



Rapport annuel

2018

Renouer
avec les droits
humains

UNI A

Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Rapport annuel

2018

Renouer avec
les droits
humains



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Sommaire

Avant-Propos 4

Un nouveau plan stratégique 2019-2021 6



Évolutions sectorielles et actualités en 2018

7

1. Emploi 8

- 1.1. Politique de contrôle 8
- 1.2. Politique de prévention 10
- 1.3. Marchés publics : leviers pour le respect de normes antidiscriminatoires 15
- 1.4. Partenaires sociaux et services de l'emploi : en première ligne 16

2. Logement 16

- 2.1. Politiques régionales : évolutions un an après la régionalisation du droit de bail d'habitation 16
- 2.2. Formations des agents immobiliers 20
- 2.3. Gens du voyage : aucune réelle solution en vue 21

3. Enseignement 23

- 3.1. Suivi du Baromètre de la diversité - enseignement 23
- 3.2. Enseignement inclusif et handicap 24
- 3.3. Évolutions et perspectives 30

4. Secteur de la santé et de l'aide à la personne 33

- 4.1. Référentiel pour les centres de jour et d'hébergement pour adultes 33
- 4.2. Compétences transculturelles et soins infirmiers 33
- 4.3. Les maisons de repos et les maisons de repos et de soins 34

5. Discours de haine – Médias 35

- 5.1. Médias sociaux : Dr. Jekyll & Mr. Hyde 36
- 5.2. Révision de l'article 150 de la Constitution 38

6. Actes de haine – Police et justice 39

- 6.1. Mise en œuvre de la circulaire COL 13/2013 40
- 6.2. Police : revoir ses propres pratiques 41
- 6.3. La médiation pénale pour lutter contre les discours et délits de haine 45
- 6.4. Étude sur les classements sans suite 45
- 6.5. Plan national de sécurité : évaluer les résultats en matière de lutte contre la discrimination 46
- 6.6. Mesures antiterroristes : contrôler le fichage 46

7. Élections 47

- 7.1. Élections locales : le choix égalité 47
- 7.2. Élections simultanées : memorandum 49
- 7.3. Discours politique : Unia de plus en plus sollicité 49
- 7.4. Étude sur la participation citoyenne des personnes en situation de handicap 50



De l'individuel au structurel : évolutions par critère

51

1. Dossiers individuels 52

- 1.1. Actions en justice 52
- 1.2. Solutions négociées 54

2. Évolutions spécifiques par critère protégé	57
2.1. Handicap et état de santé	57
2.2. Critères raciaux	65
2.3. Convictions religieuses ou philosophiques	71
2.4. Orientation sexuelle	75
2.5. Âge	78

3. Formation – information – sensibilisation	79
3.1. Informer, former et accompagner : produire un impact structurel et durable	79
3.2. eDiv : 20 000 utilisateurs du module de formation en ligne d'Unia	81

4. Avis et recommandations	82
-----------------------------------	-----------



Du local à l'international

83

1. Local	84
1.1. Donne-moi 1 minute : « Si j'étais bourgmestre »	84
1.2. Zoom sur quelques actions en 2018	85
2. Entités fédérées	88
2.1. Région de Bruxelles-Capitale	88
2.2. Flandre	89
2.3. Wallonie	90
2.4. Fédération Wallonie-Bruxelles	91
2.5. Commission communautaire française (COCOF)	91
2.6. Communauté germanophone	92
3. Fédéral	93
4. International	94
4.1. Nations Unies	94
4.2. Conseil de l'Europe	95
4.3. Union européenne	96
4.4. Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE)	98



À propos d'Unia

99

1. Unia en 2018	100
1.1. Institution Nationale des Droits de l'Homme : acte 1	100
1.2. Le statut interfédéral d'Unia : une plus-value pour chacun•e	101
2. Mission et vision	101
2.1. Mission	101
2.2. Vision	101
3. Personnel et organigramme	102
3.1. Services opérationnels et transversaux	102
3.2. Composition du personnel	103
4. Conseil d'administration	105
5. Budget, bilan et comptes de résultat	106
6. Publications et outils de communication	108
6.1. Unia en 2018	109
Index	113
Colophon	115

Avant-propos



À l'heure où nous rédigeons les premières lignes de ce rapport s'élèvent de nombreuses voix pour dénoncer le racisme qui ronge le vivre-ensemble et appeler à une mobilisation plus ferme, du politique aux citoyens. La diffusion quasi simultanée, en cette rentrée 2018, d'un reportage sur Schild & Vrienden et de la vidéo « coup de sang » de la présentatrice météo de la RTBF, Cécile Djunga, provoquent une onde de choc dans une Belgique qui semble redécouvrir que le racisme est toujours à l'œuvre. L'été a déjà lui-même été témoin de scènes de violence, dont les altercations racistes au festival Pukkelpop et l'empoignade en gare d'Aarschot. L'image d'une société ouverte et tolérante est également mise à mal par une série d'agressions homophobes survenues tout au long de l'année en différentes localités belges.

À l'heure où nous publierons ce rapport, les élections simultanées auront livré leurs résultats. Que restera-t-il de cette prise de conscience et sera-t-elle perceptible dans les accords gouvernementaux ? Le plan interfédéral d'action contre le racisme, auquel la Belgique s'est engagée il y a déjà 18 ans, sera-t-il enfin sur les rails ? La révision de l'article 150 de la Constitution, qui permettrait de poursuivre effectivement les discours de haine de nature homophobe ou islamophobe sera-t-elle enfin envisagée ? La Belgique finira-t-elle enfin par s'engager résolument sur la voie d'un enseignement inclusif, dans lequel tous les enfants sont accueillis et soutenus de manière équitable ?

Se dotera-t-on de moyens plus hardis pour lutter contre la discrimination dans l'emploi ou dans le logement, alliant mesures incitatives et contraignantes ?

À une époque où une indignation chasse l'autre sur les réseaux sociaux, quelle place reste-t-il à un débat nuancé, dépassionné ? Comment transformer cette indignation en action durable ? Comment articuler les différentes revendications qui s'expriment en faveur des droits humains ? Comment éviter qu'elles ne deviennent concurrentes et qu'elles nourrissent les dissensions plutôt que les solidarités ? Les questions et les défis sont nombreux pour les organisations de promotion des droits humains, tant sur le fond que sur la forme.

Unia a fêté ses 25 ans en 2018. Nous avons aussi été de nouveau accrédité comme institution nationale des droits humains de type B auprès des Nations Unies. Notre action a évolué, notamment sous l'effet du web et des réseaux sociaux, devenus au fil des ans un de nos quatre principaux domaines d'action, à côté de l'emploi, du logement et de l'enseignement. Les publics potentiellement fragilisés auxquels nous nous adressons ont aussi changé. Davantage structurés mais en perte de confiance vis-à-vis des institutions publiques, qui ne les reconnaissent pas toujours comme interlocuteurs valables, ils sont à la recherche de nouveaux modes d'action.

La Belgique peut se targuer d'avoir une législation anti-discrimination parmi les plus abouties d'Europe. Cette législation revêt une importance capitale pour les victimes de discrimination parce qu'elle permet de réparer certains préjudices subis ou au minimum de les reconnaître. Elle permet aussi de fixer les limites à ne pas dépasser. Si cette législation comporte encore quelques lacunes, qu'Unia s'attèle à combler à travers les recommandations adressées aux gouvernements, l'enjeu se situe aujourd'hui davantage dans son articulation avec les principes et valeurs qui fondent la société. Si aboutie qu'elle soit, la législation antidiscrimination n'a ni pour ambition ni pour effet de porter à elle seule le projet d'une société inclusive.

Ce n'est pas un hasard si le nouveau plan stratégique 2019-2021 d'Unia a pris le parti d'inscrire la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans une

perspective « Droits humains ». Il ne s'agit pas de dissoudre notre action dans un combat plus vaste mais bien d'en (re)situer les enjeux. Et de réaffirmer le lien indéniable entre égalité et droits humains, l'un ne pouvant exister sans l'autre.

Les droits humains, en tant que cadre évident de la vie en société, sont aujourd'hui remis en question. Selon un sondage¹ réalisé en 2018 par Amnesty International en Belgique francophone, 37 % des 18-34 ans indiquent quant à eux ne jamais avoir entendu parler de la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

L'attachement à la démocratie régresse aussi, en partie d'ailleurs parce qu'elle ne tient pas ses promesses en matière d'égalité et d'inclusion. Si certains tentent de la réinventer, via des expériences de démocratie participative ou délibérative, d'autres s'en écartent, la vident de son sens ou l'instrumentalisent pour mieux l'affaiblir.

Ironie de l'histoire : les droits humains étaient « à la fête » en 2018 : la Déclaration universelle des droits de l'Homme a soufflé ses 70 bougies, la Convention européenne des droits de l'Homme entré en vigueur il y a 65 ans et les Principes de Paris, qui fondent l'action des institutions nationales des droits humains, fêtaient leurs 25 ans. Les célébrations ont pris un ton inquiet et incisif.

La difficulté à repenser la société sur un mode inclusif se lit aussi à travers la place de la personne handicapée dans la société. L'absence de réel progrès en matière d'accessibilité en est une illustration. Des bâtiments, des nouvelles écoles, des nouvelles lignes de transports en commun s'inaugurent sans être accessibles. D'autre part, les budgets alloués aux institutions spécialisées dépassent de loin ceux consacrés aux initiatives de services, de logement, de lieux de vie désinstitutionnalisés. Et de nombreuses personnes handicapées n'ont pas pu voter en 2018 et 2019, faute parfois d'informations adaptées mais le plus

souvent en raison de simples préjugés sur leur capacité décisionnelle.

