aménagements raisonnables dans le parcours de réintégration. Tout travailleur souffrant d'un handicap – y compris les maladies chroniques et de longue durée – a droit à des aménagements raisonnables. Il peut s'agir d'aménagements matériels, - tels qu'un logiciel de reconnaissance vocale pour des travailleurs malvoyants -, ou immatériels, comme une réduction de la durée du travail pour des travailleurs qui souffrent de fatigue à la suite d'un traitement contre le cancer.

Pourtant, le droit aux aménagements raisonnables est encore trop peu connu. Beaucoup d'employeurs ne veulent pas proposer de travail adapté. Unia demande donc que le parcours de réintégration fasse explicitement référence à la législation antidiscrimination et à l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables.

S'il n'existe pas de possibilités de travail adapté, l'employeur doit motiver dans un rapport pourquoi il n'établit pas de plan de réintégration. L'absence de normes adéquates auxquelles un tel rapport doit répondre est un problème.

Par ailleurs, Unia demande que des sanctions appropriées soient prévues en cas de non-respect des conditions pour entamer ou finaliser la procédure de réintégration. Actuellement, la procédure ne prévoit aucune sanction pour cela. Par conséquent, les conditions sont parfois violées, ce qui peut conduire à des abus tant de la part de l'employeur que du travailleur : par exemple, le recours abusif à la procédure conduisant à un licenciement ou le maintien sur le registre du personnel lorsque l'incapacité définitive a été constatée.

🔗 [Recherche d'urgence : aménagements raisonnables pour le parcours de réintégration | Unia](#)



Jurisprudence

Une personne malentendante postule un emploi dans un magasin de sport. Sa candidature n'est pas retenue, dans un premier temps en raison des difficultés financières du magasin, ensuite parce que les autres (nouveaux) vendeurs peuvent prester davantage d'heures.

Le tribunal du travail de Bruxelles estime le 2 février 2021 qu'il ne s'agit pas d'une discrimination fondée sur le handicap et que d'autres éléments ont conduit au non-engagement de la personne.

🔗 [Tribunal du travail de Bruxelles, 2 février 2021 | Unia](#)

Une personne sourde postule une fonction administrative dans un hôpital, mais sa candidature est écartée en raison de son handicap. Le candidat avait pourtant présenté les solutions pour résoudre les problèmes de communication. Dans son jugement du 16 février 2021, le tribunal du travail de Gand retient la discrimination non pas en raison d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante, mais parce que des aménagements raisonnables n'ont pas été prévus.

🔗 [Tribunal du travail de Gand, 16 février 2021 | Unia](#)

Une personne souffrant d'un handicap travaille au sein d'une administration publique où elle exerce une fonction sédentaire. Après une absence pour cause de maladie, elle demande à son employeur un travail adapté, n'impliquant pas trop de déplacements et – sur recommandation du médecin du travail – avec un mi-temps médical. L'employeur refuse cette demande d'aménagement raisonnable et lui demande soit de démissionner, soit d'exercer une fonction médicalement inadaptée. Quelques jours plus tard, la personne est licenciée.

Unia est volontairement partie à la cause dans le procès que cette dame intente à l'employeur. Le tribunal du travail estime qu'il s'agit d'une discrimination et d'un refus d'aménagements raisonnables, ce qui est confirmé par la Cour du travail le 18 mars 2021.

🔗 [Cour du travail de Liège, 18 mars 2021 | Unia](#)

Entre 2011 et 2015, une institutrice souffrant de sclérose en plaques demande en vain à son employeur la mise en place d'aménagements raisonnables. Après l'intervention d'Unia, certaines concessions sont faites. Mais ce n'est qu'après une médiation judiciaire que l'employeur respectera ses obligations tout en refusant de reconnaître la discrimination. Par ordonnance du 10 janvier 2020, le tribunal de travail de Charleroi estime qu'il est bien question de discrimination. Ce jugement est confirmé le 2 avril 2021 par la Cour du travail de Mons.

🔗 [Cour du travail de Mons, 2 avril 2021 | Unia](#)

5. Clause de non-discrimination dans les marchés publics

De plus en plus, les citoyens s'attendent à ce que les fonds publics n'aillent pas à des entreprises qui pratiquent des discriminations et que les pouvoirs publics interviennent activement pour prévenir les discriminations. La Commission européenne incite fortement les États membres à recourir davantage aux contrats de marchés publics pour promouvoir certains objectifs sociaux, comme l'égalité de traitement.

Aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni et dans les pays scandinaves, entre autres, une clause de non-discrimination dans les appels d'offres publics s'est avérée être un moyen efficace pour encourager les entreprises qui sont régulièrement en concurrence pour des marchés publics à élaborer de manière proactive leur propre politique de prévention et de contrôle de la discrimination.

Par cette clause de non-discrimination, le pouvoir adjudicateur et les entreprises contractantes conviennent que l'égalité de traitement des travailleurs (potentiels) et des clients est une condition essentielle à l'exécution du contrat. La discrimination devient dès lors un manquement contractuel qui peut donner lieu à des mesures correctives ou à des sanctions telles que la rupture du contrat.

Le pouvoir adjudicateur dispose ainsi d'un instrument juridiquement contraignant pour inciter les entreprises contractantes, au cas où une infraction est constatée, à fournir des efforts supplémentaires pour lutter contre la discrimination.

Une clause de non-discrimination peut prendre différentes formes, adaptées aux besoins et aux souhaits du pouvoir adjudicateur. Elle peut par exemple être rédigée de manière à avoir principalement un effet préventif ou correctif ou à ne pouvoir entraîner la résiliation du contrat que pour des cas répétés ou flagrants de discrimination. Unia met son expertise au service des autorités qui souhaitent élaborer une telle clause de non-discrimination.

En Flandre, le service Diversité de « l'Agentschap Overheidspersoneel » a pris l'initiative de mettre à jour la clause de non-discrimination existante. En collaboration avec la « Facilitair Bedrijf », Inter et Unia, des clauses types ont été rédigées. Même si elles sont destinées à des marchés publics, ces clauses peuvent aussi être intéressantes pour d'autres relations contractuelles conclues par des pouvoirs publics. Ainsi, il est opportun d'intégrer ces conditions dans des conventions de partenariat, l'octroi de subsides et d'autres accords. Il n'est pas encore clair dans quelle mesure

le gouvernement flamand transposera ces propositions dans sa politique gouvernementale.

Les gouvernements fédéral et bruxellois ont également demandé conseil à Unia sur les clauses de non-discrimination dans les marchés publics. Unia préconise une collaboration entre les différentes autorités, éventuellement dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme (voir aussi 5.6 Mainstreaming). Cela permet d'élaborer une réglementation aussi uniforme que possible à travers les différents niveaux de pouvoir, dans l'intérêt des entreprises et des adjudicataires.

6. Impact de la campagne de vaccination dans le cadre du travail

Un employeur a des obligations étendues pour assurer un cadre de travail sain. Il doit prendre des mesures pour prévenir raisonnablement tout dommage. Mais les employeurs ignorent souvent le rapport entre ces obligations relatives au bien-être des travailleurs et l'interdiction de toute discrimination. Les travailleurs aussi se posent des questions (voir aussi « Questions les fréquemment posées » au point 4.1 Vaccination Covid-19 et accès aux biens et services). Mon employeur peut-il purement et simplement exiger une vaccination ? Peut-il me demander mon statut vaccinal et suis-je obligé de le communiquer ? Peut-il me traiter différemment si je n'ai pas été vacciné ?

Unia a fait le lien entre ces défis, les libertés et droits constitutionnels et les droits humains et les a recadrés dans la législation anti-discrimination et la législation relative au bien-être au travail. Cela a permis d'analyser les risques éventuels d'une politique de santé fondée sur le statut vaccinal dans le cadre professionnel. Sur cette base-là, Unia fournit des repères pour trouver des solutions lorsque les circonstances changent, par exemple en cas d'instauration d'une obligation de vaccination.

Une différence de traitement fondée sur le statut vaccinal peut constituer une discrimination directe basée sur l'état de santé actuel ou futur (étant donné les implications possibles de la non-vaccination sur l'état de santé). En outre, il existe un risque qu'une différence de traitement conduise à une discrimination indirecte à l'encontre de ceux qui, par exemple, ne peuvent ou ne veulent se faire vacciner en raison d'un handicap ou d'une conviction religieuse ou philosophique. Ou de ceux qui, en raison de leur âge, n'ont pas encore pu recevoir une vaccination complète.

Il ressort d'études scientifiques menées sur des programmes de vaccination dans d'autres pays que la couverture vaccinale peut être plus faible dans les zones où le pourcentage de minorités ethniques est plus élevé. Il existe un risque considérable que les campagnes de vaccination contre le Covid-19 réussissent moins bien à toucher des publics défavorisés tels que les demandeurs d'emploi et les personnes en situation de pauvreté. Les personnes qui cumulent plusieurs critères protégés se trouvent souvent dans une situation particulièrement vulnérable (voir également « Discrimination multiple » au point 3.1 Égalité de traitement et diversité sur le lieu de travail).

C'est pourquoi, au moment d'envisager des mesures, il faut toujours considérer leur proportionnalité dans la situation donnée et examiner si elles sont appropriées (contribuent-elles réellement à l'objectif poursuivi ?) et nécessaires (existe-t-il des alternatives moins radicales ?).

Les mesures prises par le législateur ou l'employeur ne seront pas considérées comme raisonnablement nécessaires si des mesures moins discriminatoires auraient pu être prises pour atteindre le même objectif. On peut par exemple songer au port d'un masque buccal, au maintien d'une distance suffisante, à la limitation des contacts, à la ventilation des espaces intérieurs ou à l'utilisation d'autotests.

Unia recommande des mesures qui sont toujours limitées dans le temps et qui portent le moins atteinte aux droits individuels. Avant d'imposer une vaccination obligatoire (même partielle) aux travailleurs de certains secteurs professionnels, il convient d'évaluer si cette obligation et les sanctions qui en résultent sont appropriées et nécessaires pour atteindre l'objectif visé.

Afin de tenir compte des changements épidémiologiques, il est également préférable de procéder régulièrement à une telle évaluation. Dans le contexte de la vaccination obligatoire, l'existence d'une contre-indication à la vaccination ou la décision de refuser la vaccination ne peut pas entraîner automatiquement un licenciement ou une incapacité de travail.

D'autre part, il est important, lors des campagnes de vaccination, d'être suffisamment attentif à une information et à une communication claires et accessibles, adaptées aux différentes catégories de travailleurs. Il est essentiel d'y impliquer les différents acteurs du terrain, tels que les employeurs, les syndicats et les conseillers en prévention.

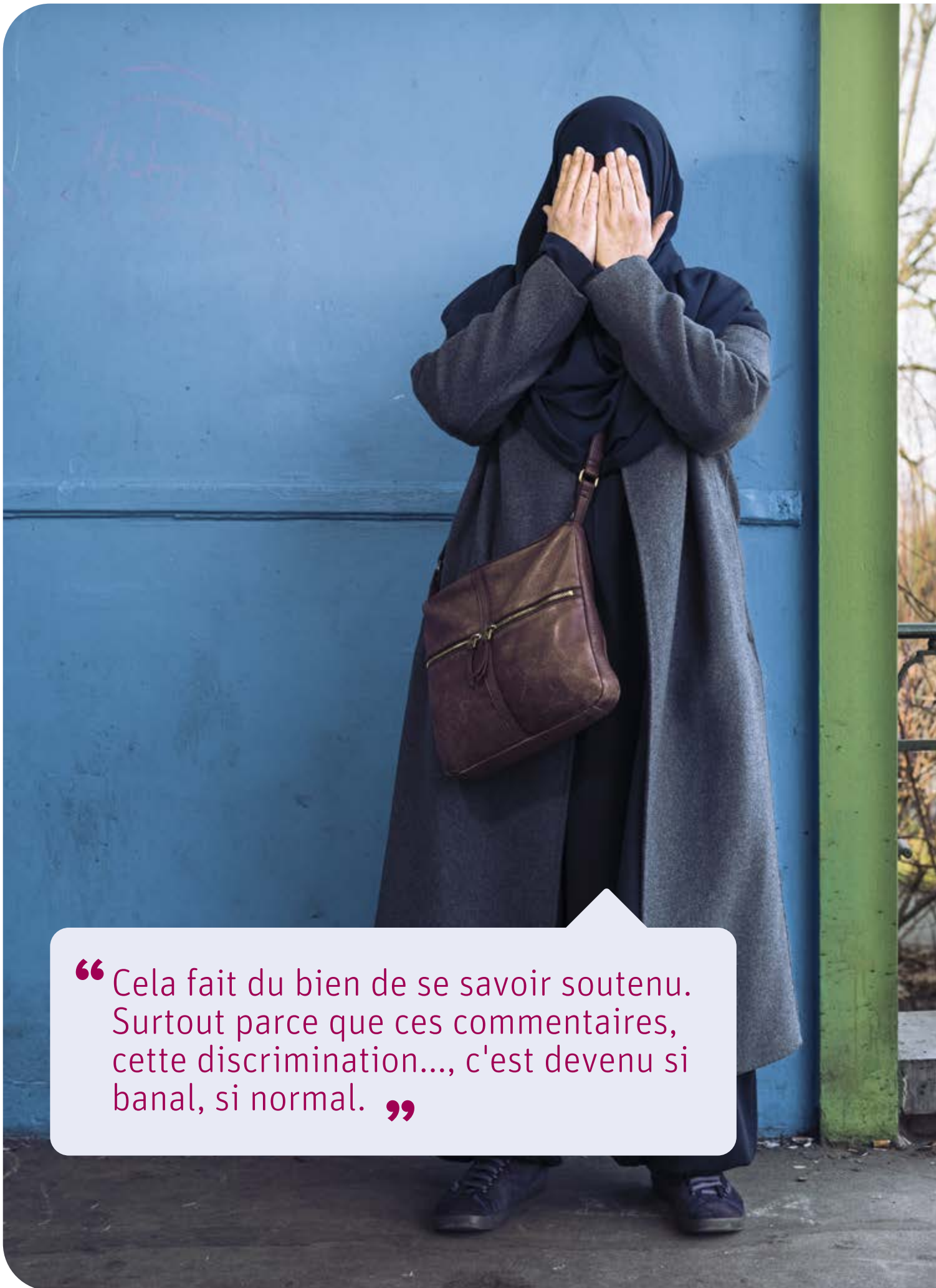
🔗 [Vaccin Covid et discrimination dans le domaine de l'emploi \(2021\) | Unia](#)

🔗 [Covid-19 : avis d'Unia sur l'obligation vaccinale \(2022\) | Unia](#)

Unia au sujet des mesures sanitaires

Unia a publié depuis mars 2020 un grand nombre d'avis, de recommandations, d'analyses et d'opinions sur les mesures sanitaires dans le cadre de l'épidémie de coronavirus. Unia veut ainsi veiller au respect des droits humains pendant cette crise. Tous ces avis, recommandations, analyses et opinions ont été rassemblés sur une seule page web et regroupés par thème.

🔗 [Covid-19 et droits humains | Unia](#)



“ Cela fait du bien de se savoir soutenu. Surtout parce que ces commentaires, cette discrimination..., c'est devenu si banal, si normal. ”

Chapitre 4

Compter sur
le même service



Rachida préfère témoigner dans l'anonymat.

“

Dans le cadre de mon divorce, j'ai dû comparaître au tribunal. À l'époque, j'étais encore en formation. La juge ou la procureure m'a demandé comment j'avais l'intention de gagner ma vie. Et si j'avais déjà travaillé en Belgique auparavant. Alors que je suis née en Belgique. Elle a terminé sa litanie par "Vive les allocations, vive la Belgique !"

J'ai été choquée et, pour être honnête, je ne m'en suis toujours pas remise. Il faut savoir que la même juge avait demandé à une autre femme d'enlever son foulard.

Mon avocate m'a mise en contact avec Unia. Jusque-là, je ne connaissais Unia que par les médias.

Cela fait du bien de se sentir soutenue. Surtout que ces remarques, cette discrimination... C'est devenu si banal, si normal.

Désormais, je n'hésite plus. Si je vois que je suis victime de discrimination, je le signale. On ne peut pas se laisser simplement marcher sur les pieds.

”

Dans une société qui clame haut et fort son attachement aux droits humains, chacun doit pouvoir bénéficier sans distinction des mêmes services et des mêmes soins. La crise sanitaire n'est pas la seule à mettre ce principe à l'épreuve. On propose souvent des solutions ségréguées qui ne sont pas compatibles avec la société inclusive que nous préconisons. Et on retrouve parfois encore dans la réglementation des vestiges de dispositions discriminatoires qui excluent certains groupes. Unia peut mettre le doigt sur plusieurs de ces inégalités grâce à son vaste réseau et aux nombreux signalements reçus. En 2021, il y en a eu pas moins de 10 610 (dont 1 150 concernaient des faits pour lesquels nous avons reçu plusieurs signalements).

1. Vaccination Covid-19 et accès aux biens et aux services

Le vaccin Covid-19 est fortement recommandé et encouragé, mais n'est pas obligatoire pour l'ensemble de la population. Ce postulat est essentiel pour répondre à la question suivante : peut-on faire de la vaccination une condition d'accès à certains lieux ou services ? Par exemple, l'accès à l'hôpital, aux cafés, aux restaurants, aux cinémas, aux théâtres, aux musées, aux transports publics, aux sports... ? Ou l'accès à des activités telles qu'un stage, une formation, une manifestation, un camp de vacances et de sport, du bénévolat ? Ou pour retourner à l'école ?