Sur le plan strictement formel pourtant, 2018 a connu plusieurs évolutions réglementaires et victoires juridiques très importantes. La question des tests de situation était encore taboue il y a quelques années, elle est désormais admise, certes avec des nuances importantes et pas à tous les niveaux de pouvoir. Pouvoir prouver qu'on est discriminé reste en effet le talon d'Achille de la législation antidiscrimination. Par ailleurs, un arrêté royal ouvre enfin la voie aux actions positives, permettant de favoriser temporairement des groupes fragilisés dans l'accès à l'emploi. En février 2018, une cour d'appel confirme clairement que les conséquences d'un cancer peuvent relever d'un handicap, ce qui protégera davantage du licenciement les personnes concernées. Quelques mois plus tard, en novembre, un enfant atteint du syndrome de Down, qu'une école avait préféré exclure, a quant à lui vu ses droits à un enseignement inclusif reconnus. Enfin, un utilisateur de Twitter, au départ anonyme, a pour la première fois été condamné en Belgique pour ses tweets racistes. Ces victoires ne sont pas que symboliques. Elles ont un impact direct sur le quotidien de personnes malmenées en raison de ce qu'elles sont.

Mais ce n'est pas suffisant. Ces progrès indéniables contrastent en effet avec les tensions qui resurgissent dans la société, frappée par des inégalités sociales croissantes qui menacent sa cohésion. Dans ce contexte, nous devons être encore plus à l'écoute. Et travailler sur les possibles autant que sur les interdits.

Els Keytsman
Directrice

Patrick Charlier
Directeur

¹ Sondage réalisé en juin 2018 sur internet par AMNESTY INTERNATIONAL et DEDICATED sur un échantillon de 1 005 habitants en Belgique francophone âgés de 18 à 75 ans. Plus d'infos : www.amnesty.be/camp/declaration-universelle-des-droits-de-l-homme/sondage-exclusif-vous-et-les-droits-humains/sondagedudh.

Un nouveau plan stratégique 2019-2021

Le nouveau plan stratégique 2019-2021² d'Unia a été adopté par notre Conseil d'administration le 18 octobre 2018. À l'heure où les droits fondamentaux sont remis en question et relativisés et où les institutions qui les défendent sont fragilisées, nous avons construit ce plan autour de la conviction que la promotion de l'égalité

des chances et la lutte contre toutes les discriminations fondent le socle de l'État de droit et de l'accès effectif aux droits fondamentaux. Il est formulé autour de trois enjeux et orientations, auxquels répondent plusieurs axes de travail.

Enjeu 1

Promouvoir l'égalité par les droits humains

Orientation 1

Développer la prévention, la promotion et la connaissance

- Des droits économiques sociaux et culturels
- Des droits fondamentaux et des libertés
- Interagir avec les instruments internationaux

Enjeu 2

Agir en relations

Orientation 2

Toucher les citoyens et les autorités

- Aller à la rencontre des citoyens
- Engager les autorités publiques

Enjeu 3

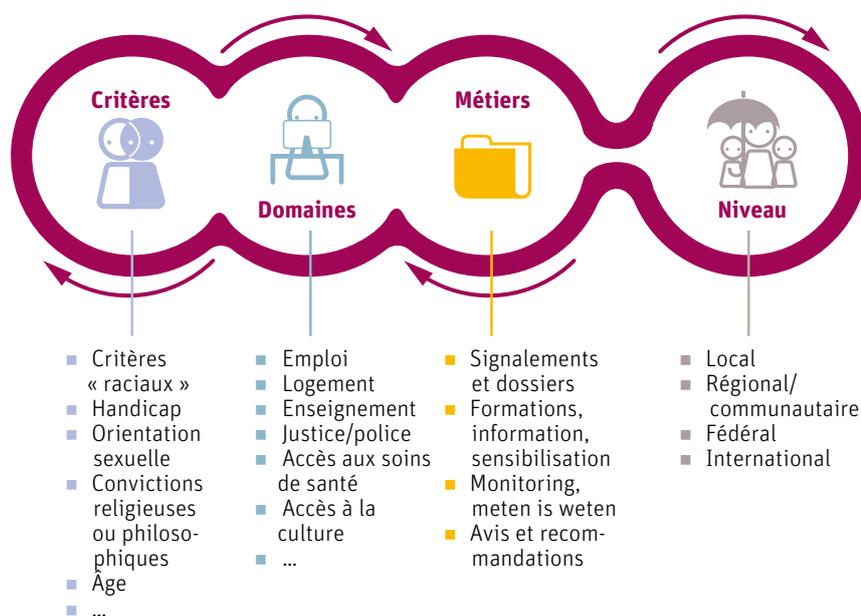
Une institution humaine et performante

Orientation 3

Organiser le process et le project management et le management de la connaissance

- Augmenter la qualité de nos services
- Une organisation ouverte et diverse

Si ce plan n'est pas structuré en fonction des critères de discrimination protégés et des différents domaines et niveaux de compétence, ils s'y retrouvent de manière transversale, ainsi que nos différents « métiers ». Cette approche multiple constitue une opportunité car elle renforce une vision à 360° des enjeux qui nous attendent.



² Le nouveau *Plan stratégique triennal d'Unia* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

Chapitre 1

Évolutions sectorielles
et actualités en 2018



1. Emploi

En matière de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, Unia continue à plaider pour une politique à deux voies. Celle-ci comporte, d'une part, une approche préventive, émanant notamment des partenaires sociaux et stimulée par les pouvoirs publics. D'autre part, elle comprend une stratégie de contrôle de l'application effective des législations antidiscrimination, notamment mais pas exclusivement par l'Inspection du travail³, au moyen de contrôles ciblés indépendants.

Plusieurs développements intéressants sont intervenus en 2018 en matière d'emploi : la loi du 15/01/2018⁴ portant des dispositions diverses en matière d'emploi prévoit désormais la possibilité pour l'Inspection du travail de recourir à des appels « mystères » et à des tests de situation afin de vérifier que les employeurs ne contreviennent pas à la loi Antidiscrimination⁵. Rappelons que cette loi a été précédée, en 2017, par une ordonnance comportant des dispositions du même type en région de Bruxelles-Capitale, ce qui faisait d'ailleurs de la Région une pionnière en la matière⁶. Unia continue à plaider pour que, dans les autres entités du pays, un cadre légal soit mis en place pour rendre possible l'usage de ce type d'outils.

Le 14 septembre 2018, le Conseil des ministres fédéral a par ailleurs approuvé un avant-projet d'arrêté royal permettant aux employeurs privés de recourir à des actions positives, au bénéfice de groupes de personnes sous-représentés dans une entreprise ou un secteur. Cette disposition était prévue dans la législation antidiscrimination mais il manquait un cadre légal permettant de clarifier dans quelles situations et à quelles conditions ces actions pouvait être entreprises. Le projet suit actuellement son parcours législatif et a été approuvé en deuxième lecture par le gouvernement fédéral le 11 janvier 2019. On peut raisonnablement s'attendre à ce que ces dispositions entrent en vigueur dans le courant de l'année.

3 [Art 32/1 de la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi](#), entrée en vigueur le 15-02-2018. Voir aussi la [recommandation d'Unia sur la Recherche et surveillance en matière de discrimination dans les relations de travail par l'inspection fédérale du travail](#), qui peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

4 Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, *ibid.*

5 Seulement après notification préalable et par écrit de l'auditeur du travail ou le procureur du Roi.

6 Voir l'art. 4/3 de l'[ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations](#), tel que modifié par l'[ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale](#).

1.1 | Politique de contrôle

1.1.1 | Tests de situation : un dispositif à évaluer et à renforcer

Unia estime que les dispositions adoptées en matière de tests de situation, tant au niveau bruxellois que fédéral, constituent une avancée indéniable en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi. Si nous souscrivons aux objectifs du texte, nous nous montrons toutefois plus mitigés quant à la praticabilité des dispositifs. Les points suivants, en particulier, peuvent encore être améliorés.

Tenir compte de plusieurs voyants d'alerte

Tout d'abord, tant aux niveaux bruxellois que fédéral, le dispositif est actuellement uniquement réactif. Les tests de situation ne sont envisagés qu'en cas de signalement ou de plainte pour discrimination. Dans la mesure où ces faits discriminatoires sont sous-rapportés, Unia estime qu'il faut aussi pouvoir s'appuyer sur d'autres voyants d'alerte, indépendamment des plaintes. Nous plaçons notamment pour le développement du « datamining », tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées.

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

Ainsi, des analyses automatisées pourraient être organisées, au niveau fédéral, à partir des données de la Banque Carrefour Sécurité sociale et, au niveau régional, à partir des bases de données des services régionaux d'accompagnement et de placement ainsi que de l'Inspection régionale du travail.

Des critères uniformes pour les auditorats

Autre écueil, au niveau fédéral : les inspecteurs doivent, après réception d'une plainte ou d'un signalement, demander l'autorisation de l'auditeur du travail pour pouvoir procéder à un test de situation, ce qui rend la procédure plus lente et plus complexe. Unia demande qu'une circulaire commune au Collège des procureurs généraux

et aux ministres de la Justice et de l'Emploi définisse des critères uniformes et des directives pratiques auprès des auditorats afin de lever toute incertitude d'ordre juridique. Début 2019, une circulaire confidentielle a été adoptée et nous espérons qu'elle est de nature à rendre la législation effective. Unia demande également que le cadre juridique fédéral soit adapté dans le cas où une évaluation des tests de situation confirme le maintien d'obstacles juridiques lors de leur mise en œuvre pratique.

Élargir les moyens de preuve

Notons aussi, même si cela est moins explicite au niveau fédéral, que les tests de situation ne sont autorisés que par courrier, par e-mail ou par téléphone. Ils ne peuvent actuellement pas être réalisés en face-à-face, via des entretiens, alors qu'on sait que les injonctions discriminatoires de la part d'un employeur se produisent plutôt oralement.