Questions les plus fréquemment posées

L'instauration du Covid Safe Ticket a soulevé de nombreuses questions. Entre le 21 août 2021 et le 15 octobre 2021 – soit en moins de deux mois – Unia a enregistré 1 255 signalements à propos des mesures sanitaires. Cela représente plus de la moitié du total des 2 357 signalements pour cette période. Sur l'ensemble de l'année – de janvier à décembre 2021 – Unia a reçu 2 724 signalements concernant le Covid-19.

Outre des questions sur l'impact de la campagne de vaccination sur le lieu de travail (voir 3.6 Vaccination

Covid-19), Unia a reçu de nombreuses questions sur le Covid Safe Ticket et le port du masque buccal. Sur son site internet, Unia apporte une réponse aux questions les plus fréquemment posées au sujet du Covid-19.

🔗 [Toutes les réponses à vos questions sur les mesures de lutte contre le Covid-19 | Unia](#)

En avril 2021, Unia a publié un avis contenant des balises juridiques pour toute initiative privée et publique qui veut conditionner l'accès aux biens et aux services à l'état vaccinal d'une personne. Unia précise qu'il peut être discriminatoire de faire dépendre l'accès aux biens et aux services d'un vaccin Covid. En l'absence de cadre juridique et avec les connaissances actuelles sur les vaccins et le virus, on ne peut donc pas simplement utiliser l'état vaccinal d'une personne pour lui autoriser, restreindre ou refuser l'accès à un service.

Article 29 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme

1. L'individu a des devoirs envers la communauté dans laquelle seul le libre et plein développement de sa personnalité est possible.
2. Dans l'exercice de ses droits et dans la jouissance de ses libertés, chacun n'est soumis qu'aux limitations établies par la loi exclusivement en vue d'assurer la reconnaissance et le respect des droits et libertés d'autrui et afin de satisfaire aux justes exigences de la morale, de l'ordre public et du bien-être général dans une société démocratique.
3. Ces droits et libertés ne pourront, en aucun cas, s'exercer contrairement aux buts et aux principes des Nations Unies.

La liberté individuelle doit être respectée dans le cadre de l'accès aux biens et aux services. Toute restriction qui s'avère nécessaire doit être strictement inscrite dans une loi, dans le respect de la législation antidiscrimination. Unia attire également l'attention du gouvernement sur l'importance de prendre en compte les publics les plus vulnérables au moment de concevoir des campagnes de vaccination et de communication.

🔗 [Vaccin Covid et accès aux biens et aux services \(2021\) | Unia](#)

Covid-19 : les droits humains mis à l'épreuve



Les mesures prises pour combattre l'épidémie affectent les libertés individuelles (liberté de circulation, liberté de manifestation, respect de la vie privée, liberté d'association et de réunion...)

et les droits collectifs (droit à l'enseignement, aux loisirs, au travail, à la santé, au logement). Elles soulèvent de nombreuses questions qui appellent des réponses.

Dans son deuxième rapport sur le Covid-19, Unia analyse les signalements liés à la pandémie reçus entre le 20 août 2020 et le 20 août 2021 : 1 942 des 8 262 signalements, soit 24 %, touchaient au Covid-19. Le rapport aborde l'impact de la pandémie et des mesures sur les personnes les plus vulnérables (jeunes, personnes âgées, personnes handicapées, Roms et gens du voyage) et sur les droits fondamentaux de chacun. Unia appelle à un large débat avec toutes les parties concernées, y compris la société civile, et conclut son rapport par une liste de points d'attention pour une gestion de la crise sanitaire en accord avec les droits humains.

La pandémie a depuis longtemps cessé d'être une situation d'urgence temporaire, dans laquelle la nécessité d'agir rapidement a conduit trop vite à restreindre certains droits fondamentaux. C'est un problème à long terme. Il est donc temps de remettre l'État de droit au centre et de trouver des solutions qui respectent les droits fondamentaux de chacun. C'est la seule façon d'éviter que la restriction des droits fondamentaux ne se banalise.

🔗 [Covid-19 : les droits humains mis à l'épreuve - deuxième rapport \(2021\) | Unia](#)



Solution négociée

Une dame malentendante a un rendez-vous à l'hôpital. En raison de ses handicaps – en plus d'une déficience auditive, elle ne peut pas effectuer seule un paiement avec sa carte bancaire – elle veut se faire accompagner par quelqu'un. L'hôpital refuse la présence de cet accompagnateur en raison des mesures sanitaires : seuls les enfants et les personnes à mobilité réduite peuvent avoir un accompagnateur. C'est ce qui est aussi indiqué à l'entrée. La dame doit se rendre seule à son rendez-vous.

De retour à la maison, son mari contacte l'hôpital et explique la situation. L'hôpital se montre alors compréhensif et accepte que la dame se fasse désormais accompagner. Mais au prochain rendez-vous, elle constate que les affiches à l'entrée sont toujours présentes. Elle prend contact avec Unia. Après une médiation avec l'hôpital, celui-ci s'engage à adapter sa communication.

✍ Même en période de pandémie, les personnes en situation de handicap doivent pouvoir être accompagnées | Unia

2. Des élections accessibles à tous

En juillet 2021, la Flandre a supprimé l'obligation de vote aux élections locales. Unia craint que de nombreux électeurs handicapés ne participent pas aux prochaines élections en raison des nombreux obstacles rencontrés. Des recherches menées par Unia montrent que c'est particulièrement le cas pour des électeurs souffrant d'une déficience intellectuelle ou d'une vulnérabilité mentale. Seule une forte politique d'accompagnement, axée autant que possible sur l'accessibilité et l'assistance lors du vote, pourra garantir un processus démocratique pour toutes et tous.

En tant qu'organisme indépendant chargé du suivi de l'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, Unia plaide depuis de nombreuses années pour un processus électoral pleinement accessible. Mais Unia attire également l'attention sur d'autres groupes

susceptibles de rencontrer des obstacles dans l'exercice de leur droit de vote, comme les personnes âgées, peu qualifiées ou précarisées, les primo-arrivants et les jeunes. Songeons par exemple aux résidents de maisons de repos et de soins, qui ont parfois des difficultés pour se rendre au bureau de vote, ou aux électeurs appelés à voter pour la première fois et qui doivent encore se familiariser avec la vie politique. Pour d'autres, disposer d'informations compréhensibles peut faire toute la différence.



L'administration flamande peut dès à présent s'atteler à garantir l'accessibilité des prochaines élections locales de 2024. Par exemple en sensibilisant les groupes vulnérables et leur entourage, en dégagant des moyens pour assurer la préparation du processus électoral et diffuser des informations dans un langage compréhensible, en donnant la possibilité de voter à l'avance (par courrier ou en ligne), en prévoyant des bureaux de vote mobiles. C'est ainsi que nous ferons en sorte que tous les électeurs puissent exercer effectivement leur droit de vote et que les conseils communaux représentent la diversité des villes et communes flamandes. C'est un renforcement significatif de la démocratie locale.

✍ Suppression de l'obligation de vote : chaque voix compte ! | Unia

3. Utiliser les mêmes services et activités

Le droit à l'égalité de traitement implique que nous puissions tous utiliser les mêmes services et activités sans distinction. Si l'accès est refusé à une personne ou si le même service est proposé de manière distincte en raison d'un critère protégé (religion, orientation sexuelle...), cela doit être objectivement justifié par un objectif légitime. De plus, le moyen pour atteindre cet objectif – l'offre distincte du même service ou de la même activité – doit être approprié (il doit contribuer

à la réalisation de cet objectif) et nécessaire (aucun autre moyen moins radical n'est possible pour atteindre le même objectif). Dans un certain nombre de situations notables, ce n'était pas le cas.

3.1 | Moeders voor Moeders

Ainsi, l'asbl Moeders voor Moeders fournissait une aide distincte et limitée aux mères portant un foulard en raison de leur conviction religieuse. Les tentatives pour parvenir à une solution négociée ayant été vaines, Unia a décidé de se tourner vers la justice. Le 7 janvier 2021, le tribunal de première instance d'Anvers a jugé que la pratique de l'asbl était discriminatoire et reposait sur les sentiments islamophobes (présupposés) de certaines mères qui ne se sentiraient pas à l'aise en présence de femmes portant le foulard. Pour le tribunal, des motivations discriminatoires ou islamophobes ne peuvent jamais justifier une différence de traitement. De plus, le sentiment de se sentir 'chez soi', que l'asbl veut préserver, est tout aussi important pour des mères pour qui le port du foulard constitue une partie de leur identité (religieuse).

Unia se réjouit que ce jugement permette à l'asbl Moeders voor Moeders de poursuivre son engagement – qu'Unia tient en haute estime – de manière inclusive et contribuer ainsi à une société où chacun et chacune peut se sentir chez soi, quelle que soit sa conviction philosophique ou religieuse.

🔗 Aider différemment les femmes qui portent le foulard, c'est discriminer | Unia

3.2 | Égalité d'accès au tribunal

Unia reçoit régulièrement des signalements de femmes portant un foulard qui se voient refuser l'accès à un tribunal. Certains juges s'en tiennent à une interprétation littérale de l'article 759 du Code judiciaire – repris de l'ancien Code de procédure civile de 1806 – qui prescrit qu'il convient d'assister « découvert » aux séances. Les femmes qui portent un foulard sont contraintes, à l'encontre de leurs convictions religieuses, de l'enlever et la séance se déroule souvent dans une ambiance très tendue. Ces femmes craignent souvent que leur foulard n'ait une influence négative sur le jugement qui doit être rendu. Unia a également reçu le signalement d'un homme qui a dû retirer sa kippa et d'un autre qui a dû retirer son couvre-chef qu'il portait pour des raisons médicales.

En 2018, la Belgique a été condamnée par la Cour européenne des Droits de l'Homme, qui estimait que cette pratique contrevenait à la liberté de culte. Le ministre de la Justice

de l'époque n'avait cependant pas voulu modifier le Code judiciaire et s'était contenté d'envoyer une circulaire aux cours et tribunaux pour attirer leur attention sur cette condamnation. Comme les signalements à ce sujet continuaient à affluer, Unia a demandé au ministre de la Justice et au Conseil supérieur de la Justice de mettre un terme à cette pratique discriminatoire et de modifier l'article problématique. Peine perdue.

Unia s'est donc adressé au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, qui veille au respect des arrêts de la Cour européenne, ce qui a eu l'effet escompté : trois ans après la condamnation de la Belgique par la Cour européenne, le Code judiciaire a enfin été adapté. Les femmes qui portent un foulard peuvent désormais avoir l'assurance qu'elles ne seront plus discriminées par le juge durant l'audience.

🔗 Port du foulard dans les tribunaux : un article archaïque du Code judiciaire enfin adapté | Unia

3.3 | Don de sang et de plasma

Les hommes ayant des rapports sexuels avec d'autres hommes étaient autrefois définitivement exclus du don de sang, en raison d'un plus grand risque d'être infectés par le VIH. Après une contamination, il y a une période pendant laquelle le VIH ne peut pas être tracé. Du sang infecté pourrait ainsi être transfusé aux patients.

Comme il ne s'agit pas, au sens strict, de la fourniture d'un service et qu'il n'existe pas de droit au don de sang, on a parfois supposé que la loi antidiscrimination ne s'appliquait pas. Toutefois, un arrêt de 2015 de la Cour européenne de justice a confirmé que l'interdiction de toute discrimination était applicable ici aussi. Pour organiser le don de sang, les États membres se basent en effet sur une directive européenne et sont donc tenus de respecter l'interdiction de discrimination de la Charte. La question à laquelle il faut répondre est alors de savoir dans quelles situations une distinction est justifiée afin de garantir la sécurité des transfusions sanguines.

Article 21 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne

Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la [prétendue] race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Une loi du 11 août 2017 a mis fin à l'exclusion permanente des hommes homosexuels et leur a permis de donner leur sang, à condition de s'être abstenus de tout rapport sexuel pendant douze mois. La Cour constitutionnelle a estimé en 2019 que la période d'abstinence imposée était proportionnée, à condition qu'elle soit régulièrement évaluée à la lumière des derniers résultats de la recherche scientifique. En même temps, elle a jugé que les hommes homosexuels désireux de faire don de plasma ne devaient pas être exclus. Le législateur a eu deux ans pour procéder à des ajustements.

Unia demande que cette évaluation soit réalisée périodiquement et tienne compte des connaissances scientifiques faites en Belgique et à l'étranger. Les critères d'exclusion doivent pouvoir être adaptés rapidement aux nouvelles connaissances. Au Royaume-Uni et en France, par exemple, les hommes homosexuels et bisexuels sont autorisés à donner leur sang s'ils répondent aux autres critères.

Unia demande par ailleurs aux autorités belges d'appliquer l'arrêt de la Cour constitutionnelle et de veiller à ce que les hommes homosexuels puissent également donner du plasma. Pour autant que l'on sache, aucune initiative n'a encore été prise à ce sujet par le ministre de la Santé publique.

✈ [Unia demande d'adapter les règles de don de sang pour les hommes homosexuels | Unia](#)

3.4 | Amour entre mineurs par-delà les frontières

Fin août 2020, le Comité de concertation a décidé d'autoriser les citoyens qui n'avaient pas pu voir depuis plusieurs mois leur partenaire à l'étranger en raison des restrictions en matière de voyage pendant la pandémie de corona à se rendre visite, à condition qu'ils puissent prouver qu'ils étaient engagés dans une relation stable et durable d'au moins deux ans (réduite à un an quelques semaines plus tard). Conformément aux conditions d'obtention d'un visa de long séjour, un âge minimum de 21 ans a également été appliqué.

Une référence aux dispositions légales d'un visa de long séjour ne peut cependant pas justifier l'instauration d'un critère d'âge pour les mineurs dans le cadre d'une visite de courte durée à leur partenaire en Belgique, pour autant qu'ils aient une relation stable et durable et que les conditions d'entrée sont remplies. Outre l'absence de base juridique, un tel critère d'âge ne répond pas aux principes de nécessité, de proportionnalité et de non-discrimination.

Avec Myria, le service fédéral de médiation et le Commissariat francophone et flamand aux droits de l'enfant, Unia a recommandé en juin 2021 à l'Office des Étrangers de ne pas limiter les voyages essentiels aux personnes de plus de 21 ans.

✈ [Recommandation Restrictions de voyages pour couples mineurs | Federaalombudsman.be](#)

4. Voyager en train en toute autonomie

L'accessibilité des services de la SNCB reste un sujet de préoccupation pour Unia. C'est pourquoi Unia se réjouit de la nouvelle stratégie d'accessibilité élaborée par la SNCB pour développer un réseau ferroviaire accessible de manière entièrement autonome, ce qu'Unia réclame depuis des années. L'accessibilité autonome signifie que chaque voyageur, même s'il a des difficultés pour marcher, se déplace en fauteuil roulant, pousse une voiture d'enfant ou porte des bagages, doit pouvoir se déplacer sans aide dans la gare, sur le quai et dans le train.

La SNCB s'engage à doter toutes les nouvelles gares et les gares en rénovation d'un accès autonome à tous les quais, de lignes de guidage pour les voyageurs aveugles ou malvoyants dans la gare et sur le quai, de toilettes adaptées et d'au moins un distributeur de billets accessible. En collaboration avec Infrabel, tous les quais seront systématiquement rehaussés à 76 cm. Désormais, on ne commandera plus que du matériel roulant équipé de portes s'ouvrant à cette hauteur de quai, ce qui permettra un accès aisé.

Les nouvelles rames M7 à double étage constituent une occasion manquée. Après de nombreuses interpellations du Conseil supérieur national des Personnes handicapées, du CAWaB (Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles) et d'Unia, la SNCB a annoncé son intention, fin 2020, de modifier sa commande de rames M7. Grâce à une plateforme automatique coulissante, les nouvelles rames multifonctionnelles (destinées à être utilisées par des usagers en chaise roulante et des cyclistes) seront accessibles de plain-pied afin que chacun puisse prendre le train de manière autonome.

Bien qu'Unia se réjouisse de cette évolution positive, une inquiétude subsiste en raison de la raideur des pentes à l'intérieur du wagon, qui pourraient compromettre l'autonomie de voyageurs en chaise roulante. La SNCB est consciente qu'il reste quelques manquements et a promis d'impliquer le Conseil supérieur national des Personnes handicapées, le CAWaB et Unia lors des prochains appels d'offres afin de garantir une accessibilité optimale.

Toutefois, la SNCB n'a pour l'instant aucun projet visant à assurer un accès de plain-pied à toutes les voitures et pour tous les voyageurs, alors que cela augmenterait sans aucun doute le confort des usagers et l'attractivité du train comme moyen de transport. Un embarquement et un débarquement plus aisés peuvent aussi améliorer la ponctualité des trains.

On peut lire ces recommandations, ainsi que d'autres, dans nos recommandations actualisées à l'intention de la SNCB. En attendant la poursuite du déploiement de la nouvelle stratégie d'accessibilité, le suivi de ces recommandations reste urgent et nécessaire. Cela implique d'allouer les moyens nécessaires et de prendre des engagements clairs dans les accords de gestion – une responsabilité qui est partagée par les autorités belges.