Reste que ces dispositifs ont le mérite d'exister, dans un contexte difficile. Si leur impact sera vraisemblablement limité en phase de lancement, il convient néanmoins de s'en saisir, de les évaluer périodiquement et de les transformer pour qu'ils deviennent un outil efficace au service d'un marché du travail plus égalitaire.

Nous appelons la Région wallonne et la Région flamande à adopter des dispositifs similaires au bénéfice de leurs services d'inspection. Notons qu'une audition a été organisée au Parlement wallon, le 9 janvier 2018, au sujet d'une proposition⁷ parlementaire sur les tests de situation dans l'emploi. Unia et d'autres parties prenantes ont été entendus dans ce cadre. À notre connaissance, cette audition n'a toutefois donné lieu à aucune avancée concrète.

1.1.2. | Groupe de travail technique datamining

Un groupe de travail sur le datamining s'est réuni une première fois en juin 2017. Étaient présents, outre Unia et les représentants du ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, des experts du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de l'Emploi, l'Office national de Sécurité sociale et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Une seconde réunion a été organisée fin janvier 2018 et les travaux se poursuivent à l'heure actuelle.

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



Titres-services en Flandre : résultats des tests de situation

Le 28 juin 2017, le Parlement flamand approuvait l'introduction de tests de situation dans le secteur des titres-services. Ces tests s'inscrivent dans le plan d'action du ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters. Ils sont organisés par la fédération représentant les employeurs du secteur (Federgon), dans une optique d'auto-régulation, et non par l'Inspection du travail en Flandre comme préconisé par Unia. Seules les entreprises qui acceptent de participer à ces tests peuvent obtenir un agrément de la Région.

Le rapport de l'asbl Mycadis, mandatée pour organiser une première vague de tests de situation, a été rendu public le 11 décembre 2018. Dans 30 % des 1 350 tests effectués, il y a une indication de discrimination. Le critère de l'âge (qu'il concerne des travailleur·ses plus jeunes ou plus âgé·es) est davantage concerné (47 %) que le critère du sexe (25 %) ou encore de l'origine (18 %). Mycadis attribue ce résultat au manque de connaissance de l'âge, en tant que critère de discrimination. Les entreprises sont par contre généralement mieux informées que des demandes de clients relatives à l'origine d'un·e travailleur·se sont discriminatoires et illégales.

Les entreprises qui ont donné suite aux demandes discriminatoires devront suivre en 2019 une formation à la législation antidiscrimination et à la gestion de la diversité. Les modalités de cette formation sont en cours d'élaboration au moment de la rédaction de ce rapport.

Unia regrette que ces tests de situation soient organisés uniquement par le secteur lui-même et non par une autorité indépendante, de manière complémentaire. Nous y voyons une opportunité manquée, pour la Flandre, de jouer un rôle pionnier en la matière et de s'engager résolument dans la lutte contre les discriminations dans l'emploi. L'initiative reste toutefois une première en Belgique et n'est pas dénuée d'intérêt dans un secteur particulièrement à risque.

1.1.3. | Protocoles avec l'Inspection du travail

Dans le courant de l'année 2018 ont été signés ou renouvelés les protocoles de collaboration avec les services d'inspection fédérale et régionale bruxelloise. Au niveau fédéral, la collaboration entre le Contrôle des lois sociales et Unia remonte à une dizaine d'années (protocole du 22 octobre 2010). Le protocole avec l'Inspection régionale bruxelloise a quant à lui été signé le 3 mai 2018. Notons qu'un protocole similaire a été signé entre l'Inspection régionale et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La collaboration porte spécifiquement sur l'échange d'informations et d'avis relatifs au traitement des plaintes ainsi que sur l'instauration d'un suivi et d'un échange de données relatives au phénomène de la discrimination dans l'accès à l'emploi. Dans ce cadre, Unia pourra transmettre des signalements individuels de discrimination à l'Inspection lorsque le recours à un test de situation s'avère pertinent.

Au niveau fédéral, en attente de la circulaire susmentionnée à l'attention des auditeurs du travail, aucun dossier individuel n'a encore pu être transmis à cette date. Au niveau bruxellois, compte tenu de la date relativement récente de cette collaboration, seuls 7 dossiers ont été transmis en 2018. Il faudra donc vraisemblablement attendre 2019-2020 pour que ces récentes dispositions commencent à produire des effets.

Par ailleurs, Unia et l'Inspection régionale examineront la possibilité d'intégrer un module de formation portant sur la discrimination dans l'emploi dans le cursus des inspecteurs. Dans l'intervalle, des formations ponctuelles d'un jour sont organisées chaque année par l'Inspection. Une journée de formation a eu lieu le 22 janvier 2018. Elle a abordé de nombreux thèmes, notamment les principes du droit de la non-discrimination dans l'emploi bruxellois, les différents outils dont disposent les enquêteurs pour établir l'existence de ces discriminations en ce compris les tests de situation, les mécanismes de protection des témoins et des victimes. Elle a également été l'occasion de la présentation d'un projet de méthode de travail pour harmoniser la collaboration entre Unia et l'Inspection régionale bruxelloise.

1.2 | Politique de prévention

Si la législation antidiscrimination décrit clairement une série de comportements interdits et permet de fixer le cadre de la lutte contre les discriminations en Belgique, elle produit généralement ses effets en aval d'une discrimination constatée. Sur le plan de la prévention, sa portée est nettement plus limitée.

Comment prévenir avant d'avoir à guérir ? Des initiatives disparates de prévention de la discrimination existent à divers niveaux. Mais il n'existe à ce jour pas de cadre réglementaire visant explicitement à l'organiser. Dans le cadre de son plan stratégique 2019-2021, Unia s'est fixé pour objectif de stimuler et de contribuer à l'élaboration d'une politique de prévention.

Elle repose au minimum sur les axes suivants :

- la définition des publics à cibler (en lien avec les critères protégés par la législation antidiscrimination), ceux-ci pouvant différer d'un secteur à l'autre ;
- une « mesure-zéro » et un monitoring de suivi, du niveau macro (voir aussi le point 1.2.4. de ce chapitre sur le Monitoring socio-économique) au niveau micro. Il s'agit donc pour les secteurs et les entreprises de pouvoir monitorer la composition de leur personnel, et donc d'accéder à des bases de données fiables et accessibles, dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée. Cet état des lieux est en effet indispensable pour identifier des groupes sous- ou surreprésentés ;
- la possibilité de recourir à des actions positives, visant à (r)établir une égale participation à l'emploi de certains groupes de personnes. Celles-ci recouvrent un large éventail de mesures incitatives ou contraignantes (voir le point 1.2.3. de ce chapitre) ;
- des codes de conduite au niveau (inter)sectoriel pouvant se traduire dans des codes de conduite au niveau des entreprises. Le « quick scan antidiscrimination » pourrait constituer le point de départ d'une telle politique de prévention (voir le point 1.3 de ce chapitre) ou le « menu d'inspiration » proposé aux entreprises sur le site eDiv.be (voir point 1.2.1. de ce chapitre) ;
- des actions d'information, de sensibilisation et de formation ;
- la reconnaissance de la discrimination en tant que risque psychosocial, via l'intégration de la prévention de la discrimination dans les dispositions relatives au bien-être des travailleurs, dont la loi du 4 août 1996. La discrimination constitue un risque spécifique qui doit être abordé indépendamment lors de l'analyse de risques obligatoire et la mise en place de plans de prévention en matière de bien-être au travail.

1.2.1. | Une responsabilité partagée avec un rôle-clé pour les secteurs

Cette politique de prévention se décline nécessairement à plusieurs niveaux. S'il s'agit d'une responsabilité partagée entre les autorités, les secteurs et les entreprises, Unia estime toutefois que les secteurs y jouent un rôle prépondérant.

Il revient notamment aux commissions paritaires d'identifier les déficits de participation et les risques de discrimination dans leur secteur respectif, de recourir à des actions positives lorsque c'est pertinent (voir point 1.2.3 de ce chapitre), de définir des codes de conduites sectoriels...

Les différents conseils économiques et sociaux que compte le pays au niveau fédéral et des entités fédérées (et les partenaires sociaux qui les composent) doivent également jouer un rôle en la matière, en tant qu'organe de concertation d'une part, et en tant qu'organe d'étude, d'avis et de recommandation d'autre part.

Les autorités doivent quant à elles stimuler ces initiatives, encadrer, soutenir et parfois contraindre. Cela peut se faire en conditionnant l'octroi de subsides aux engagements et résultats effectifs en la matière, à l'instar des accords sectoriels flamands⁸. Notons que pour les pouvoirs publics aussi, il est nécessaire de mettre en œuvre des plans de diversité approfondis, avec des objectifs chiffrés contraignants auxquels des sanctions peuvent être assorties.

Notons qu'en Flandre, les nouvelles conventions sectorielles 2018-2019, dans lesquelles la question de la participation proportionnelle et de la diversité dans l'emploi fait déjà l'objet d'une clause spécifique, doivent dorénavant être plus explicites à cet égard. Un code de conduite sectoriel nous semble être une exigence minimale. Il doit ensuite pouvoir se traduire en mesures concrètes dans les règlements de travail.

Des initiatives timides voient aujourd'hui le jour, ce qui est positif. Via leurs fonds sectoriels, plusieurs secteurs ont ainsi entrepris de rédiger une brochure destinée à donner des conseils pratiques sur la rédaction de ces codes de conduite. Unia a été consulté pour avis à ce sujet. Mais ces initiatives doivent recevoir plus d'attention pour produire leurs effets.

Toujours dans ce cadre, Unia a organisé le 21 septembre 2018 une journée d'échange avec des représentants de divers secteurs. Les échanges ont permis d'évoquer de manière plus précise les objectifs des codes de conduite sectoriels en matière de non-discrimination et d'en proposer des lignes directrices. La question de la protection des lanceurs d'alerte, qui choisissent de divulguer des pratiques discriminatoires dans un secteur donné, a également été abordée. Enfin, pour les secteurs disposant déjà d'un code de conduite, Unia a présenté une série de dispositions concrètes notamment en matière de formation et d'autocontrôle.



Codes de conduite : au-delà d'une simple déclaration d'intention

Le site eDiv.be, développé par Unia avec le soutien des trois Régions, propose depuis 2018 un « menu d'inspiration » pour les entreprises qui s'engagent dans une politique de prévention et suggère une série d'éléments à spécifier dans un code de conduite. Le menu reprend une série de liens vers des initiatives existantes, dont les secteurs et les entreprises peuvent directement s'inspirer, en fonction du contexte qui leur est propre. Il s'agit notamment :

- de la procédure de recrutement (canaux de sélection, procédure, aménagements raisonnables...);
- des conditions de travail (dont la politique salariale);
- du règlement de travail (dont la clause de non-discrimination);
- des mécanismes de signalement de discrimination, y compris pour les témoins;
- des mécanismes de contrôle (en interne et dans la relation avec les clients);
- des dispositions en matière de prévention des risques psycho-sociaux;
- du monitoring de la composition du personnel.

Plus d'informations : www.ediv.be.

⁸ La Flandre a opté pour des conventions sectorielles depuis 2001. Il s'agit d'accord de collaboration entre les secteurs, représentés par les partenaires sociaux, et le gouvernement flamand, sur des thématiques telles que l'adéquation de l'offre d'enseignement au marché du travail, le développement des compétences et la promotion de la diversité. À l'heure actuelle, plus de 30 conventions sectorielles ont été conclues.



Des pratiques novatrices dans le secteur de l'intérim

Fin mars 2018, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont participé à la Semaine contre la discrimination organisée par l'agence d'intérim Accent Jobs. Près de 700 gérants d'agences et de consultants de Flandre et de Wallonie se sont vu informés de nos missions respectives, du cadre légal et de la discrimination dans le secteur de l'intérim.

Notons qu'Unia a déjà collaboré avec d'autres agences intérimaires dans le passé, afin de former les responsables et de les aider à élaborer des procédures internes permettant de réduire les risques de discriminations.

1.2.2. | Revoir ou consolider le soutien aux plans de diversité

Au niveau des entreprises, les plans de diversité, intégrant les axes précités, restent un outil incontournable d'une politique de prévention.

En région de Bruxelles-Capitale, c'est Actiris qui a reçu la mission d'accompagner les entreprises qui désirent mettre en place un plan diversité reconnu par la Région⁹. Les entreprises qui ont mis en œuvre un tel plan reçoivent le Label Diversité¹⁰. Unia conseille à son tour l'équipe des consultants d'Actiris pour toute question relative à la lutte contre les discriminations et à la gestion de la diversité. À l'heure actuelle, plus de 100 labels ont été octroyés. Il s'agit tant de petites structures que de grosses entreprises.

Unia participe aussi à la réflexion visant à réformer les instruments diversité en matière d'emploi de la Région, qui a débuté en 2018 et qui devrait aboutir dans le courant de l'année 2019. Cette réforme portera notamment sur la redéfinition des plans diversité et sur le redéploiement du guichet antidiscrimination d'Actiris, qui a pour mission d'offrir un accompagnement aux chercheurs d'emploi qui signalent avoir subi une éventuelle discrimination. Dans le cas où le guichet présume effectivement une discrimination, le dossier est transmis à Unia avec l'accord du requérant.

9 Plus d'informations sur les plans diversité sur le site d'Actiris : www.actiris.be/diversite/tabid/899/language/fr-BE/Plan.aspx.

10 Plus d'informations sur le label diversité sur le site d'Actiris : www.actiris.be/diversite/tabid/980/language/fr-BE/Label-Diversite.aspx.



Étude sur l'intersectionnalité

Dans le cadre de la réflexion entamée en Région de Bruxelles-Capitale sur les plans de diversité, Unia a participé au comité d'accompagnement d'une étude sur l'intersectionnalité¹¹ commanditée par Actiris auprès du CIJ (Center for Intersectional Justice, Berlin).

Le concept de l'intersectionnalité est utilisé pour désigner ce qu'il se passe lorsqu'un groupe est discriminé non pas en fonction d'un seul critère, mais sur base de plusieurs critères, dont on dit qu'ils sont « croisés » – « *intersectional* », en anglais – lorsqu'ils interagissent entre eux et se renforcent mutuellement pour créer des situations nouvelles de discrimination. Ainsi, par exemple, la discrimination subie sur le marché de l'emploi par les femmes d'origine étrangère comporte des aspects parfois très différents de celle subie par les hommes de même origine.

L'étude s'applique à repérer de tels groupes et à les nommer, de façon à pouvoir ensuite en tenir compte dans les analyses statistiques et la définition des politiques publiques. Une bonne nouvelle : le Monitoring socio-économique¹², qui croise systématiquement les critères de l'origine et du genre dans ses analyses statistiques fut une ressource importante pour les auteurs de l'étude.

En Flandre, le soutien aux plans de carrière et de diversité a été supprimé au cours de la dernière législature, entraînant la perte d'une expertise conséquente. Actuellement, les entreprises peuvent introduire une demande de subside via le portefeuille à destination des PME. Unia constate que cela ne suffit pas. L'accompagnement et le suivi intensifs étaient en effet une condition essentielle de la réussite de ces plans.

La demande de soutien, d'exemples de bonnes pratiques et de possibilités de développement d'une politique de diversité efficiente dans les entreprises et les organisations n'a pas disparu, constate Unia. Les nouvelles orientations

11 Plus d'informations et programme de la présentation sur : <https://press.actiris.be/invitation-presse>.

12 Le *Monitoring socio-économique 2017 : marché du travail et origine* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

de la politique d'accent sur les « talents » ne semblent pas suffisamment efficaces pour des catégories de travailleurs qui occupent depuis longtemps déjà une situation plus faible sur le marché de l'emploi (les personnes en situation de handicap, d'origine étrangère ou en situation de pauvreté notamment), alors que la tendance générale concernant le chômage et le taux d'emploi peut pourtant être qualifiée de positive. Des actions positives ciblées paraissent plus indiquées que jamais. Les différents pouvoirs publics se doivent donc de formuler une réponse plus conséquente à la demande de soutien d'une politique de diversité dans les entreprises.

Si les évolutions en Flandre nous semblent donc critiquables à plusieurs niveaux, la question de la diversité en entreprise continue toutefois d'être investie, ce dont on peut se féliciter.

La Wallonie manque de son côté réellement d'ambition sur ce plan. Il n'y a aujourd'hui aucun dispositif spécifique visant à promouvoir la diversité en entreprise, ce qu'Unia déplore vivement. Les organisations syndicales, les centres régionaux d'intégration et des associations de terrain y développent bien des initiatives soutenues par la Wallonie, mais celles-ci ne constituent pas une action suffisamment structurelle investie par la Région.

1.2.3. | Actions positives



Qu'est-ce qu'une action positive ?

Il s'agit d'une mesure destinée à rétablir une inégalité manifeste défavorisant des personnes partageant un critère protégé. En vertu de l'article 10 de la loi Antidiscrimination, une action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste ;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive doit être temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

La législation antidiscrimination prévoit qu'une distinction directe ou indirecte ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle s'opère dans le cadre de « mesures d'actions positives ».

Au niveau fédéral, la loi Antiracisme et la loi Antidiscrimination précisent que les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre doivent être déterminées par arrêté royal.

Depuis 2007, Unia recommande d'adopter cet arrêté royal, qui occupe une place primordiale dans une politique de prévention de la discrimination. Onze ans plus tard, cette recommandation a enfin pu aboutir. À l'occasion d'une journée d'étude organisée le 7 mai 2018 par le Minderhedenforum et Unia sur les actions positives, le ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters a annoncé qu'un texte était en préparation. Le 11 janvier 2019, sur proposition du ministre, le Conseil des ministres a approuvé en deuxième lecture un projet d'arrêté royal¹³, après avis du Conseil d'État. Celui-ci vise toutefois uniquement le secteur privé.



Journée d'étude organisée le 7 mai 2018 par le Minderhedenforum et Unia avec le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters

Du côté des Régions, des arrêtés doivent également être adoptés en exécution des décrets et ordonnance antidiscrimination. La Flandre fait exception dans la mesure où son décret antidiscrimination rend directement possible les actions positives dans les matières régionales. Concrètement, des mesures positives peuvent donc y être adoptées en matière de stages, de formations professionnelles et de mise à l'emploi. Unia recommande de se saisir de cette possibilité, ce qui n'est pas suffisamment le cas aujourd'hui.

13 L'article Unia réagit à l'adoption des actions positives (14 septembre 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.



Journée d'étude sur les actions positives

Le 7 mai 2018, le Minderhedenforum et Unia ont organisé une journée d'étude sur les actions positives. Il s'agissait d'une part de faire le tour des enjeux et des législations s'y rapportant, et d'autre part d'échanger de bonnes pratiques. Des employeurs privés et publics ont présenté leurs pratiques en matière de recrutement ou de stages et jobs étudiants.

Les débats se sont cristallisés autour de la question du caractère éventuellement contraignant de ces actions positives, en particulier de quotas d'engagements, fortement décriés par les organisations d'employeurs. Unia estime pour sa part que les quotas doivent pouvoir être envisagés lorsque les objectifs chiffrés ne sont systématiquement pas atteints. Une approche différente, plus « soft » pour le secteur privé et plus « hard » pour le secteur public, se justifierait toutefois, dans la mesure où le secteur public devrait refléter au plus près la composition de la société.