✍ [L'accessibilité des infrastructures et équipements de la SNCB pour les personnes en situation de handicap \(2021\) | Unia](#)

5. Assurer des soins pour tous

Au moment où nous avons besoin de soins, nous devons pouvoir être sûrs de ne pas en être privés parce que nous sommes trop vieux ou que nous avons un handicap. Même dans un pays prospère comme la Belgique qui s'enorgueillit de la qualité de ses soins, cela ne va pas toujours de soi. Après concertation et en collaboration avec sa commission d'accompagnement, Unia demande avec insistance aux différents niveaux de pouvoir d'éliminer les inégalités et de garantir l'accès de tous aux soins.

Commission d'accompagnement

Pour promouvoir, protéger et suivre la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, Unia dispose d'un service spécial et d'une commission d'accompagnement distincte, dans laquelle la représentation et la participation de la société civile sont assurées. Ses 23 membres (11 néerlandophones, 11 francophones et 1 germanophone) représentent des associations de personnes handicapées, le monde universitaire et les partenaires sociaux.

5.1 | Des allocations sans discrimination liée à l'âge

Unia et sa commission d'accompagnement demandent que les aides individuelles à l'intégration (en particulier les aides matérielles) des personnes handicapées soient aussi accordées par les Communautés et les Régions lorsqu'elles sont demandées après l'âge de 65 ans. Ces allocations permettent de financer des aides matérielles, telles que des adaptations du logement, des logiciels de communication... Elles ne sont toutefois octroyées qu'aux personnes dont le handicap est reconnu avant l'âge de 65 ans, ce qui crée une discrimination pour ceux dont le handicap survient après cet âge.

✍ [Rendre les aides individuelles à l'intégration non discriminatoires \(2021\) | Unia](#)

Allocation supplémentaire pour enfants ayant besoin d'un soutien spécifique

La régionalisation des allocations familiales s'est accompagnée en Flandre d'une réforme du système, rebaptisé 'Groeipakket'. Cette réforme a aussi concerné les allocations familiales majorées, désormais appelées « allocation supplémentaire pour enfants ayant besoin d'un soutien spécifique » (« Zorgtoeslag voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte »).

En pratique, la réforme a eu pour effet de porter à plus de 200 jours le délai d'attente pour qu'une demande soit approuvée. Durant cette période, les parents ne peuvent pas compter sur l'allocation et sur des droits dérivés, comme le tarif social pour l'énergie. Ceux qui s'adressent au CPAS doivent spéculer sur l'issue de leur demande : si, après l'évaluation médicale, l'allocation est finalement inférieure au montant précédent, ils doivent rembourser la différence. Les parents demandent aussi une plus grande transparence dans l'évaluation médicale parce qu'ils constatent de grandes différences dans les rapports d'évaluation. Ils soupçonnent ainsi que les évaluations ne se déroulent pas de manière objective.

Avec Dito (précédemment la VFG ou « Vereniging voor personen met een handicap »), KVG (Katholieke vereniging van personen met een handicap), Gezin &

Handicap, Ouders voor Inclusie et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, Unia a mené avec succès une action sur cette question sur Facebook. À la suite de cette action, Kind en Gezin a fait savoir que l'allocation serait administrativement prolongée, qu'on travaillera avec des moments d'évaluation à 0, 6 et 12 ans (des dérogations sont possibles pour certaines pathologies) et qu'une révision peut avoir lieu si les besoins d'assistance changent entre-temps. On formera aussi davantage de médecins afin de réduire les délais d'attente. Kind en Gezin reconnaît les problèmes d'attribution des points et examinera comment harmoniser le processus.

🔗 [Wachtlijsten inkorten voor verhoogde zorgtoeslag voor een kind met een handicap \(2021\) | Unia](#)

5.2 | Accès aux services d'urgence et de soins intensifs

Au plus fort de la crise sanitaire, des personnes handicapées ont craint de subir une inégalité de traitement dans les services d'urgence ou de soins intensifs. S'il fallait faire des choix parce que la capacité d'accueil est dépassée, est-ce que ces patients ne seraient pas abandonnés plus rapidement à leur sort en raison de leur handicap que des patients sans handicap ?

Unia et sa commission d'accompagnement ont mis en regard la recommandation du Comité consultatif belge de bioéthique sur les aspects éthiques de la priorisation des soins dans la crise sanitaire avec la législation antidiscrimination et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Quels sont les critères de priorisation pour les services d'urgence et de soins intensifs ? Et respectent-ils les droits des personnes handicapées ?

Article 11 de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

Les États Parties prennent [...] toutes mesures nécessaires pour assurer la protection et la sûreté des personnes handicapées dans les situations de risque, y compris les conflits armés, les crises humanitaires et les catastrophes naturelles.

En soi, les critères de priorisation respectent les principes d'égalité d'accès aux urgences et aux soins intensifs. Toutefois, les préjugés et l'ignorance à l'égard des personnes handicapées peuvent influencer l'interprétation des critères médicaux et conduire à des comportements discriminatoires dans l'accès aux urgences et aux soins intensifs. Le critère de la qualité de vie ne peut pas être fondé sur un jugement concernant la valeur de la vie ou de la personne, mais doit se limiter à l'évaluation du bénéfice attendu du traitement.

Les obligations qui découlent de la législation antidiscrimination et de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées ne sont pas toujours connues et/ou bien respectées. C'est surtout le refus d'aménagements raisonnables en faveur de personnes handicapées qui est préoccupant. Une prise en charge adéquate des patients handicapés nécessite une préparation en amont de manière à ne pas devoir chercher des informations ou résoudre une série de problèmes lors de l'admission : une stratégie d'anticipation est indispensable.

🔗 [La priorisation dans les hôpitaux en temps de pandémie pour les personnes en situation de handicap \(2021\) | Unia](#)



“ Toute personne qui signale un crime de haine est accueillie par des professionnels qui se sont explicitement engagés dans cette tâche et qui sont formés pour cela. Cela compte dans un tel moment.

”



Politie Gent h
je nu nog vlo

Chapitre 5

Compter sur un
traitement
respectueux

plan je bezoek
politiegent.be
09 266 61 11



Alain De Backer et Kim De Pauw, police de Gand.

“

Pourquoi vous êtes-vous inscrits à cette formation ?

Kim : La police n'est pas seulement là pour réprimander, l'approche humaine est aussi importante.

Alain : Je pense que le fait d'avoir été volontaires pour suivre cette formation, motivés par notre intérêt personnel, est une plus-value. Nous voulons bien accueillir les victimes et leur montrer que leur déposition aura des suites. C'est déjà une motivation en soi.

Quelle est la composition du groupe ?

Alain : Le groupe se compose de collègues de différents services de police : service d'intervention, service de quartier, enquête... Cela nous permet de développer une vision commune des délits de haine et d'échanger des expériences.

Kim : Il y a un beau mélange d'hommes et de femmes. Ce sont tous des collègues expérimentés et motivés. Beaucoup s'identifient aussi comme LGBTI+ et sont ainsi sans doute plus sensibles aux discours et aux délits de haine.

Comment s'est déroulée la formation ?

Alain : La formation était très variée, avec différents intervenants, comme le magistrat de référence du parquet, des experts de l'accueil des victimes et Unia. On a abordé la gestion des traumatismes, la procédure civile et la jurisprudence relative aux délits de haine.

Kim : Tout cela réparti sur deux journées entières. On nous a aussi expliqué l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle. C'était peut-être beaucoup de terminologie, mais j'ai beaucoup appris.

Qu'est-ce que les victimes d'un délit de haine ont à y gagner ?

Kim : La personne qui fait une déposition pour un délit de haine est reçue par des gens qui se sont explicitement engagés pour cette tâche et qui ont été formés à cela. Cela peut compter à un moment pareil. Nous pouvons lui consacrer du temps et écouter ce qu'elle a à dire.

Alain : On peut prendre rendez-vous en ligne au moyen du bouton #nohatecrime sur le site de la police de Gand. Grâce à cette facilité d'accès et à l'aide fournie par un collaborateur spécialisé, nous espérons que les victimes auront moins d'appréhension à s'adresser à nous.

Comment avez-vous perçu la contribution d'Unia ?

Alain : Les connaissances et l'expérience acquises par Unia au fil des ans sont une plus-value indéniable pour la police. Partager cette expérience rend le groupe plus fort.

Kim : Les gens d'Unia sont aussi toujours prêts à fournir une aide lorsque nous avons des questions spécifiques, même si nous tenons bien sûr compte du secret professionnel. Nous parlons aussi aux victimes du soutien qu'Unia peut leur apporter.

”

Plusieurs articles des droits humains stipulent le droit de mener une vie libre et digne et soulignent l'obligation de l'État de respecter et de protéger ce droit. Chacun doit pouvoir être épargné par des discours de haine dont l'impact peut restreindre et menacer son existence. Nous devons pouvoir compter sur un niveau suffisant de protection juridique et sur une répression rigoureuse des délits de haine dirigés contre notre personne.

Si nous sommes victimes de délits de haine, nous devons pouvoir compter sur une prise en charge professionnelle et sur un examen approfondi du motif de haine. Les forces de police doivent toujours être en mesure de justifier objectivement les raisons pour lesquelles elles effectuent un contrôle et ne doivent pas recourir à une violence disproportionnée dans des situations de conflit.

Les autorités doivent veiller à ce que tous les niveaux de pouvoir accordent une attention suffisante à la prévention du racisme et de la discrimination et à ce que des actions ciblées soient développées pour les éradiquer. Tous les niveaux de pouvoir doivent disposer de données statistiques et de données de recherche de qualité, gérées de manière coordonnée.

L'année dernière, Unia a mobilisé son expertise, avec de nombreux autres acteurs, pour faire des progrès dans tous ces domaines et affiner les ambitions.

Article 1 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne

La dignité humaine est inviolable. Elle doit être respectée et protégée.

Article 6 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne

Toute personne a droit à la liberté et à la sûreté.

1. Un accueil de qualité pour les victimes

En collaboration avec la police de Gand, Unia a mis sur pied un programme de formation de deux jours pour des fonctionnaires de police qui s'engagent volontairement à assurer l'enregistrement des délits de haine. Le pool se compose d'une dizaine de policiers issus de différents services de la police de Gand. Pendant deux jours, ils ont reçu des informations sur les aspects juridiques des délits de haine, sur leur impact psychologique et sur l'importance d'un enregistrement correct des éléments spécifiques qui, ensemble, peuvent indiquer un motif de haine. Les policiers ont pu voir des séquences filmées d'exemples de bons et de mauvais interrogatoires et ils ont eu largement la possibilité de poser des questions et d'échanger leurs expériences.



Les fonctionnaires de police accueillent à tour de rôle les victimes de délits de haine. Grâce à la formation qu'ils ont suivie, ils peuvent poser des questions plus ciblées lors de l'audition de la victime de manière à pouvoir orienter rapidement l'enquête sur les auteurs du délit. Les victimes peuvent prendre rendez-vous en ligne via le bouton #nohatecrime sur le site de la police de Gand. Elles sont ensuite invitées à faire une déposition en toute confidentialité au commissariat de police.

“ Chacun doit pouvoir être soi dans notre ville. Nous sommes tous différents, mais tous Gantois. Les délits de haine n'ont donc pas leur place ici. Il est important que les victimes de tels délits puissent faire leur déposition de manière accessible et dans un cadre qui inspire confiance. Cela permet aussi à la police de poursuivre la lutte contre ce phénomène. ”

Mathias De Clercq, bourgmestre de Gand

Avec ce nouveau guichet, la police de Gand veut faciliter la prise de contact avec elle. Les premiers contacts avec la police sont discrets, les dépositions se font dans un environnement calme et l'agent de police a le temps d'informer la victime en détail sur les options et sur la suite de l'enquête. Si la victime souhaite porter plainte, un procès-verbal est dressé et le processus pénal est enclenché.

Unia mène également un projet d'accompagnement des victimes à Bruges et à La Louvière et est toujours prêt à aider les grandes agglomérations urbaines à développer des actions concrètes dans ce domaine. Offrir un meilleur soutien aux victimes de discrimination est l'une des préoccupations de la European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) à laquelle plusieurs villes belges ont adhéré (voir également 1.3 Accessibilité du marché locatif).



Jurisprudence

Une affaire jugée par le tribunal correctionnel de Bruxelles, dans laquelle Unia s'est constitué partie civile avec les victimes et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, démontre l'importance de bien enregistrer tous les éléments contextuels pour pouvoir prouver le motif de haine.

Un passant a lancé des injures à la tête de deux femmes qui s'embrassaient à la gare du Midi, à Bruxelles. Ensuite, alors qu'elles s'éloignaient, l'homme s'est approché d'elles par derrière et a asséné un violent coup de pied à l'une des femmes, qui a eu la jambe cassée et a été plusieurs mois en incapacité de travail.

Cependant, dans leur déposition à la police, les victimes n'ont fait que mentionner au passage les insultes homophobes. Par conséquent, le tribunal a jugé le 23 juin 2021 qu'il n'avait pas été démontré que les victimes avaient été visées en raison de leur orientation sexuelle. L'auteur a été reconnu coupable d'avoir enfreint la loi sur le sexisme et d'avoir infligé des coups et des blessures ayant entraîné une incapacité de travail, mais pas d'avoir commis un délit de haine, auquel cas la peine peut être doublée.

✂ Tribunal correctionnel de Bruxelles, 23 juin 2021
| Unia

Du côté francophone, Unia a travaillé sur un projet visant à renforcer les collaborateurs de première ligne dans le suivi de signalements de discrimination. L'accent est mis sur des associations qui sont en contact avec un public potentiellement victime de discrimination mais qui ne sait pas qu'il a des droits ou qu'Unia est là pour l'aider. En plus des formations qui ont débuté en 2020, Unia a rédigé un aide-mémoire pratique pour vérifier quand il s'agit effectivement d'un cas de discrimination.

2. Profilage professionnel

La police ne peut pas nous contrôler sans raisons claires dans l'espace public. Cependant, cela arrive tôt ou tard à de nombreux jeunes hommes issus de l'immigration. Sans avoir un comportement qui peut être lié à (l'intention de commettre) un délit, ils sont malgré tout interpellés pour un contrôle d'identité ou une arrestation.

Une modification de la loi sur la fonction de police est sur la table pour introduire une obligation d'enregistrement et de justification en cas de contrôle d'identité. Unia s'en réjouit car cela aidera à restaurer la confiance que les jeunes issus de l'immigration ont dans la police. Le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale avait également recommandé à la Belgique d'interdire explicitement le profilage racial dans la législation et d'élaborer un plan d'action à ce sujet (voir également 'Rapports internationaux' au point 5.6 Mainstreaming). Pour Unia, l'introduction d'une obligation de motivation doit aller de pair avec l'amélioration de la culture professionnelle au sein des forces de police.

Les zones de police locales d'Anvers, Bruxelles-Nord, Gand et Malines-Willebroek ont élaboré ensemble un cadre d'action sur le profilage professionnel afin d'aider leur personnel de police à effectuer des contrôles d'identité qualitatifs et corrects. Ce cadre est basé sur la recherche sur la sélectivité policière menée pour le compte d'Unia par l'Institut national de Criminologie et de Criminalistique (INCC), avec la collaboration de la zone de police locale de Bruxelles-Nord. Le cadre d'action est également disponible pour les autres zones de police.

La ville de Gand s'est à présent associée à la Vrije Universiteit Brussel et à l'Université de Gand pour mener une recherche sur l'impact et l'effet du cadre d'action. Le professionnalisme des contrôles d'identité fera l'objet d'une étude scientifique afin de permettre une objectivation et une évaluation. Pour étudier comment la police applique les directives, les chercheurs se rendront sur le terrain et y collecteront des informations. La recherche doit montrer si l'approche a un impact effectif sur

la façon dont les contrôles d'identité sont effectués. Unia fait partie du groupe de résonance avec l'Institut Hannah Arendt, l'asbl Jong et les conseils consultatifs communaux.

➤ Identifier et affronter des problèmes et abus dans la sélectivité policière | Unia

3. S'attaquer aux discours de haine

Les discours de haine sont un poison qui continue de proliférer, tant sur les réseaux sociaux que dans la rue, dans les cafés, les magasins... En 2021, Unia a clôturé 211 dossiers de citoyens confrontés à ce fléau (sur un total de 2 379 dossiers ouverts). La haine continue ainsi d'exercer ses ravages sur le bien-être de personnes issues de l'immigration ou ayant la peau basanée (155 sur 211), sur des personnes en exil qui cherchent une protection, sur des personnes qui ont une autre orientation sexuelle ou qui diffèrent d'une autre manière du groupe majoritaire.

Et cela va plus loin. L'omniprésence des discours de haine et la façon dont ils se déversent sans retenue affectent également la manière dont les groupes minoritaires sont représentés dans le débat public. Le sentiment de supériorité de celui qui répand la haine se traduit souvent dans le traitement que notre société réserve aux groupes minoritaires.

Chaque signalement reçu par Unia sur des discours de haine sur les réseaux sociaux est enregistré et fait l'objet d'une enquête. Si beaucoup d'entre eux reçoivent une réponse standard, ils nous permettent souvent de constituer des dossiers solides sur les discours de haine répréhensibles. D'autre part, Unia ne relâche pas ses efforts pour que les réseaux sociaux, entre autres, assument leur responsabilité de détecter et de supprimer systématiquement les formes punissables de discours de haine. Pas moins de 27 699 personnes ont consulté nos pages web sur les discours de haine.