De son côté, le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, a déclaré lors de la journée d'étude qu'un arrêté royal visant le secteur privé était en préparation (voir plus haut) mais qu'il n'imposerait pas de nouvelles obligations aux employeurs.

Quels enjeux ?

Au fil des ans, Unia a reçu plusieurs questions relatives à ces mesures d'action positive et a publié un avis¹⁴ à ce sujet en 2018. Ainsi, une compagnie d'assurances souhaitait, dans le cadre d'une initiative de promotion de la diversité, faire appel à une maison de jeunes pour recruter des travailleurs étudiants d'origine étrangère. Une entreprise ayant une pyramide des âges inversée voulait donner temporairement la priorité à de jeunes candidats... Si avant l'adoption de l'arrêté royal, ces sociétés avaient pu faire l'objet de poursuites pour discrimination de la part de candidats écartés, elles disposent aujourd'hui enfin de la sécurité juridique nécessaire pour favoriser une composition plus diversifiée de leur personnel.

14 La Note cadre d'Unia sur les actions positives peut être consultée sur le site www.unia.be, à la rubrique Recommandation.

Cette mesure est particulièrement importante pour les personnes avec un handicap. Avec un taux d'emploi des personnes handicapées s'élevant seulement à 23 %, selon Statbel (Office belge de statistique), la Belgique fait en effet figure de mauvais élève parmi les pays de l'Union européenne. Notons à ce sujet que la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique, autorise non seulement les actions positives mais encourage les autorités à les mettre en œuvre lorsque c'est nécessaire, à travers, par exemple le recours à des systèmes de quotas d'embauche¹⁵. Le Comité onusien ne recommande toutefois pas de réserver certains emplois exclusivement à des personnes handicapées, en raison d'un risque de stigmatisation des personnes handicapées et de possibilités réduites d'évoluer dans une carrière¹⁶.

Les actions positives ouvrent également la possibilité de voir le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère se redresser. En 2016, seulement 49,1 %¹⁷ des personnes hors Union européenne avaient un emploi. C'est 20 % de moins qu'un Belge actif sur le marché de l'emploi. La Belgique a d'ailleurs été pointée du doigt à ce sujet, fin mai, par la Commission européenne. C'est une situation préoccupante.

Actions positives et secteur public

Le récent arrêté royal concerne uniquement le secteur privé. Unia, aux côtés du Minderhedenforum et d'autres acteurs associatifs, estiment qu'il faut travailler à l'adoption d'un arrêté royal relatif aux actions positives dans le secteur public¹⁸. Certaines actions positives sont *de facto* déjà en place, en faveur notamment de la parité linguistique ou en vue d'atteindre l'objectif des 3 % de mise à l'emploi des personnes avec un handicap. Il semble donc logique qu'un arrêté royal portant sur le secteur public soit également adopté.

Les travailleurs, en particulier de ce secteur, doivent refléter la diversité de la société. C'est pourquoi Unia estime justifié d'adopter, dans le secteur public, une approche plus ferme en matière d'actions positives, recourant no-

15 Plus d'informations : CDPH art. 27 §1 g) et h). Voir aussi Observation générale n°6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination adoptée par le Comité onusien à sa 19^{ème} session (1^{er} février-9 mars 2018).

16 Les Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique (Comité des droits des personnes handicapées, 28 octobre 2014) peuvent être consultées sur le site www.unia.be, rubrique Handicap.

17 Statistique issue de Country Report Belgium 2018, in 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011, à consulter sur <http://ec.europa.eu>.

18 L'article Un arrêté royal prévoit la mise en place d'actions positives dans le secteur privé (26 juillet 2018) peut être consulté sur www.unia.be à la rubrique Articles.

tamment à des quotas, des campagnes de recrutement ciblées, des stages ou jobs étudiants réservés à des publics sous-représentés...

1.2.4. | Monitoring socio-économique

Le monitoring est une composante essentielle de la politique de prévention : quelle est la situation actuelle dans les secteurs, les entreprises et les institutions publiques et comment évolue-t-elle sous l'influence des politiques d'emploi et de diversité mises en place ? De plus en plus d'entreprises, de secteurs et de pouvoirs publics entendent monitorer la composition de leur personnel. Il est donc important qu'ils puissent disposer de ces données selon des procédures accessibles et claires, dans le respect de la législation en matière de protection de la vie privée.

Il existe aujourd'hui, grâce à la collaboration entre Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, un Monitoring socio-économique qui répertorie le marché de l'emploi belge selon l'origine et le parcours migratoire, le genre et l'âge.

Les résultats du troisième rapport du Monitoring socio-économique, publié en décembre 2017, ont été présentés lors d'un séminaire le 18 juin 2018. Cette édition présente quatre nouveautés :

- des analyses fondées sur le niveau d'éducation ;
- la situation des jeunes en stage d'insertion ;
- le secteur public ;
- les motifs de séjour.

Nous renvoyons le lecteur au Rapport annuel 2017¹⁹ pour une synthèse des résultats. Retenons qu'un des principaux enseignements concerne le lien entre origine, niveau d'éducation et taux d'emploi. Si, toutes origines confondues, le taux d'emploi augmente au fur et à mesure que le taux d'éducation augmente, les disparités selon les origines restent très marquées. Les personnes qui ont un niveau d'éducation élevé et une origine étrangère présentent, en effet, un taux moyen d'emploi inférieur de presque 19 points de pourcentage à celles d'origine belge (soit 67,2 % contre 85,9 %). C'est particulièrement vrai pour les personnes d'origine subsaharienne (soit 58,4 %).

Le séminaire consacré à ce Monitoring est longuement revenu sur ce résultat. La question de la reconnaissance des diplômes et celle de la formation en alternance et des dispositifs de transition professionnelle y ont été largement évoquées. Le manque d'informations concer-

nant, d'une part, les personnes qui travaillent dans les institutions internationales et, d'autre part, les travailleurs détachés, a également été abordé. Celles-ci n'alimentent en effet pas la banque Carrefour des entreprises.

Les secteurs et les autorités soulignent tout l'intérêt du Monitoring socio-économique et se sont emparés de cet instrument de référence. En 2018, Unia a été sollicité par plusieurs secteurs, dont celui des titres-services, des professions libérales, de la transformation du papier et du carton et de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie pour obtenir des données relatives à leurs secteurs respectifs, selon la méthodologie du Monitoring. Pour cette raison, Unia demande que les services publics qui fournissent des données pertinentes, tels que le Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale, puissent étendre leurs services aux secteurs, aux pouvoirs publics et aux entreprises.

Notons que le Monitoring a été présenté et débattu à la commission Emploi du Parlement flamand le 22 février 2018. Les chiffres bruxellois ont également été présentés au Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, Rudi Vervoort. Une publication de la FGTB Bruxelles est en cours de rédaction sur base de ces mêmes chiffres et constats.

1.3 | Marchés publics : leviers pour le respect de normes antidiscriminatoires

Les autorités publiques sont en position d'octroyer les marchés publics aux entreprises qui attestent du respect de normes sociales. Des clauses antidiscrimination et de gestion de la diversité pourraient être introduites à cet effet dans les cahiers des charges. Elles pourraient également être assorties explicitement de clauses de résiliation de contrat en cas de discrimination avérée.

Un projet-pilote est actuellement en cours avec la Ville de Gand. Il comprend l'insertion d'une clause de non-discrimination, assortie de mesures de contrôle et de sanction. Il comprend également l'utilisation, par les candidats soumissionnaires, d'un « quick scan »²⁰ destiné à évaluer la politique d'une entreprise en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité. Unia a participé à l'ensemble du processus. La phase-test a été prolongée et se poursuivra jusqu'en 2020.

19 Le Rapport annuel 2017 – *Refuser l'inertie* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

20 Le *Quick scan non-discrimination et égalité des chances* peut être consulté sur le site d'e-learning d'Unia, www.eDiv.be.

1.4 | Partenaires sociaux et services de l'emploi : en première ligne

Les partenaires sociaux et les services de l'emploi sont en première ligne de la lutte contre les discriminations dans l'emploi. Différentes formes de partenariats avec les organisations les représentant ont été mises en place depuis la création d'Unia pour favoriser des échanges et des collaborations.

Côté syndical, les contacts se sont multipliés en 2018 en vue d'aboutir à l'actualisation des protocoles de collaboration et des accords en matière de traitement des signalements individuels. Unia est également intervenu dans plusieurs événements organisés par les syndicats, dont le forum intersyndical organisé le 21 mars 2018 sur le thème « Entreprise sans racisme. Vivre et travailler ensemble », une conférence ACV-CSC sur les personnes LGBTQI dans le milieu du travail, une rencontre de la FGTB sur les dix ans de la loi Antidiscrimination. Nous avons également formé des délégués de terrain FGTB à la législation anti-discrimination. Enfin, Unia s'est adressé à la justice, aux côtés des syndicats, dans des dossiers individuels de discrimination.

Côté patronat, les organisations d'employeurs²¹ se sont accordées en juillet 2017 sur un plan d'action diversité²². Dans ce cadre, Unia a entamé une concertation avec les organisations interprofessionnelles, qui s'est poursuivie en 2018. Un accord de collaboration entre Unia et ces organisations est en préparation. Il a été soumis aux protagonistes en décembre 2018 et est en cours de discussion à l'heure de la rédaction de ce rapport.

Enfin du côté des services de l'emploi, un travail intensif est en cours à Bruxelles avec la réorganisation du guichet antidiscrimination (voir aussi plus haut le point 1.2.2. de ce chapitre).

2. Logement

En matière de logement, Unia plaide pour une augmentation significative de l'offre de logements à prix abordables et de logements sociaux adaptés aux nouveaux profils de famille. Nous demandons aussi que les compétences des services régionaux de l'inspection du logement soient étendues à l'application des lois antidiscrimination.