Discours de haine et Covid-19

La crise du coronavirus n'a laissé personne indifférent. Et c'est tout à fait compréhensible au vu de l'impact des mesures sanitaires sur notre société (voir 4.1 Vaccination Covid-19 et accès aux biens et services). Mais certains se servent de ces circonstances exceptionnelles pour cracher leur haine sur quiconque a une opinion différente. Cela crée une atmosphère

dans laquelle les gens ne se sentent plus en sécurité pour exprimer leur point de vue (c'est ce qu'on appelle parfois 'l'effet de refroidissement').

Tout cela a tristement culminé au point qu'un certain nombre de mandataires politiques et de scientifiques dans les différentes régions du pays ont dû bénéficier d'une protection policière. Cela a également été le cas dans les Cantons de l'Est, où plusieurs acteurs locaux, en réaction à la polarisation croissante, se sont regroupés contre les 'fake news' et la haine sur Internet (*Speak up ! Gegen Fake News und Hetze im Net*). Unia a collaboré avec plusieurs de ces acteurs et participé à leur conférence.

Dans le contexte de la crise sanitaire, nous avons aussi reçu plusieurs signalements relatifs à l'origine : utilisation d'étoiles juives et de symboles nazis dans les manifestations contre le Covid Safe Ticket, signalements sur des personnes juives qui ne respectent pas les mesures, accusations selon lesquelles « les Juifs propageraient le virus ».

Dans la rue, au club de sport, dans le bus... Unia compte sur la vigilance et l'engagement de chacun pour éradiquer les discours de haine. Unia suit toujours de près ces signalements, dans les limites imposées par la loi. En effet, les insultes verbales ne constituent pas en soi un délit. On ne peut intervenir que dans des situations spécifiques, par exemple lorsqu'il est question d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence, de négationnisme ou de diffusion d'idées fondées sur la supériorité d'une race ou sur la haine raciale. Ou encore lorsque les insultes s'accompagnent d'un délit et peuvent indiquer un motif de haine.

Mesures alternatives

Dans un film qui circulait sur YouTube, des passants étaient interrogés au hasard dans la rue : « Votre meilleur ami ou meilleure amie est devenu gay ou lesbienne, que faites-vous ? ». Cette question donnait lieu à des commentaires homophobes. Grâce à l'intervention de la police locale, l'auteur de la vidéo a pu être identifié et un procès-verbal a été dressé.

Selon Unia, l'auteur de la vidéo avait incité d'autres personnes à la discrimination, la ségrégation, la haine

ou la violence en raison de l'orientation sexuelle. Unia a déposé une plainte formelle auprès du parquet de Flandre orientale, en suggérant que la plainte soit orientée vers la procédure de médiation.

Une médiation avec l'auteur du film (un jeune étudiant) a eu lieu en mars 2021 dans une maison de justice. Outre le réalisateur du film et un assistant de justice, le père d'un garçon homosexuel a également participé à la discussion. L'auteur du film s'est engagé à effectuer un certain nombre de démarches, notamment à réaliser un film dans lequel l'homosexualité est présentée sous un jour positif. Le résultat de cette discussion a été consigné par écrit dans une convention de médiation.

🔗 [Un film homophobe sur YouTube conduit à une médiation | Unia](#)

Alors que les discours de haine étaient surtout vus dans le passé comme un problème entre particuliers, ils sont aujourd'hui de plus en plus considérés comme un problème de société dans lequel les pouvoirs publics ou les organisations peuvent également assumer une responsabilité. Les pouvoirs locaux, en particulier, peuvent le faire grâce à leur proximité avec la population.

“ Le racisme est un phénomène structurel et nous devons examiner les mécanismes au sein de la société à un niveau structurel et pas seulement quelques individus qui font des déclarations racistes ou affichent des comportements racistes. Je comprends que le racisme ne peut pas être éradiqué en quelques générations, mais cela pourrait signifier beaucoup si cette génération ose parler du racisme et de la discrimination. ”

🔗 [Joyce : “Ce serait déjà un grand pas si cette génération ose s'exprimer sur le racisme et la discrimination” | Unia](#)

Unia a organisé en 2021 une formation en ligne de deux jours sur les discours de haine, à laquelle toutes les villes et communes flamandes ont pu participer. La formation était principalement destinée aux agents en charge de l'égalité des chances et aux responsables de la communication. Outre le cadre juridique, elle a également permis de mieux comprendre

la dynamique des discours de haine et la manière d'intervenir.

3.1 | Intervention des témoins

Tout comme pour les harcèlements, c'est une majorité silencieuse qui permet aux discours de haine de proliférer. Le levier pour générer un changement consiste à mobiliser cette majorité : ceux qui disent ne pas être racistes, mais qui ne jouent aucun rôle actif pour condamner des propos racistes. Nous pouvons recourir pour cela à des formations de témoins (ou « bystander intervention »).

Pour le témoin, il n'est pas toujours facile de réagir. On n'ose peut-être pas ou on ne veut pas être le premier à dire quelque chose. Ou on craint que d'autres pensent qu'on exagère. Les formations de témoins examinent les raisons pour lesquelles nous détournons souvent le regard et ne faisons rien. Elles proposent aussi des stratégies pour réagir et devenir un témoin actif.

La Ville de Gand a déjà commencé à organiser de telles formations pour tous les Gantois intéressés. Anvers, Bruges et Louvain comptent en faire autant. Les points de contact régionaux d'Unia sont prêts à assurer une fonction de liaison grâce à leur expertise.

Décret relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos

Le 15 avril 2021, un nouveau décret relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos, qui transpose une série d'importantes directives européennes, est entré en vigueur en communauté française.

Ce décret n'interdit pas seulement l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence, mais aussi la diffusion de programmes ou de publicités qui comportent ou encouragent une discrimination fondée sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ou l'appartenance syndicale.

En vertu de ce nouveau décret, les médias de la communauté française doivent donc respecter des dispositions plus strictes que celles de la loi antidiscrimination. L'interdiction de promouvoir la discrimination est nouvelle. Une intention particulière n'est plus exigée, mais à la suite d'une jurisprudence relative à la RTBF, ce n'était déjà plus le cas depuis 2019.

Depuis 20 ans (depuis 2002), il y a un accord de coopération entre Unia et le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). Les deux partenaires peuvent échanger des conseils pour traiter des plaintes ou des signalements et assurer des formations pour leur personnel respectif. Unia donne aussi des conseils pour établir le baromètre de la diversité.

➤ [Mieux comprendre le nouveau décret relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos – CSA Belgique](#)

3.2 | Révision de l'article 150 de la Constitution

Unia plaide par ailleurs pour qu'on s'attaque de manière plus ciblée aux auteurs de discours de haine. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas pour ce qui concerne tous les types de discours de haine. L'article 150 de la Constitution stipule que les délits de presse relèvent de la compétence de la Cour d'assises, sauf s'ils sont motivés par le racisme ou la xénophobie. Cette exception a été ajoutée en 1999 et correctionnalise les délits de presse motivés par le racisme ou la xénophobie.

Même si cela permet de mieux réprimer les discours de haine racistes et xénophobes, l'impunité de fait des discours de haine relatifs à l'orientation sexuelle, au handicap, aux convictions religieuses ou philosophiques... subsiste. En raison de la lourdeur et du coût de la procédure, les auteurs de délits de presse n'ont pratiquement jamais été traduits devant la cour d'assises au cours des dernières décennies. De plus, il est très difficile pour les victimes de comprendre pourquoi seuls les délits de presse racistes et xénophobes peuvent être poursuivis devant le tribunal correctionnel.



Jurisprudence

En 2018, Cécile Djunga, présentatrice à la RTBF, a publié une vidéo dans laquelle elle exprimait sa souffrance suite aux messages racistes dont elle est la cible depuis le début de sa carrière. En réaction, plusieurs messages de haine lui ont été adressés ainsi qu'à son employeur. Le tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné, le 13 avril 2021, l'auteur de ces messages à 6 mois de prison (15 jours ferme et le reste de la peine avec sursis) et à 1 600 euros d'amende pour incitation à la haine et à la violence, diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale et violation de la loi sur le négationnisme.

➤ [Dossier Cécile Djunga : pas de place pour la haine sur les réseaux sociaux | Unia](#)

Le tribunal correctionnel de Malines a condamné un militant d'extrême-droite qui, le 24 août 2019, avait fait un salut nazi dans le Fort de Breendonk. L'homme, fils d'un ex-député du Vlaams Belang, a été reconnu coupable, le 2 juin 2021, de négationnisme et d'incitation à la haine et à la violence. Il écope d'une peine de prison de six mois avec sursis et d'une amende de 800 euros. Le tribunal a notamment pris en compte le manque de respect envers les victimes du génocide et leurs proches ainsi que le lieu des faits, une pièce qui servait de cantine aux nazis pendant la Deuxième Guerre mondiale.

➤ [Faire le salut nazi dans le fort de Breendonk est inexcusable | Unia](#)

En 2017, Unia a porté plainte contre les administrateurs du groupe Facebook 'Identitaires Ardenne'. La Cour d'appel de Liège a confirmé le 30 juin 2021 la condamnation des deux administrateurs du groupe pour incitation à la haine et à la violence, ainsi que pour participation à un groupement qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation raciale. Ils ont été tous deux condamnés à six mois de prison ferme et à une amende de 800 euros. Ils ont aussi été privés de l'exercice de certains droits civils et politiques pendant dix ans. La Cour a

relevé à juste titre la dangerosité des actes posés par les prévenus.

✎ Identitaires Ardenne : les deux administrateurs condamnés à six mois de prison ferme | Unia

Dans chacun de ces dossiers, Unia s'est constitué partie civile après avoir été mandaté pour le faire par son Conseil d'administration.

La situation actuelle n'est pas conforme au principe d'égalité. Unia recommande donc que l'article 150 de la Constitution – qui a été déclaré ouvert à la révision – soit modifié de manière à mettre fin à cette impunité. Unia est attentif aussi bien à la liberté d'expression qu'à l'effet dissuasif des poursuites et de sanctions. C'est pourquoi Unia propose d'inclure des garanties procédurales supplémentaires, comme la limitation de la possibilité d'assignation directe ou l'attribution des délits de presse correctionnalisés à une chambre composée de trois juges. L'introduction de ces garanties devra faire l'objet d'initiatives parlementaires additionnelles.

Au cours de l'audition du 8 juillet 2020 à la Chambre, Unia a réitéré sa demande d'amender l'article 150 de la Constitution.

✎ Poursuivre les discours de haine, c'est tout simplement logique | Unia

✎ Il faut mieux condamner les messages de haine | Unia

Délit de presse ou délit médiatique ?

Un délit de presse est un délit commis par la 'presse écrite'. Au fil des ans, la jurisprudence a étendu cette notion. Il s'agit d'un délit – la proposition de modifier l'article 150 de la Constitution ne concerne que l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence – qui peut être commis sous le prétexte de la liberté d'expression dans un écrit public. Un délit de presse nécessite donc 1. une violation de la législation pénale, 2. par l'expression d'une opinion 3. dans un document imprimé ou diffusé en ligne et 4. auquel une certaine publicité est donnée. Étant donné que la diffusion d'opinions via internet (y compris donc les réseaux sociaux) relève aussi de la réglementation sur les délits de presse, Unia préconise l'utilisation du terme de délit médiatique.

Mêmes propagateurs de haine

Une femme, qui était aussi connue des services de l'OCAM (Organe de coordination pour l'analyse de la menace) a publié à maintes reprises des 'mèmes' à caractère haineux sur internet. Un mème est une image ou une vidéo décalée, munie d'une légende, qui est publiée sur les réseaux sociaux et détournée à des fins humoristiques. Mais les mèmes servent aussi souvent à banaliser le racisme. Cette femme avait ainsi partagé un mème contenant une image de l'incendie du centre pour demandeurs d'asile de Bilzen avec le message "Ook ik steun de Warmste Week" (« Moi aussi, je soutiens la Warmste Week » – NB : allusion à une opération de solidarité en Flandre, équivalent flamand de Viva for Life).

Unia s'est constitué partie civile dans cette affaire parce que les messages incitaient à la haine et à la violence et avaient un caractère négationniste. Le tribunal de première instance d'Anvers, division Turnhout, a reconnu les faits et, le 11 octobre 2021, a condamné la femme à une peine de six mois de prison avec sursis pendant une période de trois ans ainsi qu'à 320 euros d'amende. Unia est satisfait de cette première condamnation de mèmes racistes qui étend les limites de la répression des messages de haine sur les réseaux sociaux. Un appel a été interjeté contre ce jugement.

✎ Première condamnation pour des 'mèmes' haineux en Belgique | Unia

4. Reconnaître les délits de haine

Une société dans laquelle les discours haineux peuvent facilement proliférer est un terreau propice aux délits de haine. En plus du soutien apporté aux victimes de délits de haine, Unia s'efforce aussi de mieux faire réprimer ces délits. Ceux-ci doivent être mieux enregistrés pour que leurs auteurs puissent être mieux poursuivis. En outre, le degré de la peine doit pouvoir être augmenté pour tous les délits dont l'un des mobiles est la haine, le mépris ou l'hostilité de l'auteur envers une personne sur la base d'un critère protégé.

“ Nous n’avons jamais eu le moindre doute que l’homophobie était la raison de l’agression. Même si nous étions mentalement sous le choc de ce qui venait de nous arriver, nous avons tout de suite décidé d’entreprendre des démarches : nous avons appelé la police et demandé conseil à nos familles et amis. Ce sont eux qui nous parlé d’une organisation en Belgique qui aide les minorités vulnérables quand elles sont victimes de n’importe quelle forme de discrimination. Unia a été une aide précieuse dans notre quête de justice. Un peu plus de deux ans après notre plainte à la police, nous avons enfin obtenu un jugement. Il a fallu être persévérant et parfois lutter contre notre envie de nous cacher. Mais finalement, toutes les démarches que nous avons entreprises en valaient vraiment la peine. ”

Jonatas et Tim

📌 [Jonatas et Tim témoignent : “Toutes les démarches que l’on a entreprises valaient vraiment la peine”](#) | Unia

4.1 | Réduire les classements sans suite

Année après année, Unia constate que le nombre de classements sans suite (décider de ne pas poursuivre l’affaire) pour infraction à la loi antidiscrimination reste très élevé. Leur pourcentage est aussi nettement supérieur au taux moyen de classements sans suite (75 % contre 63,52 % en 2019). En 2017 déjà, la Commission d’évaluation de la législation fédérale de lutte contre la discrimination s’est dite préoccupée par le pourcentage élevé de classements sans suite et a préconisé que la politique de classements sans suite du Ministère public fasse l’objet d’une enquête plus approfondie.

Afin de comprendre les causes du nombre élevé de classements sans suite, le Collège des Procureurs généraux et Unia ont commandité une étude à l’Institut national de Criminalistique et de criminologie (INCC). Par ailleurs, la Fondation Roi Baudouin a mené des entretiens approfondis avec des victimes de délits de haine.

Sur la base de ces deux études, Unia a formulé en 2021 quelques recommandations qui peuvent être regroupées autour de cinq axes : d’une part pour répondre aux besoins spécifiques des victimes individuelles et, d’autre part, pour réduire le risque de tensions et de violences au sein de la société.

1. Le premier axe est centré sur les besoins des victimes. Unia recommande l’aménagement d’un espace sécurisé pour les victimes et l’amélioration des procédures de suivi des dossiers afin que les victimes puissent être mieux informées et accompagnées. L’accès à la justice peut être amélioré en renforçant le droit à l’assistance judiciaire et en développant l’aide juridique de première et de deuxième ligne. Les victimes doivent également être informées des effets positifs et négatifs potentiels de la médiation.
2. Dans le deuxième axe, Unia plaide pour améliorer la procédure judiciaire au niveau de la police et du parquet par une formation continuée des fonctionnaires de police et des magistrats et un réexamen de la procédure de traitement des dossiers de discours et de délits de haine. Il convient notamment d’éviter les classements sans suite pour motifs d’opportunité, conformément à la Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (COL 13/2013).
3. Le troisième axe de nos recommandations consiste à investir dans des solutions extrajudiciaires. Une solution alternative, comme la médiation, peut être justifiée dans certains cas, par exemple lorsque la victime n’a pas subi de dommages physiques ou matériels ou qu’il s’agit de faits moins graves, comme des insultes verbales. Unia demande d’élaborer une offre spécifique en matière de services de médiation et d’accompagnement psychologique.
4. Le quatrième axe concerne la mobilisation du réseau autour des victimes et des auteurs de délits. Cela peut se faire en impliquant les organisations (écoles, entreprises, clubs sportifs...) où la violence a eu lieu dans l’approche et la prévention des conflits. En outre, des campagnes de sensibilisation doivent aussi être menées pour encourager les témoins de délits de haine à manifester leur soutien aux victimes pendant et après les faits.
5. Avec le dernier axe, Unia veut inscrire l’intervention policière dans une démarche plus communautaire, en reconnaissant la figure du policier de référence et en lui donnant une autorité suffisante. Le policier de référence peut également faire office de point de contact pour le public. D’autre part, il est possible d’améliorer l’ancrage de la police dans le monde associatif et de s’investir davantage pour développer ou restaurer des relations de confiance avec certaines communautés ou certains quartiers.

📌 [Le sous-rapportage et le classement sans suite des délits de discrimination \(2020\)](#) | Unia

Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (COL 13/2013)

En 2013, le Collège des Procureurs généraux a diffusé une circulaire, dite circulaire COL 13/2013, incitant la police et les magistrats à faire une priorité des faits de discrimination et à éviter les classements sans suite. Elle demande de mentionner clairement dans le procès-verbal qu'il s'agit de faits de discrimination ou de délits de haine. La police doit garantir une discrétion maximale, accorder toute l'attention voulue à chaque plainte et ne pas la banaliser. Elle doit rassembler tous les éléments de preuve utiles et procéder à une audition circonstanciée de la victime et du suspect. Lorsque le procès-verbal arrive au parquet, le secrétariat du parquet lui attribue un code spécifique qui permet d'établir des statistiques fiables et qui garantit que le parquet poursuivra l'enquête sur le motif de discrimination ou de haine.

Unia rédige une lettre d'information trimestrielle avec de la jurisprudence, des bonnes pratiques, des publications et d'autres nouvelles sur la discrimination et les délits de haine. Par ailleurs, Unia organise régulièrement des formations pour les policiers de référence, les services de police et les magistrats du parquet lors desquelles des informations sur la législation antidiscrimination leur sont données. On s'intéresse aussi aux éléments contextuels et à l'impact des délits de haine sur les victimes. Il est ainsi plus facile pour la police et le parquet de reconnaître la discrimination et les délits de haine et d'y réagir de manière appropriée.

Il n'est pas permis d'exclure ou de viser d'anciens fidèles

L'asbl Congrégation chrétienne Des Témoins de Jéhovah utilise un mécanisme de contrôle social pour imposer une certaine conformité au sein de son propre groupe. La critique n'est pas tolérée et est même sanctionnée par l'exclusion de la communauté religieuse. Les membres reçoivent des instructions quant à la manière dont la politique d'exclusion doit être appliquée. Les lignes de conduite sont enseignées aux fidèles par les membres supérieurs hiérarchiques.

Cette politique d'exclusion ne se prête à aucune interprétation individuelle des fidèles. Il suffit que les noms de membres exclus soient prononcés pour que les fidèles sachent qu'ils doivent désormais éviter ces personnes et les isoler socialement, au risque d'être eux-mêmes exclus s'ils ne le font pas. La raison de cette exclusion n'est pas communiquée.

Unia s'est constitué partie civile en soutien aux victimes individuelles qui s'étaient également constituées partie civile. Le 16 mars 2021, le tribunal correctionnel de Gand a condamné l'asbl Congrégation Chrétienne Des Témoins de Jéhovah à une amende de 96 000 euros pour incitation à la discrimination et à la haine envers ses anciens membres, en s'appuyant entre autres sur les déclarations des nombreuses victimes. Il rappelle que l'intimidation est une forme de discrimination et que la politique d'exclusion de l'asbl porte atteinte à l'intégrité psychologique et à la dignité des personnes visées. L'asbl ayant interjeté appel, le jugement n'est pas encore définitif.

Ce jugement n'en constitue pas moins pour Unia un signal important. Il souligne l'importance des droits fondamentaux pour les membres de communautés religieuses, tels que le droit fondamental à la liberté de religion, le droit de changer de religion et le droit à la liberté d'expression. Selon le juge, « il incombe au pouvoir judiciaire de veiller à ce que les libertés de religion et d'expression ne soient pas utilisées de manière abusive pour commettre des délits et nuire de manière irrémédiable aux gens sur le plan moral ».

✂ [Tribunal correctionnel de Flandre orientale, section Gand, 16 mars 2021 | Unia](#)

4.2 | Nouveau Code pénal

La Commission européenne a mis en demeure la Belgique parce qu'elle n'avait pas correctement transposé l'article 4 de la Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal. L'article 4 demande aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que la motivation raciste et xénophobe soit considérée comme une circonstance aggravante pour toutes les infractions ou puisse être prise en considération par la justice

pour la détermination de la peine. Jusqu'à présent, ce n'est possible en Belgique que pour une liste limitée de délits.

Dans son évaluation, en 2017, de la loi fédérale antiracisme et antidiscrimination, Unia avait déjà repris la recommandation que la liste des infractions pour lesquelles l'aggravation de la peine peut être invoquée soit étendue à un certain nombre d'autres délits tels que le meurtre, l'abus d'autorité, les menaces, la torture, les traitements inhumains ou dégradants, le vol avec violence ou menaces et le chantage. Unia a mis à jour cette recommandation à la lumière de la mise en demeure de la Commission européenne et de l'avant-projet de nouveau Code pénal.

Unia plaide pour inclure dans le nouveau Code pénal, conformément à la Décision-cadre, une clause générale sur le motif de haine qui 1. est applicable à tous les délits (y compris ceux pour lesquels la peine la plus sévère est déjà prévue), 2. couvre tous les critères protégés (et donc pas seulement les critères raciaux) et 3. s'applique obligatoirement.

D'autre part, en vue de servir l'intérêt collectif, Unia doit pouvoir intenter une action pour enquêter sur le motif de haine lorsque la victime de la discrimination ou du délit de haine n'est pas en état de le faire en raison de son décès, d'un coma de longue durée, d'une expulsion... Il arrive par exemple que l'orientation sexuelle ou les convictions religieuses de la victime décédée aient entraîné une rupture avec la famille et que celle-ci refuse d'autoriser une action en justice. Dans ce cas, Unia ne peut pas demander que le motif de la haine fasse l'objet d'une enquête.



Jurisprudence

Lorsqu'un homme à la couleur de peau foncée va récupérer son véhicule au garage, une discussion s'engage au sujet du montant réclamé. Des coups de bâton lui sont donnés et des reproches racistes lui sont lancés à la figure, en présence de la police. Le tribunal correctionnel de Courtrai condamne l'exploitant du garage pour coups et blessures (la circonstance aggravante du motif de haine n'ayant pas été retenue) et – avec son épouse – pour incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. En appel, le couple a été acquitté le 19 janvier 2022 du chef d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. La Cour

d'appel considère qu'une intention particulière n'a pas été prouvée.

✂ [Cour d'appel de Gand, 19 janvier 2022 | Unia](#)

Le 1^{er} juin 2015, six membres du groupe d'extrême-droite Nation ont violemment attaqué un sans-abri d'origine polonaise, juste devant le Parlement européen. Les auteurs ont pu être rapidement appréhendés grâce aux images prises par un témoin. Ils ont été condamnés le 17 février 2016 par le tribunal correctionnel de Bruxelles. L'un des accusés, un ancien dirigeant du groupe Nation, a fait appel du jugement, contestant l'existence d'un mobile haineux. Le 27 janvier 2021, la Cour d'appel de Bruxelles a confirmé la décision en première instance avec la circonstance aggravante d'un mobile haineux. La Cour rappelle que l'application de la circonstance aggravante ne nécessite pas de prouver que la victime possède un critère protégé : il suffit que l'auteur de l'infraction pense que c'est le cas. La Cour précise aussi que le mobile discriminatoire ne doit pas nécessairement être le mobile exclusif, principal ou déterminant de l'auteur.

✂ [Cour d'appel de Bruxelles, 27 janvier 2021 | Unia](#)

Un couple homosexuel se rend dans un établissement horeca avec quelques amis. Un employé dit à l'un des partenaires qu'il a l'air très homo. Lorsque son partenaire lui répond qu'ils sont fiancés, il est saisi à la gorge et jeté de force hors du restaurant. Dehors, il reçoit plusieurs coups à la tête. Son partenaire, qui s'est précipité à son secours, se fait également molester. Grâce aux déclarations des victimes et des témoins et aux attestations médicales des victimes, qui allaient toutes dans le même sens, les deux employés impliqués de l'établissement ont été condamnés par le tribunal correctionnel de Louvain, le 10 mars 2021.

✂ [Tribunal correctionnel de Louvain, 10 mars 2021 | Unia](#)

En décembre 2019, deux hommes homosexuels prennent le bus à Bruxelles. En voulant laisser passer une femme enceinte, l'un d'eux bouscule légèrement une dame âgée (à qui il avait cédé sa place) et s'en excuse immédiatement. Malgré ces excuses, un autre passager réagit très agressivement et profère des insultes homophobes. La situation dégénère et

l'un des deux hommes reçoit une gifle. Un témoin indépendant attestera plus tard du déroulement précis des faits. Le 3 juin 2021, le tribunal correctionnel de Bruxelles condamne le passager agressif pour coups et blessures, avec la circonstance aggravante d'un motif de haine.

✂ [Tribunal correctionnel de Bruxelles, 3 juin 2021 | Unia](#)

Dans une piscine, un incident se produit entre des enfants qui jouent et deux dames âgées. L'une d'elles donne des coups aux enfants en proférant des insultes racistes. Le 30 juin 2021, le tribunal correctionnel de Termonde reconnaît les coups mais ne retient pas les circonstances aggravantes (coups motivés par le racisme).

✂ [Tribunal de première instance de Flandre orientale, section correctionnelle de Termonde, 30 juin 2021 | Unia](#)

À la sortie d'une réception de mariage, un couple homosexuel qui se dirige vers son véhicule se fait violemment agresser par un jeune homme, qui pousse une des victimes par terre et la roue de coups sur tout le corps. La victime principale se retrouve avec le nez cassé, une commotion cérébrale et de nombreux hématomes et contusions. Très marquée psychologiquement, elle est restée plusieurs mois en incapacité de travail. Les victimes n'avaient pas compris les raisons de l'agression. Mais un témoin neutre déclare que le prévenu avait tenu des propos homophobes avant de les agresser sans raison. Grâce aux déclarations de ce témoin, le tribunal correctionnel de Liège a pu condamner l'auteur des faits, le 14 octobre 2021, à une peine de 12 mois de prison avec sursis pendant une période de trois ans.

✂ [Tribunal correctionnel de Liège, 14 octobre 2021 | Unia](#)

Dans chacun de ces dossiers, Unia s'est constitué partie civile après avoir été mandaté pour le faire par son Conseil d'administration.

5. Protection efficace

Toute personne doit pouvoir compter sur une protection efficace de ses libertés et droits fondamentaux par le législateur. En tant qu'organisation indépendante de défense des droits humains, Unia suit en permanence le respect des droits fondamentaux. Le traitement des signalements lui permet d'avoir une bonne vue d'ensemble des situations de discrimination dans différents domaines. Unia est donc bien placé pour évaluer la législation antidiscrimination et donner des conseils appropriés aux différents niveaux de pouvoir. En traitant les signalements, Unia s'efforce toujours de parvenir par le dialogue à une solution satisfaisante pour toutes les parties. Dans des situations exceptionnelles, Unia peut décider d'intenter une action en justice.

Qu'est-ce que le racisme et comment le combattre ?

Unia a actualisé en 2021 ses pages web consacrées au racisme et y a ajouté des infos sur les différentes formes de racisme, les comportements interdits par la loi, ce qu'Unia peut faire et comment combattre ensemble le racisme. La page sur le racisme est l'une des plus lues sur le site internet d'Unia et a été consultée par moins de 21 481 fois en 2021.

✂ [Qu'est-ce que le racisme ? | Unia](#)

5.1 | Évaluation de la législation

En 2021, nous avons célébré le quarantième anniversaire de la loi contre le racisme. Il y a quatre ans, Unia a publié son rapport d'évaluation de cette loi et de la loi antidiscrimination, en se basant sur son expérience pratique et son expertise en matière de lutte contre les discriminations et en tenant compte de la jurisprudence nationale connue. Comme la loi prévoit une évaluation de la législation antidiscrimination tous les cinq ans, Unia a actualisé en 2021 son évaluation sur un certain nombre de points (voir également 'Nouveau Code pénal' sous 5.4 Reconnaître les délits de haine).

Unia demande ainsi dans le domaine de l'emploi une obligation légale de mener une politique de prévention sur mesure dans l'entreprise, la possibilité de déposer une plainte pour discrimination auprès du service de prévention (externe) de l'employeur ainsi que des garanties supplémentaires de qualité pour les procédures de plainte internes. En outre, Unia souhaite que l'inspection du travail puisse aussi utiliser tous ses pouvoirs d'investigation, y compris les tests de discrimination, pour des formes de discrimination qui ne font pas l'objet de sanctions pénales.

Unia demande par ailleurs – en concertation avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFM) et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) – d'adapter la protection contre les représailles dans la législation antidiscrimination en supprimant les exigences formelles et en élargissant la catégorie des personnes protégées.

Mesures d'actions positives

L'arrêté royal du 11 février 2019 clarifie les conditions relatives aux actions positives et prévoit une procédure de concertation et de validation pour adopter des mesures d'actions positives dans le secteur privé. Ces mesures permettent de prévenir ou de compenser la discrimination afin d'assurer une pleine égalité dans la pratique.

Unia demande de prévoir aussi, par un arrêté d'exécution similaire, une procédure de concertation et de validation des mesures d'actions positives dans les institutions publiques. Le secteur public pourra ainsi, en exerçant sa fonction d'exemple, prendre des mesures appropriées pour parvenir à une participation à l'emploi plus équilibrée de publics sous-représentés tels que les personnes handicapées, les personnes issues de l'immigration ou certaines catégories d'âge.

Ces mesures peuvent être associées à des objectifs chiffrés réalistes, adaptés à l'institution publique, qui peut alors élaborer un plan d'action pour atteindre et maintenir ces objectifs. Cela nécessite une mesure zéro, une vision, des objectifs chiffrés, un suivi, une évaluation et un ajustement ainsi qu'un calendrier précis pour atteindre les objectifs.

Discrimination fondée sur le passé médical

La loi antidiscrimination (Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) interdit toute discrimination fondée, entre autres, sur l'état de santé actuel ou futur. Dans la pratique, cependant, on constate que le passé médical est aussi un motif de discrimination. Une jurisprudence et des normes juridiques peu claires concernant ce critère engendrent une protection juridique inégale.

Pour des raisons sociétales et juridiques, Unia recommande d'introduire dans la loi antidiscrimination une protection contre la discrimination basée sur le critère des antécédents médicaux. Une solution possible et toute simple consiste à remplacer le critère de discrimination « état de santé actuel et futur » dans la loi anti-discrimination par « état de santé ».

Enfin, Unia propose de constituer, au sein du SPF ETCS, une équipe « discrimination à l'emploi » d'une dizaine d'inspecteurs, dont la principale mission sera de contrôler d'office le respect de la législation antidiscrimination dans des entreprises et des administrations qui présentent des comportements à risque. Ils doivent être habilités à imposer des mesures préventives. L'employeur doit alors démontrer, dans le délai imparti, qu'il a pris des mesures pour prévenir toute forme de discrimination.

Évaluation du Décret flamand sur l'Égalité des chances



Début 2021, Unia a publié son rapport d'évaluation du Décret flamand sur l'Égalité des chances (officiellement « décret portant un cadre pour la politique flamande d'égalité des chances et de traitement »).

Sur la base de notre pratique des dossiers, du nombre d'affaires judiciaires, de l'évolution du droit et de son application dans d'autres procédures, Unia constate un décalage entre les objectifs du législateur en 2008 et l'application effective du décret et la protection des victimes, dont la situation juridique reste extrêmement précaire.

Les citoyens ne connaissent pas toujours leurs droits et obligations et parfois ne savent pas qu'ils ont été discriminés. C'est pourquoi il faut que les services d'inspection assurent un contrôle d'office et veillent à l'application de la législation. Il est souvent quasiment impossible pour les victimes de fournir des preuves et le principe du renversement de la charge de la preuve n'est pas toujours correctement appliqué. Une action en justice reste aussi financièrement inabordable pour de nombreuses victimes individuelles et organisations représentatives. L'indemnisation forfaitaire limitée pour les victimes en dehors de la sphère professionnelle (1 300 euros maximum) constitue sans aucun doute un élément dissuasif majeur à cet égard.

Un élément extrêmement préoccupant à cet égard est la décision des autorités flamandes (après le retrait de la Flandre d'Unia) de ne pas donner à la nouvelle institution flamande des droits humains (Vlaamse mensenrechteninstituut – VMRI) la possibilité de demander réparation en justice avec les victimes de discrimination. Une chambre des litiges, à créer au sein du VMRI, ne pourra rendre que des jugements non contraignants et ne disposera pas d'instruments pour assurer le respect des règles, tels que l'imposition de dommages et intérêts. Cela portera un coup sérieux à la protection juridique de groupes socio-économiquement vulnérables (voir également « La concrétisation de l'institution flamande des droits humains est préoccupante » dans le chapitre « Nous sommes Unia »).

Dans son rapport d'évaluation, Unia formule 18 recommandations visant à préserver au maximum la sécurité juridique.

 [Vlaams Gelijkekansendecreet: evaluatie \(2021\) | Unia](#)

5.2 | Inclusion dans la Constitution

Après plusieurs tentatives, un article destiné à mieux garantir les droits et libertés des personnes en situation de handicap a finalement été inséré dans la Constitution belge au cours de cette législature. Unia se félicite que le droit à l'inclusion et aux aménagements raisonnables soit désormais ancré dans la Constitution. Il s'agit d'un puissant rappel des obligations de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes

handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009, et de la législation antidiscrimination.

Bien que le terme « intégration » ait été initialement utilisé, le législateur a explicitement choisi d'adopter un article qui garantit le droit à la pleine « inclusion » des personnes handicapées. Unia et les associations concernées avaient en effet plaidé en ce sens lors de leur audition au Sénat. Cette terminologie est plus conforme à la Convention de l'ONU.