2.1 | Politiques régionales : évolutions un an après la régionalisation du droit de bail d'habitation

La régionalisation du droit de bail d'habitation constitue l'opportunité de revoir ou d'ajouter certaines dispositions réglementaires pour s'attaquer aux discriminations structurelles rencontrées dans l'accès au logement. Dans ce cadre, Unia a remis aux trois Régions, en 2017 et 2018, une série d'avis et de recommandations s'articulant autour de 4 axes :

- clarifier les informations et pièces justificatives qu'un bailleur peut exiger d'un candidat-locataire ;
- mettre en place un fonds central de garantie locative, accessible à tous les locataires ;
- étendre les compétences des services régionaux de l'inspection du logement à l'application de la réglementation antidiscrimination et introduire les tests de situation comme moyen de contrôle ;
- déléguer le contrôle de l'obligation d'affichage du montant du loyer et des charges communes aux Régions afin de permettre une application uniforme de cette obligation sur l'ensemble du territoire régional, notamment en termes de sanctions.

21 Il s'agit de la FEB (Fédération des Entreprises de Belgique), d'Unizo (Unie van Zelfstandige Ondernemers), de l'UCM (Union des Classes Moyennes), du Voka (Vlaams netwerk van ondernemingen), de l'UWE (Union Wallonne des Entreprises), de la BECI (Chambre de Commerce & Union des entreprises de Bruxelles), d'Unisoc (Union des entreprises à profit social) et de l'AFROfront (regroupant les organisations professionnelles agricoles ABS, Boerenbond et FWA).

22 Plus d'informations sur ce plan d'action sur : www.feb.be/domaines-daction/ethique-responsabilite-societale/egalite-des-chances/plan-daction-des-organisations-patronales-pour-plus-de-diversite-au-sein-de-lentreprise.



Un propriétaire condamné pour discrimination

Le 28 mars 2018, le tribunal de Gand a condamné un propriétaire à une amende pour discrimination raciale²³. En cause : il ne voulait louer son kot qu'à un locataire âgé entre 20 et 26 ans et dont les parents étaient belges. Unia est allé en justice après plusieurs tentatives de négociation extrajudiciaire. Le juge a condamné l'homme par défaut à une amende de 500 euros par nouvelle infraction.

2.1.1. | Bruxelles : tests de situation à l'agenda

En Région de Bruxelles-Capitale, l'ordonnance visant la régionalisation du bail d'habitation entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018²⁴ comprend plusieurs dispositions importantes en matière de lutte contre les discriminations. Elle spécifie, entre autres, explicitement que ni la nature, ni l'origine des ressources d'un candidat locataire ne peut être invoquée pour écarter sa candidature. Cette ordonnance est venue renforcer un dispositif de lutte contre la discrimination déjà relativement complet. Une difficulté majeure subsistait toutefois dans ce système : la charge de la preuve. Celle-ci, bien que partagée, est une responsabilité qui incombe initialement à la victime. Or il est souvent difficile, pour les victimes, d'apporter les preuves qu'elles ont été discriminées.

Le 21 mars 2018, une proposition de résolution²⁵ relative à l'introduction de tests de situation dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché du logement a été déposée au Parlement bruxellois.

Elle a été suivie d'un (avant-)projet d'ordonnance mettant en place deux moyens de preuve : les tests de situation et les tests dits du « client mystère ». Pour rappel, le test de situation consiste à présenter au bailleur ou à l'agent immobilier deux locataires potentiels, fictifs ou non, dont

le profil est similaire à l'exception du critère protégé testé. Les deux réponses sont ensuite comparées afin de vérifier l'existence ou non d'une différence de traitement. Le second test, du « client mystère », consiste à se substituer à un bailleur et à formuler une injonction discriminatoire à un agent immobilier afin de vérifier s'il obtempère ou non.

Selon Unia, ces tests doivent pouvoir être mobilisés par les victimes elles-mêmes, ainsi que par une série d'organisations actives en matière de lutte contre la discrimination. Unia a d'ailleurs conçu un outil en ligne²⁶ pour accompagner ce processus.

Par ailleurs, ces tests doivent aussi pouvoir être mobilisés par le service public régional bruxellois, pour la compétence du Logement, afin de faciliter la recherche et le constat de pratiques discriminatoires. Selon Unia, les services de l'Inspection régionale du logement doivent être outillés pour pouvoir effectuer des enquêtes et délivrer des sanctions financières en cas de plainte individuelle ou lors de contrôles auprès des agents immobiliers.

L'ordonnance²⁷, adoptée le 21 décembre 2018, a fait l'objet d'une collaboration intense entre Unia et la ministre bruxelloise du Logement, Céline Fremault. Elle fait de la Région de Bruxelles-Capitale une pionnière en la matière, comme elle l'avait été en 2017 dans le domaine de l'emploi.

Selon l'ordonnance, le constat d'une pratique discriminatoire par les services de l'Inspection régionale du Logement sera transmis au procureur du Roi qui décidera de poursuites éventuelles. À défaut de poursuite, l'Inspection pourra infliger une amende administrative, pouvant aller de 125 à 6 200 euros, en fonction de la gravité de l'infraction, de son caractère récidiviste et de la profession exercée par l'auteur de la discrimination. Celle-ci alimentera le Fonds budgétaire régional de solidarité. L'entrée en vigueur du dispositif est prévue pour le 1^{er} septembre 2019.

Par ailleurs, une brochure d'information (*La discrimination au logement*²⁸) élaborée en partenariat avec Unia et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une réédition pour une diffusion au printemps 2019. Les sessions d'information à l'intention des agents immobiliers se sont également poursuivies en mars 2018. Enfin, Unia a participé au Midi du Logement organisé par la Région sur cette thématique le 27 novembre dernier.

23 L'article *Un propriétaire condamné pour discrimination* (6 avril 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

24 L'ordonnance visant la régionalisation du bail d'habitation du 27/07/2017 (publication 30/10/2017) peut être consultée sur : www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017072715&table_name=loi.

25 La proposition de résolution relative à l'introduction de tests de situation dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché du logement peut être consultée sur : <http://weblex.irisnet.be/data/crb/doc/2017-18/135136/images.pdf>.

26 L'outil *Comment prouver une discrimination raciale au logement ?* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Sensibilisation et prévention.

27 L'ordonnance du 21/12/2018 modifiant le Code bruxellois du Logement afin de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement (publication : 31/01/2019) peut être consultée sur : [www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=sum](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=19-01-31&numac=2019040080)

28 La brochure *La discrimination au logement* (2019) peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Publications.



Tests de situation : effet partiellement dissuasif

Dans la lignée de la Ville de Gand en 2015, Bruxelles Logement faisait réaliser en 2016-2017 une étude exploratoire²⁹, basée sur des tests de situation, destinée à évaluer l'ampleur des pratiques discriminatoires sur le marché locatif privé en Région bruxelloise. Unia avait participé au comité d'accompagnement de cette étude. Il en ressortait qu'environ un tiers des agents immobiliers actifs en Région de Bruxelles-Capitale acceptaient de discriminer des candidats locataires sans contrat de travail et des candidats locataires d'origine étrangère.

Une nouvelle vague d'appels-mystères a été réalisée fin 2018³⁰. Elle montre que le nombre d'agents immobiliers acceptant à la demande du propriétaire de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes d'origine étrangère est passée de 43 % à 25 %, dans le cas de figure le plus significatif (logement cher situé dans la commune bruxelloise de Watermael-Boitsfort). Notons aussi que 29 % des agents qui acceptent l'injonction discriminatoire répondent aussi spontanément que c'est en principe illégal, ce qui tend à démontrer qu'une approche strictement préventive de la discrimination n'est pas suffisante.

Par ailleurs, les agents immobiliers sont encore 33 % en 2018 (contre 37 % en 2017) à être prêts à discriminer un candidat locataire bénéficiant d'une allocation (le cas retenu étant celui de la location d'un logement bon-marché dans la commune bruxelloise de Ganshoren).

2.1.2. | Flandre : des opportunités manquées pour mener une véritable politique antidiscrimination sur le marché locatif privé

En Flandre, la ministre en charge du Logement, Liesbeth Homans, a publié le 20 juillet 2018 un plan d'action flamand de politique antidiscrimination sur le marché locatif privé. Le nouveau décret relatif au bail d'habitation³¹ a quant à lui été adopté le 9 novembre 2018 (et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019).

Le plan d'action met l'accent sur l'information et la sensibilisation. Unia y relève quelques initiatives positives. Citons la création d'une plateforme de concertation sur le marché locatif, rassemblant les organisations représentatives du secteur. Citons aussi la promotion du formulaire-type relatif à la constitution des dossiers des candidats-locataires³², corédigé en 2013 par Unia et l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI), en collaboration avec la Commission de protection de la vie privée (désormais Autorité de protection des données). Il est également prévu que les villes et communes jouent un rôle renforcé en matière d'information des bailleurs privés.

Malgré quelques éléments positifs, ce plan constitue une occasion manquée de parvenir à une politique antidiscrimination pleine et entière sur le marché locatif privé. Les piliers du plan – informer et sensibiliser – manquent d'ambition et d'innovation. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les attentes à l'égard des associations représentant les propriétaires en matière de lutte contre les discriminations, dans le cadre de la convention qui sera conclue avec celles-ci.

29 L'étude *Discrimination sur le marché locatif privé (agences immobilières) en RBC* peut être consultée sur <https://logement.brussels>.

30 L'étude *Mystery shopping bij makelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* (Verhaeghe, P.P., Mastari, L., Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, novembre 2018 - néerlandais uniquement) peut être consultée sur <https://cris.vub.be>.

31 Plus d'informations: *Decreet houdende bepalingen betreffende de huur van voor bewoning bestemde goederen of delen ervan*, 9 novembre 2018 (Publication : 07-12-2018).