L'intégration signifie que la personne handicapée s'adapte à un système qui reste par ailleurs inchangé. C'est pourquoi la convention de l'ONU prône l'inclusion, qui implique que nous, en tant que membres de la société, examinons les obstacles que nous créons et qui empêchent une participation égale des personnes handicapées et que nous éliminions ces obstacles.

Article 22ter de la Constitution

Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit.

En vertu de ce nouvel article de la Constitution, chaque législateur est tenu, dans son champ de compétences, de mettre progressivement en œuvre le droit constitutionnel à la pleine inclusion des personnes en situation de handicap. Le législateur se voit ainsi rappeler avec force les obligations de la Convention de l'ONU : il est obligé d'adopter des lois qui introduisent des réformes structurelles afin d'éliminer les obstacles à la participation des personnes en situation de handicap. L'article constitue également un levier supplémentaire pour interpréter les lois : lorsque des normes sont susceptibles d'avoir plusieurs interprétations, les juges doivent en effet choisir celle qui est conforme à la Constitution.

Par ailleurs, le contrôle de toute nouvelle norme qui ne serait pas compatible avec le droit fondamental à l'inclusion et aux aménagements raisonnables est renforcé. La Cour constitutionnelle peut, dans le cadre d'un recours en annulation ou à l'occasion d'une question préjudicielle, contrôler la conformité des lois et des décrets avec l'article 22ter. Les autres cours et tribunaux peuvent décider de ne pas appliquer certaines normes, situées en bas de la hiérarchie des normes juridiques (par exemple un règlement communal, un arrêté royal, etc.), s'ils estiment qu'elles sont contraires à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Enfin, le principe du « standstill » (non-retour en arrière) s'applique à ce nouveau droit constitutionnel. Même si son effet n'est pas

absolu, il signifie que les autorités ne peuvent pas prendre de mesures qui porteraient atteinte à la protection existante dans la Constitution.

🔗 [Le droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap désormais dans la Constitution | Unia](#)

5.3 | Des soins appropriés pour les personnes internées

En tant que mécanisme de suivi de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, Unia travaille aussi à la prévention et au monitoring des violations des droits humains des personnes qui sont internées ou mises en liberté conditionnelle et qui sont suivies dans les annexes psychiatriques d'une prison.

Ces dernières années, Unia a rencontré divers acteurs du monde carcéral, du secteur des soins et du monde associatif afin d'avoir une meilleure vision des expériences sur le terrain et des enjeux. En 2021, les premières visites ont été effectuées en Wallonie pour évaluer les possibilités et les conditions de réintégration. Ces visites se poursuivront en 2022 (également en Flandre et à Bruxelles) et déboucheront sur des recommandations visant à mieux mettre la législation et la pratique en conformité avec la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Entre-temps, Unia continue de suivre attentivement la politique de sécurité pour les personnes internées afin qu'elle ne se fasse pas au détriment des soins prodigués et des chances de réintégration. C'est pourquoi Unia a réagi aux projets de textes (un projet de loi et une proposition de loi) visant à étendre les possibilités de placement des personnes internées dans les annexes psychiatriques des prisons. Ces textes vont à l'encontre des engagements pris par la Belgique après avoir été plusieurs fois condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme. Grâce à l'intervention d'Unia et d'autres organisations, ils ont pu être amendés.

🔗 [Annexes psychiatriques des prisons : des projets de textes de loi contraires aux droits fondamentaux | Unia](#)

5.4 | Antisémitisme

Le 26 mai 2016, l'IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance) a adopté une nouvelle définition de travail de l'antisémitisme. Elle n'est pas juridiquement contraignante et est complétée par une série d'exemples de ce qui peut être considéré comme de l'antisémitisme. Cette définition de tra-

vail est la suivante : « L'antisémitisme est une perception particulière des Juifs qui peut s'exprimer par un sentiment de haine à leur égard. Les expressions rhétoriques et physiques de l'antisémitisme sont dirigées contre des personnes juives ou non juives et/ou leurs biens et contre les institutions et les dispositifs religieux de la communauté juive ».

Plusieurs organisations juives ont demandé aux autorités belges d'adopter cette définition de travail dans la législation. Les opposants estiment toutefois que les exemples d'application de la définition donnés par l'IHRA sont trop centrés sur Israël et que, sous couvert d'antisémitisme, la définition de travail empêcherait toute critique de l'État d'Israël.

La controverse autour de la définition de travail de l'IHRA a donné naissance à plusieurs initiatives. La [Commission européenne](#) a ainsi publié un manuel pour utiliser cette définition en pratique tandis que la Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance révisait sa recommandation sur la prévention et la lutte contre l'antisémitisme (voir encadré). Des groupes d'universitaires ont aussi publié des points de vue : la [Jerusalem Declaration on Antisemitism](#) et le [Nexus Document \(Understanding Antisemitism At Its Nexus With Israel And Zionism\)](#). Autant d'initiatives qui illustrent à quel point la lutte contre l'antisémitisme n'a rien perdu de son urgence.

Recommandation révisée de la Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance

La Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI) est un organe indépendant de contrôle des droits humains. Elle a été instituée en 1993 par le Conseil de l'Europe et se compose de membres indépendants, nommés pour leur expertise en matière de racisme, de xénophobie, d'antisémitisme et d'intolérance. Chaque État membre peut désigner un membre. Pour la Belgique, Els Keytsman, directrice d'Unia, siège comme membre indépendant.

En 2021, l'ECRI a révisé sa recommandation sur la prévention et la lutte contre l'antisémitisme. Cette révision tient compte des nouveaux développements et des manifestations contemporaines de l'antisémitisme en tant que forme complexe de racisme : « La judéité est diabolisée, en fonction du contexte, avec un marquage identitaire variable par le statut social (état de fortune, éducation), la profession (universitaires, artistes, banquiers) ou les idées politiques (libéralisme, socialisme) par exemple, tout cela venant

commodément nourrir les théories du complot du moment. Comme pour toute théorie du complot, il importe peu que les accusations en arrivent même à se contredire (les Juifs étant par exemple censés être à la fois des « cerveaux du communisme » et capables de « contrôler la finance mondiale »).

La recommandation contient à présent une large série de mesures légales et politiques visant à aider les États membres du Conseil de l'Europe à prévenir et à combattre l'antisémitisme. Ces mesures doivent être systématiquement intégrées dans une politique plus large de lutte contre toutes les formes de racisme.

Elles comprennent entre autres un renforcement des dispositions pénales, une intensification de la sensibilisation dans l'enseignement et la collecte systématique de données sur les délits antisémites.

✍ [Recommandation de Politique générale N°9 de l'ECRI \(révisée\)](#)

La législation belge prévoit déjà de nombreux instruments pour lutter contre la forme spécifique de racisme qu'est l'antisémitisme. Ainsi, le Code pénal reconnaît le mobile de haine fondé sur l'ascendance juive et la législation anti-discrimination interdit l'incitation à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence sur la base de l'origine juive, tout comme la discrimination fondée sur l'ascendance (juive). En outre, la loi du 23 mars 1995 réprime la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la Seconde Guerre mondiale. Notre priorité est l'application effective de ces dispositions légales.

Il ressort des signalements reçus par Unia que l'antisémitisme se manifeste principalement par des discours ou des délits de haine plutôt que par de la discrimination au sens strict. Dans le contexte de la crise sanitaire, nous avons aussi reçu plusieurs signalements en lien avec l'ascendance juive (voir aussi Discours de haine et Covid-19 à S'attaquer aux discours de haine).

Génocide arménien

Afin de se conformer au droit européen, le législateur a modifié en 2019 l'article 20 de la loi antiracisme du 30 juillet 1981 pour pouvoir réprimer à certaines conditions la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation de génocides, de crimes contre l'humanité ou de crimes de guerre.

Conformément à une décision-cadre du Conseil de l'Union européenne, le législateur a choisi de limiter l'application de cette disposition aux crimes établis comme tels par une décision définitive d'une juridiction internationale. Le génocide arménien – bien que reconnu en Belgique en 2015 – n'est donc pas visé par cette disposition, faute d'une décision définitive d'un tribunal international.

Des membres du Comité des Arméniens de Belgique ont introduit un recours en annulation contre cette disposition auprès de la Cour constitutionnelle parce qu'ils la jugent discriminatoire. Unia s'est joint à cette cause pour soutenir le Comité des Arméniens. La Cour constitutionnelle a jugé le 14 janvier 2021 que le recours n'était pas fondé. Elle estime que le choix du législateur de limiter l'incrimination aux crimes établis comme tels par une décision définitive d'une juridiction internationale n'est pas sans justification raisonnable.

Le génocide arménien n'a jamais été reconnu par un tribunal international et, comme les faits remontent à plus de cent ans, il ne le sera jamais. C'est pourquoi il est explicitement exclu du champ d'application de la loi antiracisme du 30 juillet 1981. Unia le regrette étant donné que la négation du génocide arménien a parfois des conséquences concrètes, aujourd'hui en Belgique, en raison de la présence de communautés arméniennes et turques.

Cet arrêt présente aussi un intérêt particulier pour les compétences d'Unia. Alors que l'intérêt à agir d'Unia était contesté, la Cour a admis son intervention au motif que « la disposition attaquée [...] peut affecter la mission d'Unia et l'intérêt collectif qu'il défend ».

✍ [Cour constitutionnelle, 14 janvier 2021 | Unia](#)


Unia a publié une note avec une analyse du cadre légal et de l'influence possible de la définition de travail de l'IHRA sur le traitement des dossiers d'antisémitisme. Dans cette note, Unia soutient la résolution du Sénat demandant au gouvernement de mettre en œuvre la définition de l'IHRA comme outil d'orientation dans l'éducation et la formation, entre autres. Unia continuera à collecter et à publier des chiffres sur les cas d'antisémitisme, même s'il n'y a pas de violation de la loi. La définition de travail de l'IHRA fera également partie de la formation, de l'éducation et de la sensibilisation d'Unia sur l'antisémitisme.

✍ [Analyse et propositions d'Unia sur la définition de l'antisémitisme de l'IHRA | Unia](#)


5.5 | Actions en justice

Unia est légalement habilité à engager une action en justice après l'accord de son Conseil d'administration. Cela ne se produit que dans des circonstances très exceptionnelles, par exemple lorsque les parties concernées ne parviennent pas à trouver une solution par le dialogue, qu'une solution extrajudiciaire n'est pas possible, que 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 qui ont été intentées en 2021 ou 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.

rement 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 qui ont été intentées en 2021 ou 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.

	Raison du procès	Critères
 DISCOURS DE HAINE	<p>En 2018, Cécile Djunga, présentatrice à la RTBF, a publié une vidéo où elle exprimait sa souffrance suite aux messages racistes dont elle est la cible depuis le début de sa carrière. En réaction, plusieurs messages de haine lui sont adressés ainsi qu'à son employeur. Leur auteur n'en était pas à son coup d'essai.</p> <p>Pénal Le tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné cet homme, le 13 avril 2021, à 6 mois de prison (15 jours ferme et le reste de la peine avec sursis) et à 1 600 euros d'amende pour incitation à la haine et à la violence, diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale et négation, minimalisation, justification ou approbation du génocide perpétré durant la Deuxième Guerre mondiale par le régime national-socialiste allemand.</p> <p>🔗 Tribunal correctionnel de Bruxelles, 13 avril 2021 Unia</p>	Racisme Conviction philosophique et religieuse Ascendance
	<p>Le 24 août 2019, un militant d'extrême-droite a fait le salut nazi dans le Fort de Breendonk, dans une pièce qui servait de cantine aux nazis pendant la Deuxième Guerre mondiale.</p> <p>Pénal Le 2 juin 2021, le tribunal correctionnel de Malines a reconnu cet homme, fils d'un ex-député du Vlaams Belang, coupable de négationnisme et d'incitation à la haine et à la violence. Il écope d'une peine de prison de six mois avec sursis et d'une amende de 800 euros. Le tribunal a notamment pris en compte le manque de respect envers les innombrables victimes du génocide et leurs proches et la localisation des faits.</p> <p>🔗 Tribunal correctionnel d'Anvers, section Malines, 2 juin 2021 Unia</p>	Ascendance
	<p>Une femme, qui était aussi connue des services de l'OCAM (Organe de coordination pour l'analyse de la menace), a publié à maintes reprises des 'mèmes' à caractère haineux sur internet. Un mème est une image ou une vidéo décalée munie d'une légende qui est publiée sur les réseaux sociaux et détournée à des fins humoristiques. Mais les mèmes servent aussi souvent à banaliser le racisme. Cette femme avait ainsi partagé un mème contenant une image de l'incendie du centre pour demandeurs d'asile de Bilzen avec le message « Ook ik steun de Warmste Week » (« Moi aussi, je soutiens la Warmste Week »).</p> <p>Pénal Unia s'est constitué partie civile dans cette affaire parce que les messages incitaient à la haine et à la violence et avaient un caractère négationniste.</p> <p>Le tribunal de première instance d'Anvers, division Turnhout, a reconnu les faits et, le 11 octobre 2021, a condamné la femme à une peine de six mois de prison avec sursis pendant une période de trois ans ainsi qu'à 320 euros d'amende. Unia est satisfait de cette première condamnation de mèmes racistes. Le parquet a interjeté appel du jugement parce qu'il y a une discussion au sujet de la compétence du tribunal.</p> <p>🔗 Tribunal de première instance d'Anvers, Turnhout, 11 octobre 2021 Unia</p>	Racisme Conviction philosophie et religieuse Ascendance
	<p>Un homme, également connu de l'OCAM, gérait plusieurs canaux de réseaux sociaux où il publiait des messages d'incitation à la haine et à la violence. Il diffusait des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale glorifiant l'idéologie nazie.</p> <p>Pénal Le tribunal correctionnel de Louvain a jugé l'homme coupable, le 7 février 2022. Comme il manifeste un repentir sincère et qu'il a explicitement pris ses distances avec l'idéologie qu'il a contribué à diffuser, il a écopé d'une peine de travail. Le condamné a honte de ces faits et ne veut plus rien avoir à faire avec des personnes qui perpétuent une culture de la haine.</p>	Racisme Ascendance

	Raison du procès	Critères
 DÉLITS DE HAINE	<p>Deux adolescents de 14 ans sont interpellés par la police à la suite d'un incident dans un bus. Ils disent avoir reçu des coups et entendu des reproches racistes de la part des policiers.</p> <p>Pénal Le 8 décembre 2021, le tribunal correctionnel de Liège acquitte les deux policiers poursuivis en raison des contradictions entre les déclarations des deux adolescents.</p> <p>🔗 Tribunal correctionnel de Liège, section Liège, 8 décembre 2021 Unia</p>	Racisme
	<p>À la sortie d'une réception de mariage, un couple homosexuel qui se dirige vers son véhicule se fait violemment agresser par un jeune homme, qui pousse une des victimes par terre et la roue de coups. La victime souffre d'un nez cassé, d'une commotion cérébrale et de nombreux hématomes et contusions. Très marquée psychologiquement, elle est restée plusieurs mois en incapacité de travail. Les victimes n'avaient pas compris les raisons de l'agression. Mais un témoin neutre déclare que le prévenu avait tenu des propos homophobes avant de les agresser sans raison.</p> <p>Pénal Grâce aux déclarations de ce témoin, le tribunal correctionnel de Liège a pu condamner l'auteur des faits, le 14 octobre 2021, à une peine de 12 mois de prison avec sursis pendant une période de trois ans.</p> <p>🔗 Tribunal correctionnel de Liège, 14 octobre 2021 Unia</p>	
	<p>En décembre 2019, deux hommes homosexuels prennent le bus à Bruxelles. En voulant laisser passer une femme enceinte, l'un d'eux bouscule légèrement une dame âgée (à qui il avait cédé sa place) et s'en excuse immédiatement. Malgré ces excuses, un autre passager réagit très agressivement et profère des insultes homophobes. La situation dégénère et l'un des deux hommes reçoit une gifle. Un témoin indépendant attestera plus tard du déroulement précis des faits.</p> <p>Pénal Le 3 juin 2021, le tribunal correctionnel de Bruxelles condamne le passager agressif à une peine de 8 mois de prison et à une amende de 800 euros pour coups et blessures, avec la circonstance aggravante d'un mobile de haine.</p> <p>🔗 Tribunal correctionnel de Bruxelles, 3 juin 2021 Unia</p>	
	<p>Pénal Dans la nuit du 17 au 18 septembre 2020, un homme homosexuel noir a été assassiné chez lui de plusieurs coups de couteau. Les circonstances font penser à un acte d'homophobie et de racisme.</p>	
	<p>Pénal Lors de la manifestation du 24 janvier 2021 à Bruxelles contre la « justice de classe », environ 250 jeunes qui n'avaient pour la plupart rien à voir avec la manifestation ont été arrêtés et ont dû subir un traitement inapproprié ainsi que des insultes racistes, sexistes et basées sur l'âge dans la caserne de police d'Etterbeek.</p>	Racisme Âge Sexe
	<p>Pénal Alors qu'il est en train de ramasser des ordures, un éboueur noir fait l'objet d'insultes racistes de la part d'un automobiliste qui le frappe aussi à plusieurs reprises.</p>	Racisme
	<p>Pénal Un homme est victime de coups et blessures donnés par l'exploitant d'un café en raison de ses convictions politiques.</p>	Conviction politique

	Raison du procès	Critères
 DISCRIMINATION	Civil Une commune refuse de procéder à des aménagements raisonnables pour un habitant handicapé qui habite près d'un stade et qui ne peut pas se garer dans sa rue les jours de match. <i>Le tribunal de première instance de Bruxelles a jugé le 27 septembre 2021 qu'il ne s'agissait pas d'un cas de discrimination. Unia poursuit la concertation avec la commune.</i>	Handicap État de santé
	Civil Une agence d'intérim ne présente pas à une entreprise une candidate portant le foulard bien que cette entreprise autorise le port de signes convictionnels pour les fonctions administratives.	Conviction philosophique et religieuse
	Civil Plusieurs incidents qui ont vu des chauffeurs de bus d'une même société de transport public refuser l'accès à des usagers en chaise roulante.	Handicap État de santé
	Civil Le calcul du revenu d'intégration sociale (RIS) prend aussi en compte les allocations familiales majorées. Les bénéficiaires de ces allocations majorées touchent donc un RIS plus faible. Mais ces allocations majorées visent uniquement à compenser des coûts supplémentaires occasionnés par un handicap et ce droit ne devrait donc pas entraîner de réduction du RIS.	Handicap
	Civil Le contrôle automatisé du stationnement par des 'scan cars' ne tient pas compte du droit des titulaires d'une carte de parking pour personne handicapée à se garer gratuitement : on leur adresse automatiquement une amende, même si elles sont garées de manière réglementaire.	Handicap

6. Mainstreaming

Les actions présentées dans ce rapport annuel ont souvent un effet spécifique sur un domaine bien précis. Et malgré toute leur valeur, cet effet pourrait être encore renforcé si on les intégrait systématiquement dans une approche plus large qui dépasse les limites des différents domaines politiques et niveaux de compétence. C'est ce que nous appelons le « mainstreaming » : chercher à ce que des enjeux importants (tels que l'égalité des genres, le racisme ou le handicap) soient pris en compte dans tous les domaines politiques. Unia a apporté son expertise au développement d'un plan d'action national contre le racisme et à l'élaboration d'un plan d'action fédéral Handicap.

6.1 | Plan d'action national contre le racisme

En 2021, cela faisait 40 ans que la loi antiracisme a été adoptée. Et 20 ans que s'est tenue la Conférence mondiale de lutte contre le racisme à Durban, en Afrique du Sud, où la Belgique a aussi promis d'œuvrer à l'élimination du racisme. Unia a toujours insisté pour qu'un plan d'action national soit élaboré dans ce but, comme le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale l'a déjà demandé à la Belgique dans ses Observations finales de 2014 et dans celles de 2021.

Article 5 de la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Les États parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de [prétendue] race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique.

Après l'incendie criminel dans le centre d'accueil pour réfugiés à Bilzen, fin 2019, et le déluge de réactions racistes sur les réseaux sociaux lors du sauvetage de 14 réfugiés « boat people » à La Panne début 2020, Sophie Wilmès, alors Première ministre, a pris les choses en main et a annoncé la constitution d'une conférence interministérielle contre le racisme : « Après l'indignation, il est temps d'agir ».

Les choses ont bien démarré en 2021. La conférence interministérielle contre le racisme – à laquelle participent aussi les entités fédérées – sert d'organe interfédéral de concertation pour la préparation d'un plan d'action national contre le racisme. Aux côtés de services publics et d'ONG, Unia a participé aux groupes de travail transversal sur le logement, le travail, la justice, les médias, la culture, le sport, la santé et la jeunesse. Dans chacun de ces groupes de travail, Unia a pu formuler des recommandations. Ces concertations ont servi de base à la rédaction d'une note, dans chaque groupe

de travail, à laquelle Unia a encore pu donner un feed-back. On attend maintenant la décision politique qui permettra à un plan d'action national de prendre enfin forme.

Rapports internationaux

Dans le cadre des cycles de rapports pour diverses conventions internationales des Nations Unies, du Conseil de l'Europe, de l'Union européenne et de l'Organisation pour la Paix et la Sécurité en Europe, Unia rédige régulièrement des rapports parallèles. Ces rapports, ainsi que ceux de la société civile, servent de base à l'évaluation de la situation des droits humains en Belgique.

En 2021, Unia a rédigé des rapports parallèles pour trois comités des Nations Unies : le Comité de l'ONU pour les droits des personnes handicapées (voir 1.4 Logement inclusif), le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale (voir ci-dessous) et le Comité de l'ONU contre la torture (voir ci-dessous). Vous trouverez un aperçu des cycles de rapport pour les Nations Unies sur notre site internet.

✍ [Droits fondamentaux : participez à l'évaluation de la Belgique par les Nations unies | Unia](#)

Rapport parallèle pour le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale (CEDR)

Avec Myria, le Centre fédéral de la Migration, Unia a formulé une quarantaine de recommandations qui peuvent contribuer à la mise en œuvre effective de la Convention de l'ONU pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Outre toute une série de recommandations relatives à la migration, elles demandent entre autres de :

1. élaborer un plan d'action interfédéral ;
2. conclure un accord de coopération entre le pouvoir fédéral et les entités fédérées en vue de créer une institution nationale des droits de l'homme ayant une compétence sur tout le territoire belge et une compétence matérielle couvrant tous les niveaux de pouvoir ;
3. adopter un arrêté royal permettant au secteur public de prendre des mesures d'actions

positives, tout comme le secteur privé (voir aussi « Mesures d'actions positives » sous 5.5 Protection efficace) ;

4. réviser l'article 150 de la Constitution afin de supprimer les différences de procédure entre les discours de haine inspirés par le racisme et ceux inspirés par un autre motif discriminatoire (voir aussi 'Révision de l'article 150 de la Constitution' sous 5.3 S'attaquer aux discours de haine) ;
5. autoriser les enseignants en religion à porter des signes convictionnels ;
6. obliger les policiers à informer par écrit les citoyens de la raison pour laquelle ils sont contrôlés (voir aussi 5.2 Profilage professionnel) ;
7. utiliser des techniques telles que l'exploration de données (« datamining ») afin de mieux suivre l'application effective de la législation antidiscrimination ;
8. ne réserver aux Belges que les seuls emplois publics qui sont liés à la souveraineté publique ;
9. permettre à l'inspection du logement de recevoir des plaintes individuelles et de réaliser des tests de situation (voir aussi 1.2 Collaboration avec les différentes Régions) ;
10. évaluer et actualiser la stratégie nationale de 2014 pour l'intégration des Roms en étant particulièrement attentif aux jeunes et aux femmes.

Entre-temps, le Comité a publié ses Observations finales pour la Belgique reprenant un certain nombre de ces recommandations.

✍ [Rapport parallèle pour le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale \(2021\) | Unia](#)

Rapport parallèle pour le Comité de l'ONU contre la torture (CAT)

Il existe encore trop peu de statistiques fiables et centralisées sur les allégations de violences policières. Des personnes continuent d'être refoulées ou reconduites à la frontière malgré le risque de torture et de mauvais traitements. Et la prise en charge des internés présente des lacunes structurelles. Ce sont là quelques-uns des constats du rapport parallèle qu'Unia a soumis avec Myria au Comité de l'ONU contre la torture. Le rapport a été commenté lors d'une

réunion avec le Comité où il a également été répondu aux questions d'experts.

Unia et Myria recommandent entre autres d'utiliser un protocole (le protocole d'Istanbul) pour effectuer l'examen médical après chaque plainte pour torture ou mauvais traitement et de mieux faire connaître ce protocole. Ils estiment par ailleurs que les recommandations du Médiateur fédéral sur les fouilles à nu devraient être appliquées. Ils demandent également que la Belgique, qui est l'un des derniers pays de l'Union européenne à ne pas l'avoir encore fait, ratifie enfin le protocole facultatif à la Convention de l'ONU et mette en place un mécanisme indépendant de prévention de la détention. Ce mécanisme doit être unique en son genre et doit avoir un mandat interfédéral. Il doit fonctionner en étroite collaboration avec les différents acteurs sur le terrain. Compte tenu de son expertise en tant que mécanisme de suivi de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, Unia est demandeur pour jouer un rôle à ce niveau.

D'autre part, il faudrait mettre au point un système de visites périodiques et sans préavis, effectuées par des observateurs nationaux et internationaux. Enfin, des garanties supplémentaires sont demandées pour le respect des droits fondamentaux dans les maisons de repos et de soins (voir également 1.1 Droits humains dans les maisons de repos et de soins) et les institutions pour personnes handicapées.

Dans ses Observations finales pour la Belgique, le Comité demande d'instaurer un cadre national pour collecter des données sur la pratique des contrôles d'identité, la raison et le résultat du contrôle ainsi que l'origine de la personne contrôlée. Cela permettrait de mener des recherches sur la pratique du profilage ethnique afin d'en déterminer les causes et de prévenir des pratiques arbitraires (voir également 5.2 Profilage professionnel). Le Comité demande aussi à la Belgique de prendre des mesures pour enquêter sur les mauvais traitements et l'usage excessif de la force par la police afin de pouvoir, sur cette base-là, mettre en œuvre une politique de prévention et renforcer les mécanismes de contrôle.

➤ [Recommandations Fouilles à nu en prison | Médiateur fédéral.be \(federalombudsman.be\)](#)

➤ [Rapport parallèle pour le Comité contre la Torture \(CAT\) \(2021\) | Unia](#)

6.2 | Plan régional de lutte contre le racisme (Région de Bruxelles-Capitale)

Unia a été membre du groupe de pilotage chargé de la préparation et du déroulement des débats au Parlement bruxellois sur la lutte contre le racisme sous toutes ses formes et a alimenté chacun des six panels avec des recommandations concrètes :

1. Statistiques, données, études et objectivation des constats ;
2. Logement ;
3. Économie, emploi et fonction publique ;
4. Espace public et mobilité ;
5. Prévention et mobilisation ;
6. Affaires sociales, santé et accès aux services

Un plan régional de lutte contre le racisme sera établi sur la base de ces débats. Tous les membres du gouvernement bruxellois contribueront à ce plan, qui fera partie du plan interfédéral de lutte contre le racisme. Durant l'été 2022, Unia consultera les partenaires sociaux bruxellois et le monde associatif à ce sujet.

➤ [Assises contre le racisme : adoption du rapport des recommandations émises par la société civile \(parlement.brussels\)](#)

6.3 | Plan d'action fédéral Handicap

À l'été 2021, le gouvernement fédéral a approuvé un plan d'action fédéral Handicap 2021-2024, auquel ont collaboré Unia et le Conseil supérieur pour les Personnes handicapées. Ce plan d'action contient 145 mesures qui touchent à tous les aspects de la vie : pandémie de coronavirus, soins de santé et protection sociale, travail et emploi, accessibilité, mobilité, lutte contre les discriminations, participation à la vie culturelle et sportive...

Désormais, le principe du « handistreaming » sera également pris en compte. Cela signifie que, pour chaque mesure et chaque décision du gouvernement fédéral, on réfléchira activement à l'effet qu'elle peut avoir sur les personnes en situation de handicap.

Conseils consultatifs pour personnes handicapées

Dans son rapport parallèle pour le Comité de l'ONU pour les droits des personnes handicapées, Unia a recommandé de garantir la participation et la consultation des personnes handicapées en créant et en soutenant des conseils consultatifs qui les représentent (voir aussi « Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées » sous 1.4 Logement inclusif).

À Bruxelles et en Flandre, Unia collabore de manière constructive avec les conseils consultatifs respectifs et met son expertise à leur disposition. La Communauté française a promis à l'automne 2021 de s'atteler à la création d'un conseil consultatif. La Communauté germanophone a déjà entamé une procédure visant à établir un conseil consultatif. Unia appelle ces deux Communautés à achever rapidement les procédures afin que la voix des personnes handicapées puisse être mieux entendue dans l'élaboration des politiques.

Comme les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées dépassent les frontières linguistiques et institutionnelles, la ministre fédérale en charge des personnes handicapées a créé un groupe de travail Handicap au sein de la Conférence interministérielle sur le Bien-être, les Sports et la Famille, avec un plan de travail clair jusqu'en 2024. L'une des priorités de ce groupe de travail est de définir les objectifs et les actions d'une future stratégie interfédérale 2021-2030 pour les personnes handicapées. Une telle stratégie permet de structurer et de clarifier les défis par niveau de pouvoir. Unia veut continuer à s'impliquer dans cette action, en collaboration avec le Conseil supérieur national pour les personnes handicapées.

- ✍ [Plan d'action fédéral handicap approuvé - DG Personnes handicapées \(belgium.be\)](#)
- ✍ [Conférence interministérielle: les ministres et secrétaires d'État unis et réunis pour l'inclusion des personnes en situation de handicap | Karine Lalieux \(belgium.be\)](#)

7. Des données de qualité

En l'absence de données, les émotions prennent rapidement le dessus. Des données fiables permettent en effet de fonder une discussion sur des faits et non sur des ressentis subjectif. Nous avons donc un besoin urgent de davantage de données de qualité pour cartographier l'(in)égalité dans différents domaines et pour identifier et résoudre les problèmes. C'est indispensable pour pouvoir mener une politique ambitieuse d'égalité en Belgique.

En partenariat avec la Cellule fédérale Égalité des chances (SPF Justice) et avec le soutien financier de la Commission européenne (programme Droits, Égalité et Citoyenneté), Unia a développé la base de données Data hub Equality Data, qui dresse l'inventaire de toutes les sources de données existantes en Belgique pour 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. En rassemblant ces sources de données en un seul endroit, Unia s'est rapidement rendu compte qu'il y avait encore trop peu de données sur certains thèmes ou certains groupes.

Si on veut par exemple savoir si les personnes issues de l'immigration bénéficient d'une égalité d'accès aux soins de santé en Belgique, on ne trouve nulle part des données fiables. Cette lacune est aussi problématique dans d'autres domaines et pour d'autres critères de discrimination. Le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale souligne également, dans ses Observations finales de 2021 pour la Belgique, que les données sont importantes pour identifier et combattre efficacement la discrimination raciale. Auparavant, le Comité de l'ONU pour les droits des personnes handicapées avait déjà préconisé une récolte, une analyse et une mise à disposition systématiques de données sur les personnes handicapées.

Data hub Equality Data

Librement accessible sur le site internet d'Unia, le Data hub Equality Data centralise les sources de données existantes relatives à l'(in)égalité et à la discrimination en Belgique et publiées après 2010. En plus d'un aperçu des sources existantes, on y trouve aussi des informations sur ces sources. Il est possible de les filtrer par critère de discrimination ou par domaine (comme logement, enseignement, emploi...). Vous voulez trouver des sources sur un thème spécifique ? Vous pouvez le faire à l'aide de la fonction de recherche avancée « Recherche dans le texte » (sous « Filtres avancés »).

On peut aussi faire dans le Data hub Equality Data une recherche par couverture géographique, par langue, par année de publication et par type de données.

🔗 [Données sur l'\(in\)égalité et la discrimination en Belgique | Data hub Equality Data \(unia.be\)](#)

Unia a publié en même temps que cette base de données un rapport contenant des enseignements et des recommandations sur la collecte et le développement de données sur l'égalité. Ce rapport révèle un certain nombre de lacunes. Par exemple, il existe peu de données fiables sur la diversité dans le système judiciaire et la police. Et on collecte encore trop peu de données sur l'orientation sexuelle et la conviction philosophique ou religieuse. Unia constate également un besoin de disposer d'informations plus claires sur la législation relative au traitement des données personnelles. Enfin, Unia recommande une approche coordonnée de la collecte et du développement de données sur l'(in)égalité et la discrimination. Cela vaut également pour les autres critères de discrimination. Unia souhaite être impliqué dans le développement de ce projet.



Ce rapport et le « data hub » ont été commentés lors d'une conférence de clôture en juin 2021. Il est possible de visionner l'enregistrement de cette conférence sur la chaîne YouTube d'Unia.

🔗 [Improving Equality Data Collection in Belgium – Closing conference - YouTube](#)



“ Quand on fait partie d'une organisation qui lutte contre la discrimination, protège les droits de l'homme et promeut l'égalité, alors la motivation vient naturellement. ”

”

A photograph of a hand reaching upwards against a bright, overexposed background. The hand is dark, and the fingers are spread. The background is a mix of light blue and white, suggesting a sky or a bright wall. The overall mood is one of aspiration or reaching for something.

Chapitre 6

Nous sommes Unia



Employé à l'accueil, Bart est un « ancien » chez Unia. Cela fait plus de 26 ans qu'il fait la navette jusqu'à Bruxelles pour se mettre au service d'Unia. Et lui aussi a dû passer au télétravail quand c'est devenu une obligation.

“

Qu'est-ce qui continue à te motiver, Bart ?

J'aime mon travail. J'aime bien avoir un job où j'ai beaucoup de contacts avec les gens. Et, surtout, je peux m'identifier pleinement à ce qu'Unia fait et à ce qu'Unia défend. Même si ma contribution en tant qu'employé à l'accueil est modeste, la motivation vient toute seule si on peut faire partie d'une organisation qui lutte contre la discrimination, protège les droits humains et favorise l'égalité.

Tes collègues ne seront pas d'accord pour dire que ton rôle est modeste, Bart.

De toute façon, j'y trouve encore beaucoup de satisfaction. Même après 26 ans !

Comment ton employeur tient-il compte de ta déficience visuelle ?

De diverses manières. J'ai un poste de travail adapté avec un grand écran. Le standard téléphonique dont je me sers est facile à utiliser par une personne ayant une déficience visuelle. Et j'ai des tâches à effectuer pour lesquelles le travail sur ordinateur est réduit au minimum.