32 L'article *Discrimination dans le logement : le Centre et l'IPI s'accordent sur un formulaire-type* (27 septembre 2013) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

Unia regrette toutefois que ce plan ne soit assorti d'aucunes mesures effectives de contrôle, permettant un nécessaire équilibre entre prévention et répression. Nous sommes d'avis que la responsabilité de ces mesures de contrôle ne peut incomber au seul secteur immobilier, et que les contrôles gagneraient en objectivité et en transparence s'ils étaient organisés par l'Inspection régionale du logement.

Au niveau du décret, l'article 7 énonce que le bailleur peut exiger d'un candidat locataire uniquement les documents permettant de justifier qu'il pourra satisfaire à ses obligations de locataires. Unia estime cette formulation trop vague pour pouvoir écarter des exigences discriminatoires relatives à la nature ou l'origine des ressources d'un can-

didat locataire, d'autant que le décret ne distingue pas les différentes phases de la mise en location. Ces différentes phases, ainsi qu'une description des documents pouvant être exigés à chaque phase, gagneraient à être précisées dans un arrêté du gouvernement flamand.

Par ailleurs, le montant maximum de la garantie locative est porté à 3 mois (au lieu de 2 mois). Si une nouvelle formule d'emprunt *ad hoc* est conçue en parallèle pour permettre à des personnes à plus faibles revenus de constituer cette garantie, Unia estime qu'elle comporte des risques de précariser davantage ces personnes. Nous réitérons notre recommandation de créer un Fonds central de garantie.



Tests de situation au niveau local

Depuis 2015, la Ville de Gand organise, avec la collaboration d'Unia, des tests de situation sur le marché locatif dans le cadre de la Charte *Accès égal au logement* signée par la Ville de Gand, l'Institut professionnel des Agents immobiliers (IPI), la Confédération des Professionnels de l'Immobilier en Flandre (Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen – CIB), le Syndicat des locataires et Unia.

Avec ces tests, la Ville de Gand veut mettre en évidence la difficulté pour les personnes d'origine étrangère, en situation de handicap, ayant un partenaire du même sexe ou percevant un revenu de remplacement de trouver un logement à louer à Gand. Le deuxième objectif consiste à vérifier si de tels tests peuvent faire baisser les statistiques de la discrimination.

86 agents immobiliers au total ont été testés pour la deuxième fois. 12 d'entre eux ont réalisé de mauvais

scores. Ces courtiers ont eu en janvier 2018 un entretien personnel avec des collaborateurs d'Unia pour discuter de leurs résultats.

Le 20 février 2018, la Ville de Gand et Unia ont en outre organisé une formation gratuite pour tous les agents immobiliers gantois. Unia a retracé le cadre légal : quelles informations personnelles un courtier est-il en droit de demander ? Quand est-ce qu'on sélectionne et quand est-ce qu'on discrimine ? Les acteurs de 12Act (théâtre d'entreprise) ont appris aux agents immobiliers à gérer les demandes discriminatoires de clients.

D'autre part, Unia a pris part au comité de pilotage dirigé par la Ville de Gand et a plaidé pour une poursuite des tests de situation sous la nouvelle législation. Cet appel a été entendu non seulement à Gand mais aussi dans d'autres grandes agglomérations où les tests de situation font partie des nouveaux accords de coalition.

2.1.3. | Wallonie

En Wallonie, le décret relatif au bail d'habitation³³ a été adopté le 15 mars 2018 et est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2018. Son article 6 rappelle au bailleur l'interdiction de discriminer, au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Unia regrette que ce nouveau décret reprenne une disposition de l'ancien système, à savoir la possibilité de constituer une garantie bancaire résultant d'un contrat-type entre un CPAS et une institution financière. Ce système étant défaillant, Unia préconisait plutôt la création d'un fonds central des garanties locatives, mettant tous les locataires sur un pied d'égalité.

33 Plus d'informations sur le *Décret du 15 mars 2018 relatif au bail d'habitation* (Publication le 28/03/2018) : http://lampspw.wallonie.be/dgo4/site_logement/bail.

Par ailleurs, dans l'avis qu'il avait rendu sur le projet de décret, Unia recommandait d'y mentionner explicitement que ni l'origine ni la nature des ressources ne pouvaient être prises en considération pour refuser un logement. Si cette disposition n'a pas été reprise dans le décret, elle l'est toutefois dans les annexes explicatives aux différents contrats de bail prévus dans le cadre de l'exécution du nouveau décret, au sujet desquelles Unia a également été consulté. Unia estime également positif le fait de rappeler, en préambule de ces annexes, l'interdiction de discrimination dans la mise en location d'un bien.

En 2018, Unia a également participé à un groupe de travail sur la lutte contre les discriminations dans le logement, lancé en septembre, au sein de l'administration wallonne. Y sont envisagées une série d'actions qui pourront être mises en œuvre en 2019.

2.2 | Formations des agents immobiliers

En raison notamment des évolutions réglementaires, la demande en formation des agents immobiliers est grandissante.

Depuis 2014, Unia forme les agents immobiliers francophones aux lois Antiracisme et Antidiscrimination en partenariat avec le Cefim (Centre d'Etude et de Formations Immobilières). Pour faire face à cette demande croissante, il a été décidé en 2018 de former de nouveaux formateurs, pour un effet multiplicateur. Une première journée de formation a été organisée par Unia le 17 mai 2018, afin d'approfondir le cadre légal mais aussi de comprendre les mécanismes discriminatoires et être conscient de l'importance d'avoir une attitude congruente par rapport au discours tenu. Les candidats formateurs ont également été accompagnés dans leurs premiers pas en situation réelle, pour lesquels ils ont bénéficié de conseils pédagogiques et juridiques.

Unia a également activement participé à un colloque organisé le 27 avril 2018 par la ministre bruxelloise du logement, Céline Fremault. Une soixantaine d'agents immobiliers ont participé à cet événement au format original : les différentes interventions étaient ponctuées par des séquences jouées par des comédiens professionnels. Elles mettaient en scène les thèmes abordés tels que le respect par l'agent immobilier du cadre légal ainsi que l'argumentation qu'il peut avoir face à un client qui formule une demande discriminatoire.



En Flandre, pas moins de 70 étudiants agents immobiliers ont pu être initiés à la législation antidiscrimination en 2018. Les étudiants de l'AP Hogeschool Antwerpen ont ainsi pu réagir à une série d'exemples de situations réelles lors du collège organisé par Unia le 29 novembre 2018. Unia a également expliqué le cadre légal pour une cinquantaine d'étudiants en travail social de l'AP Hogeschool. Le 22 mars 2018, un quizz leur a permis de mieux comprendre les discriminations sous toutes leurs formes. Unia a déjà été invité à organiser une nouvelle fois cette formation en 2019.



Une limite d'âge pour pouvoir vivre dans un appartement ? Illégal...

À Hasselt, un nouveau projet immobilier s'est distingué en imposant une limite d'âge de 32 ans aux futurs habitants, ce qui a rapidement entraîné des réclamations. Le promoteur du nouveau complexe, situé dans un quartier fréquenté par des étudiants, voulait anticiper les plaintes d'occupants plus âgés en raison de nuisances sonores. Il s'agissait aussi de permettre à de jeunes diplômés de continuer à vivre dans le centre-ville.

Si l'objectif est légitime, les moyens utilisés pour l'atteindre sont toutefois contraires à la loi Antidiscrimination, l'âge étant un des critères protégés. Dans son avis³⁴, Unia a estimé qu'il existait en effet d'autres incitants pour attirer en priorité des habitants plus jeunes, comme la création d'un environnement attractif pour cette cible. La Ville de Hasselt et le promoteur ont décidé de suivre l'avis d'Unia et ont retiré la limite d'âge telle qu'imposée initialement.

34 L'article *Une limite d'âge pour pouvoir vivre dans un appartement? Illégal...* (10 juillet 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

2.3 | Gens du voyage : aucune réelle solution en vue

En 2012, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe rappelait déjà la Belgique à l'ordre pour le non-respect de la Charte sociale européenne en matière d'accueil des gens du Voyage. La situation n'a guère évolué depuis, malgré quelques timides initiatives de réglementation.

2.3.1. | Bruxelles : le NIMBY prévaut

Début de l'été, des familles résidant en caravane sur un terrain privé situé à Anderlecht ont été enjointes d'évacuer les lieux par ordre du bourgmestre. Aucune solution de rechange ne leur a été proposée. C'est malheureusement très loin d'être un cas isolé et les scènes d'expulsion se répètent d'année en année, dans les trois régions du pays.

À Bruxelles, elles traduisent l'échec des mesures adoptées par la Région et les tensions avec les communes qui, préférant éviter les réactions hostiles de la population, adoptent une politique NIMBY (Not In My Backyard).

Le Code bruxellois du Logement reconnaît pourtant le droit à l'habitat mobile et la Région, à l'initiative d'une commission pour l'habitat mobile, met des moyens à disposition des communes bruxelloises pour l'aménagement de terrains.

Face à cette urgence humanitaire, Unia tirait début juillet la sonnette d'alarme³⁵. Nous estimons en effet urgent que la Région réoriente fondamentalement sa politique, en obligeant les communes bruxelloises à ouvrir chacun des terrains et/ou en prenant directement en charge l'aménagement et la gestion de terrains « régionaux ».

Les travaux de la commission ont montré que la priorité devait être donnée actuellement à de petits terrains destinés à un usage résidentiel, impliquant une gestion assez légère, une fois que les résidents sont installés, et un impact minimal pour le voisinage. La première option n'entraînerait donc pas de charge excessive pour les communes, surtout si la Région peut contribuer à leur aménagement et à leur gestion. En ce qui concerne la seconde option, la Région dispose de relais pouvant assurer cette nouvelle fonction (Fonds de logement, Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale, agences immobilières sociales...).