Comment as-tu pu continuer à faire ton travail pendant le confinement ?

Le numéro général d'Unia a été dévié sur un téléphone mobile. Cela a posé certaines difficultés, car on perd les possibilités d'un standard téléphonique. Par exemple, quand la ligne est occupée, les correspondants ne sont pas mis en attente, ils sont déviés vers le répondeur. Mais on réfléchit à des solutions techniques.

Le manque de contacts avec tes collègues a-t-il été lourd à supporter ?

Oui, j'ai vraiment eu du mal avec le manque de contacts. Bien sûr, je peux toujours poser des questions à mes collègues et à mes supérieurs, et ils sont toujours aussi attentionnés et compréhensifs qu'au bureau. Mais une discussion sur Teams, Zoom ou Skype, ce n'est pas la même chose qu'avoir réellement quelqu'un en face de vous.

En tant que malvoyant, je n'irai pas jusqu'à dire que le contact visuel avec mes collègues me manque [rires], mais les conversations en ligne me mettent toujours un peu mal à l'aise... Et cette petite touche d'humour au travail, ça me manque vraiment. Travailler tous les jours chez soi... Parfois, on ne sait plus quel jour on est !

Comment vis-tu le déménagement dans les nouveaux bureaux ?

La rue Royale va sûrement me manquer, mais travailler juste à côté d'une gare, ça me semble idéal. Unia était déjà bien situé, mais le nouvel emplacement juste à côté de la gare du Midi est une grande amélioration en termes d'accessibilité. Pour nos visiteurs et, bien sûr aussi pour le personnel d'Unia. Autre bonne nouvelle, Unia et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes se trouvent désormais dans le même bâtiment.

Je vois notre déménagement comme un nouveau départ. C'était et c'est toujours une période difficile pour tout le monde, mais j'espère qu'avec l'installation dans nos nouveaux bureaux, les mesures sanitaires seront aussi progressivement supprimées. Et que nous pourrons trouver un bon équilibre entre le travail au bureau et le télétravail, sans plus de quarantaines et de confinements. À nouveau bâtiment, nouveau départ !

”

1. Unia en tant qu'organe chargé de l'égalité des chances et qu'institution des droits humains

Les multiples actions, rapports et avis dont ce rapport annuel offre un aperçu ont pu être réalisés grâce à l'engagement sans relâche et à l'enthousiasme d'un groupe de collaborateurs (99 équivalents temps plein en 2021). Ils sont placés sous la conduite d'un directeur néerlandophone et d'un directeur francophone qui supervisent le fonctionnement quotidien et représentent Unia au niveau régional, national et international : Els Keytsman (NL) et Patrick Charlier (FR). Les deux directeurs ont vu leur mandat renouvelé en 2021 pour six années supplémentaires.

Fondé en 1993, Unia a acquis au fil des ans une expertise qui est citée en exemple tant en Belgique qu'à l'étranger. L'indépendance d'Unia et son engagement en faveur des droits humains ont été reconnus par la « Global Alliance of National Human Rights Institutions » (statut B). Unia soutient les victimes de discrimination sur la base des critères protégés par la législation antidiscrimination, qui transpose les directives européennes 2000/43 et 2000/78. Le 12 juillet 2011, Unia a également été désigné comme mécanisme indépendant chargé de promouvoir, protéger et suivre l'application de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Unia a encore pour l'instant une compétence interfédérale : cela signifie qu'Unia est actif en Belgique tant au niveau fédéral qu'au niveau des Communautés et des Régions. En outre, Unia joue pleinement son rôle d'organe paraparlementaire en participant activement à de nombreuses auditions dans divers parlements. Mais les défis en matière de droits humains, de discrimination et d'(in)égalité se situent souvent au carrefour des différents niveaux de compétence. La position unique d'Unia en tant qu'organisation interfédérale lui permet de tenir compte de cette stratification et de faire des recommandations politiques appropriées aux différents pouvoirs. Unia a ainsi pu jouer un rôle actif dans la conférence interministérielle contre le racisme en préparant un plan d'action avec des mesures pour éradiquer le racisme au niveau de l'État fédéral et des entités fédérées.

La décision du gouvernement flamand de se retirer en 2023 de l'accord de coopération conclu avec Unia compromet cette position unique. Dans le paysage institutionnel complexe qui caractérise la Belgique, il est important de disposer d'une organisation qui conserve une vision d'ensemble du respect des droits fondamentaux, qui peut établir des liens entre

les différents chantiers de l'(in)égalité et qui peut orienter et soutenir adéquatement les victimes de discrimination.

Dans ses observations finales de 2021 pour la Belgique, le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale exprime sa préoccupation quant au retrait de la Flandre de l'accord de coopération avec Unia. Cela pourrait rendre plus difficile la promotion et la protection des droits humains en Belgique et entraver la mise en œuvre de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Le Comité recommande dès lors de consolider et de renforcer l'action d'Unia en tant qu'organisation interfédérale de lutte contre la discrimination.

➤ [Unia agit pour le respect et la promotion des droits humains en Belgique | Unia](#)

La concrétisation de l'institution flamande des droits humains est préoccupante

Le gouvernement flamand discute de la création d'une institution flamande des droits humains, qui doit reprendre les missions d'Unia en ce qui concerne les compétences flamandes. Ces projets suscitent des interrogations auprès d'organisations de la société civile et d'institutions internationales telles que les Nations unies. Unia s'inquiète avec elles d'un risque de recul des droits humains en Flandre.

Les différents conseils consultatifs des autorités flamandes ont également exprimé de vives critiques envers l'avant-projet de décret visant à créer une institution flamande des droits humains. Certains d'entre eux, comme le Conseil socio-économique de Flandre (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – SERV) et le Conseil flamand pour le bien-être, la santé publique et la famille (Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin), demandent même au gouvernement flamand de reconsidérer le retrait de la Flandre d'Unia.


Selon l'avant-projet de décret, la nouvelle institution se concentrera sur la lutte contre les discriminations. Elle traitera des plaintes individuelles de discrimination relatives à des compétences flamandes en recourant a priori à la médiation. Si cela n'aboutit pas à un résultat, une chambre des litiges peut rendre un jugement non contraignant. Unia s'inquiète de ce caractère non contraignant des jugements. En outre,

aucun autre instrument n'est prévu pour assurer le respect des règles, comme l'imposition de dommages et intérêts. L'institution ne pourra pas non plus tenter une action en justice aux côtés de victimes individuelles de discrimination. Il n'est pas prévu non plus de fournir une assistance (juridique) aux plaignants lorsqu'ils portent leur affaire devant la chambre des litiges ou devant le tribunal. Et aucune disposition n'a été prise pour que d'autres organismes assument cette fonction. On fait toujours la comparaison avec les Pays-Bas, mais là-bas, les victimes de discrimination peuvent compter sur le soutien de services communaux de lutte contre la discrimination.

Tout ceci restreint considérablement le recours à la justice des victimes de discrimination, en particulier de celles qui sont moins fortunées ou qui n'ont pas d'assurance de recours en justice. Un procès entraîne de nombreux coûts qui sont souvent trop lourds à supporter, même d'ailleurs pour la classe moyenne. En outre, l'absence de menaces de sanctions hypothèque sérieusement les chances de succès de la médiation.

Avec les conseils consultatifs, Unia s'inquiète également que les violations d'autres droits humains ne fassent plus l'objet d'un suivi, ce qui constitue un recul important. La création d'une institution supplémentaire n'aide pas les citoyens à s'orienter plus facilement dans un paysage institutionnel déjà complexe.

Enfin, Unia attend du gouvernement flamand une sortie ordonnée et organisée afin qu'à l'avenir aussi, Unia reste en mesure de remplir correctement ses tâches et ses missions, en ayant la possibilité de collaborer avec le nouvel organe.

 Position provisoire d'Unia quant à la création d'un organisme flamand de promotion de l'égalité| Unia

2. Politique du personnel

Unia est un employeur soucieux de l'égalité et du bien-être de tous ses collaborateurs. La crise sanitaire a posé des défis particuliers à cet égard. Le télétravail a été une réalité pendant presque toute l'année 2021 et, pour beaucoup de travailleurs, l'isolement a parfois été lourd à supporter sur le plan personnel et professionnel. C'est pourquoi un ensemble de mesures a été prévu pour permettre encore plus de flexibilité et mieux harmoniser vie professionnelle et vie privée. Des dispositions

ont été prises pour améliorer l'ergonomie du lieu de travail à domicile et pour faciliter les contacts professionnels et sociaux avec les collaborateurs. La crise sanitaire s'est ainsi avérée être un important catalyseur de changement.

L'automatisation des ressources humaines s'est également poursuivie en 2021. Désormais, chaque membre du personnel peut consulter en ligne son salaire, son horaire personnalisé, les présences et les congés... Une nouvelle procédure de soutien concernant les risques psychosociaux sur le lieu de travail a été approuvée. Et l'offre d'accompagnement et de formation a été affinée, avec une attention particulière accordée aux nouveaux membres du personnel et aux chefs de service et un accent mis sur l'apprentissage par les pairs. En raison de la crise sanitaire, le recrutement d'un certain nombre de nouveaux collaborateurs s'est fait entièrement en ligne. Ils peuvent bien entendu compter sur un accompagnement intensif en ligne dans l'exercice de leur nouvelle fonction.

Enfin, trois autres grands chantiers s'annoncent : le déménagement, début 2022, dans les nouveaux bureaux à la gare de Bruxelles-Midi, une réorganisation interne de la gestion (UniaGO) et le prochain retrait de la Flandre de l'accord de coopération conclu avec Unia (mars 2023).

Conséquences du retrait de la Flandre pour le personnel d'Unia

L'intention du gouvernement flamand de se retirer d'Unia et de créer une institution flamande, contenue dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2019, s'est concrétisée (voir ci-dessus « Unia en tant qu'organe chargé de l'égalité des chances et qu'institution des droits humains »). Cette décision implique une réduction des revenus d'Unia d'un peu plus de 900 000 euros par an, ce qui entraîne nécessairement des conséquences pour le personnel.

En dépit de promesses écrites et verbales et de la pratique établie du transfert de compétences d'une institution à l'autre, le ministre flamand de l'Égalité des chances, Bart Somers, a fait savoir que le personnel visé par cette décision ne serait pas transféré à la nouvelle entité flamande – l'Institut flamand des droits humains – à créer.

Le Conseil d'administration d'Unia regrette profondément cette décision qui nie l'expertise et l'engagement du personnel d'Unia. À court terme, cela va contraindre Unia à se séparer d'environ 10 % de son personnel sans pouvoir lui garantir une possibi-

lité de reclassement professionnel correspondant à ses compétences. Compte tenu de cette absence de transfert de personnel vers la nouvelle institution flamande, le Conseil d'administration prie instamment le gouvernement flamand d'examiner les pistes de reclassement du personnel d'Unia dans l'administration flamande, sur base volontaire, et d'assumer ses responsabilités en octroyant les moyens financiers suffisants pour garantir des conditions de départ correctes au personnel affecté.

🔗 [Conséquences sur le personnel d'Unia du retrait de la Flandre : position du CA | Unia](#)

3. Composition du Conseil d'administration interfédéral

En 2021, le Conseil d'administration interfédéral d'Unia a été renouvelé et deux nouveaux coprésidents ont été nommés pour six ans : Shaireen Aftab (néerlandophone) et David Quinaux (francophone). Le Conseil compte 19 autres membres, désignés par les différents parlements sur la base de leur expertise, de leur expérience, de leur indépendance et de leur autorité morale. Ils sont issus du monde académique, judiciaire et associatif ainsi que des partenaires sociaux. Le parlement fédéral, le parlement bruxellois, le parlement de la Communauté germanophone et le parlement de la Communauté française ont opté pour une approche transparente et une procédure ouverte pour désigner les administrateurs.

Le Conseil d'administration interfédéral nomme la direction et approuve le plan stratégique et opérationnel, le budget, le rapport annuel, le plan de communication et le cadre du personnel. Il est composé d'une chambre fédérale, flamande, francophone et bruxelloise. La chambre francophone est complétée par le membre désigné par le parlement de la Communauté germanophone. Les chambres décident des recherches à mener, de la formulation d'avis et de recommandations et de l'opportunité d'intenter ou non une action en justice.

Membres effectifs	Membres suppléants
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 flamand	
Matthias STORME Sabine POLEYN Hasan DUZGUN Hedwig VERBEKE*	Boudewijn BOUCKAERT Sami SOUGUIR Inge MOYSON*
Le Parlement wallon	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIERE Christophe JAMBERS
Le Parlement bruxellois	
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

* Jusqu'en février 2021

Les dossiers sont répartis entre les différentes chambres en fonction de la réglementation pour laquelle elles ont une compétence exclusive. Les dossiers qui concernent une compétence partagée relèvent de la compétence du Conseil d'administration interfédéral. En cas de litige entre deux chambres à propos de l'attribution d'un dossier, le Conseil d'administration interfédéral statue à la majorité absolue des voix exprimées par les membres présents.

4. Budget, bilan et compte de résultats

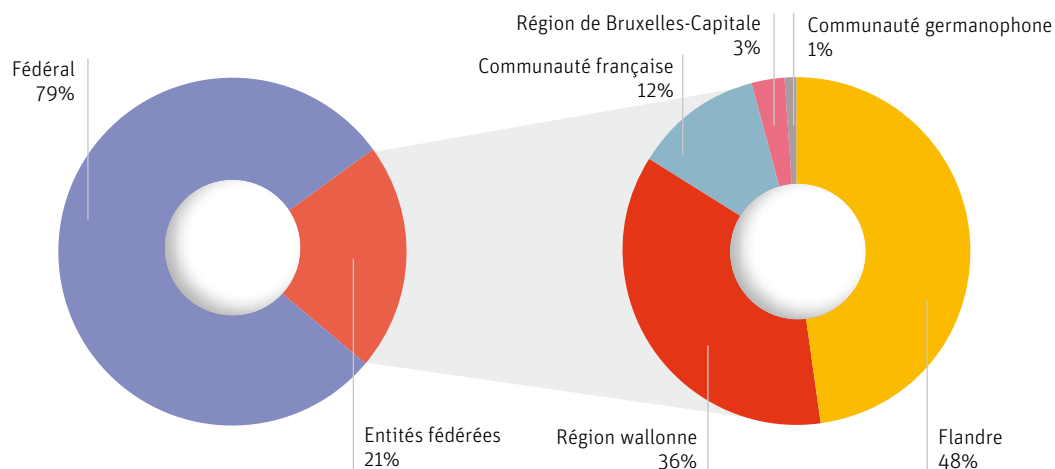
Unia est principalement financé par l'autorité fédérale (par une dotation du budget et une subvention de la Loterie Nationale), les Régions et les Communautés. Ce financement est défini dans l'accord de coopération entre le pouvoir

fédéral, les Régions et les Communautés portant création du Centre interfédéral de l'Égalité des chances. Le SPF Finances est régulièrement 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*	6 997 909
Flandre	867 868
Région wallonne	646 147
Communauté française	292 000
Région de Bruxelles-Capitale	53 958
Communauté germanophone	17 989
Total	8 875 871

* dont la Loterie Nationale et le SPF BoSa



Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principaux chiffres du bilan au 31 décembre 2021 et du compte de résultats pour 2021. Les états financiers ont été approuvés le 24 février 2022 par le Conseil d'administration interfédéral d'Unia et ont été contrôlés par le réviseur d'entreprise. Les montants ci-dessous sont exprimés en milliers d'euros.

Unia coûte un peu moins d'un euro par an et par contribuable. Nous obtenons ce chiffre en divisant les subventions allouées à Unia par le nombre de contribuables (toute personne soumise à l'impôt fédéral et régional, y compris les jeunes et les pensionnés).

Bilan au 31/12/2021 (x 1 000 euros)			
Actifs	6 967	Passifs	6 967
Actifs immobilisés	151	Obligations à long terme	5 098
Actifs circulants	6 816	Capital	3 451
Créances échues à moins d'un an	482	Réserves disponibles	0
Placements de trésorerie et valeurs disponibles	5 981	Réserves non disponibles	1 500
Compte de régularisation	353	Résultat provisoire	390
		Résultat reporté	-535
		Provision	292
		Obligations à court terme	1 869
Compte de résultats 01/01/2021 – 31/12/2021 (x 1 000 euros)			
Produits	9 811	Charges	9 761
Subventions fédérales	7 043	Frais de fonctionnement	1 541
Régions et Communautés	1 878	Frais de personnel (y compris frais de projets)	7 832
Divers	700	Divers	4
Subsides pour projets	190	Amortissements	124
		Prélèvement sur les réserves	-80
		Affectation réserves	340
		Résultat 2021	50

Rapport annuel 2021 – Un autre monde est possible
Bruxelles, juin 2022

Éditeur :

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

.....
Rédaction : Unia

Rédaction finale : Unia

Traduction : Michel Teller (FR) et Daniel Piette (DE)

Pour la traduction du présent rapport, le texte néerlandais prévaut.

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : François De Heel, Unia, Shutterstock

Illustrations : StudiOrama

Impression : Bulckens

Editrice responsable : Els Keysman

.....
Ce rapport est aussi disponible en néerlandais.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

.....
Vous retrouvez cette publication sur www.unia.be à la rubrique « Publications & Statistiques ». Vous pouvez également commander une version papier de ce rapport en cliquant sur le bouton « Commandez une version papier » sur la page du site unia.be. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

.....
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

unia.be    