35 Une carte blanche signée par la direction d'Unia a été publiée dans la presse à ce sujet. À consulter sur www.unia.be, rubrique Articles.

2.3.2. | Flandre : suroccupation des terrains

En Flandre, l'agence Wonen Vlaanderen est, depuis 2016, responsable de l'octroi de subsides pour l'aménagement ou la rénovation de terrains résidentiels ou de passage. Ces subsides peuvent couvrir la totalité des investissements, dans les limites fixées par le gouvernement. La gestion des sites est confiée aux communes ou aux provinces à l'initiative du terrain ou à une société de logement social³⁶.

Début 2017, l'agence Wonen Vlaanderen a également reçu pour mission le monitoring de ces terrains. Le Monitoring de 2017 comptabilise une trentaine de terrains résidentiels et 5 aires d'accueil temporaire (dont seules 3 sont actuellement opérationnelles : Asse, Gand, Courtrai³⁷). Cela reste largement insuffisant au vu des demandes. Certains terrains résidentiels sont suroccupés et le manque d'aires d'accueil temporaire provoque des tensions à chaque saison du voyage.

En 2018, la Flandre a également intégré le nouveau Plan d'action pour une politique inclusive vis-à-vis des gens du voyage dans son Plan stratégique horizontal d'intégration, actualisé en juillet 2018³⁸, afin de promouvoir une approche inclusive de cette question. Le fait que la Flandre établisse un nouveau plan pour les gens du voyage et l'intègre dans une structure de concertation existante et forte est un élément positif. Mais ce plan reste malheureusement insuffisant pour apporter une réponse aux besoins de logement des gens du voyage.

Par ailleurs, le Parlement flamand a donné son feu vert, le 9 janvier 2019, à la modification du décret du 7 juin 2013 relatif à la politique flamande d'intégration³⁹, sous l'impulsion de la ministre flamande de l'Inburgering, Liesbeth Homans. Le nouveau décret recentre la politique flamande sur les gens du voyage et les aires d'accueil temporaire, et exclut les habitants de terrains résidentiels des groupes-cibles de la politique flamande de l'intégration.

Unia estime nécessaire de continuer à accorder une attention spécifique aux gens du voyage dans tous les secteurs, y compris celui de l'intégration. Nous nous inquiétons aussi de voir disparaître les connaissances et l'expertise

36 Un seul terrain géré par une société de logement social est aujourd'hui en cours de développement.

37 Plus d'informations sur le monitoring des aires d'accueil en Flandre : www.wonenvlaanderen.be/lokale-besturen/woonwagenterreinen-monitoring.

38 Plus d'informations sur le plan d'action de la politique d'intégration flamande : www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/geactualiseerd-horizontaal-integratiebeleidsplan-vlaanderen-2018-2019.

39 Plus d'informations : [Decreet tot wijziging van diverse bepalingen van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid](#) (18 janvier 2019 publication 11 février 2019).

acquise par l'Agence flamande de l'intégration et de la citoyenneté (Agentschap Integratie en Inburgering), alors qu'il est au contraire essentiel de les renforcer pour aider les pouvoirs locaux et autres administrations à travailler avec ce public spécifique.

2.3.3. | Wallonie : travail législatif en cours, avec de nombreux bémols

En Wallonie, l'avant-projet de décret organisant l'accueil des gens du voyage, adopté en première lecture le 15 juin 2017, a été abandonné suite au changement de majorité. Celui-ci prévoyait la mise à disposition d'au moins quatre terrains d'accueil par province, dont au minimum une aire aménagée et trois aires temporaires bénéficiant d'accès à l'eau, à l'électricité, à des sanitaires ainsi qu'au ramassage des immondices.

À ce jour, Namur, Ath et Bastogne sont les seules communes à proposer une aire d'accueil temporaire aménagée. Huit autres communes (Amay, Charleroi, Hotton, Mons, Ottignies, Sambreville, Verviers et Wasseiges) mettent à disposition des terrains de passage.

En 2018, la ministre wallonne Alda Greoli, en charge de l'Action sociale et de l'Égalité des chances, a rédigé un nouveau projet de décret relatif à l'aide aux gens du voyage⁴⁰, sur lequel Unia a rendu un avis. Nous y saluons la démarche de la ministre, qui rencontre en partie nos préoccupations.

Toutefois, nous estimons que l'approche incitative privilégiée par ce projet a montré ses limites par le passé. Une approche plus contraignante devrait être envisagée pour obliger les communes à aménager des terrains d'accueil. La Région pourrait aussi se substituer aux communes et organiser elle-même ces terrains, la situation actuelle étant intenable.

Unia continue aussi à plaider pour ne pas limiter l'obligation d'accueil à la seule période de séjour temporaire mais à organiser également un accueil durant les mois d'hiver qui demeurent un vrai problème pour de nombreuses familles.

Nous estimons enfin qu'il faut faciliter la tâche des communes (et des propriétaires de terrains privés) qui souhaitent s'impliquer dans l'accueil des gens du voyage et

rester attentif à ne pas leur imposer de charges administratives disproportionnées.

Par ailleurs, le projet de décret visant à insérer la notion d'habitation légère dans le Code wallon du logement⁴¹, introduit par la ministre wallonne du Logement, Valérie de Bue, a été adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 18 octobre 2018.

Le texte présente toutefois plusieurs écueils, qu'Unia a soulignés dans l'avis qu'il a rendu à la ministre. En premier lieu, l'exposé des motifs ne précise pas, en ce qui concerne les gens du voyage, qu'il s'agit de voir leurs modes de vie et d'habitation ancestraux enfin reconnus conformément aux prescrits de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de divers traités internationaux et européens. Sont d'ailleurs cités dans cet exposé différentes formes « d'habitats légers », telles que yourtes, cabanes, chalets, *tiny houses* ou roulottes, mais nullement les caravanes ou mobil-homes utilisés par les gens du voyage, ce qui est problématique et questionnant.

Le projet de décret autorise également les communes à adopter sur leur territoire des réglementations spécifiques en matière d'habitations légères. Dans les faits, ceci risque d'aboutir à l'adoption de textes visant l'exclusion pure et simple de ce type d'habitation au niveau local.

Si les deux textes s'imposent comme de premières avancées au niveau de la reconnaissance de l'habitat des gens du voyage et de l'organisation des terrains d'accueil, Unia estime ces dispositions trop timides dans leur formulation. Nous rappelons que cette question dépasse celle du logement, dans la mesure où y répondre permettrait de favoriser l'accès à l'enseignement, à la formation et à la santé de ces personnes, qui en sont aujourd'hui largement éloignées.

2.3.4. | Adresse de référence pour personnes résidant en habitat mobile : la recommandation d'Unia est rencontrée

Les personnes qui résident en habitat mobile ont la possibilité de s'inscrire à une adresse de référence auprès d'une personne physique ou morale. La compétence

40 Plus d'informations sur l'avant-projet de décret relatif à l'aide aux gens du voyage et modifiant la Deuxième partie, Livre 1^{er}, Titre VII, du Code wallon de l'action sociale et de la santé (première lecture 30 novembre 2018) : http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2018_2019/DECRET/1319_1.pdf.

41 Plus d'informations sur le projet de décret visant à insérer la notion d'habitation légère dans le Code wallon du logement et de l'habitat durable (première lecture 18 octobre 2018) : http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2018_2019/DECRET/1323_1.pdf.

relative à l'inscription et au contrôle de cette adresse de référence relève de la commune. Dans la pratique, cette inscription se révélait régulièrement problématique, en raison notamment d'imprécisions dans les instructions générales diffusées vers les communes. En 2017, Unia et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a dès lors adressé une recommandation au ministre de l'Intérieur, Jan Jambon, lui demandant de clarifier les dispositions relatives à l'adresse de référence dans les Instructions générales et d'insister sur le respect de cette réglementation.

Notre recommandation a été rencontrée. Le 18 septembre 2018, une circulaire adressée aux services Population des communes, aux gouverneurs de province et aux chefs de zone de la police locale a rappelé les bases légales et la définition d'une demeure mobile. Elle clarifie aussi qui peut être inscrit en demeure mobile, quel contrôle la commune peut exercer ainsi que les pièces justificatives qu'elle peut exiger.

3. Enseignement

En matière d'enseignement, Unia plaide pour que les Communautés construisent un enseignement beaucoup plus inclusif qui implique le décloisonnement des deux systèmes d'enseignement (spécialisé et ordinaire), un meilleur équilibre dans l'investissement humain et financier pour le soutien des élèves et des enseignants, la formation renforcée des enseignants, l'accessibilité de l'environnement et des savoirs, la possibilité d'adapter les objectifs pédagogiques.

3.1 | Suivi du Baromètre de la diversité - Enseignement

Le 5 février 2018, Unia a présenté son premier Baromètre de la diversité consacré à l'enseignement⁴², dont les principales conclusions sont reprises dans notre précédent rapport annuel⁴³. Le Baromètre mettait notamment en évidence le rôle des mécanismes d'orientation dans les processus de ségrégation scolaire. Il confirmait également l'urgence de s'atteler à des politiques structurelles de lutte contre le harcèlement en milieu scolaire. Enfin, il revenait sur le besoin de soutien des enseignants pour appréhender la diversité et aborder les thèmes liés à la diversité en classe. Tout au long de l'année, des échanges ont eu lieu dans différentes enceintes quant aux conclusions de ce Baromètre et aux réponses à y formuler. Des rencontres ont également été organisées avec les services d'étude de plusieurs partis politiques.

3.1.1. | Flandre

En Flandre, les résultats du Baromètre ont été présentés et discutés, le 24 mai, aux membres de la commission Enseignement du parlement flamand. Plusieurs membres du parlement ont posé des questions de fond sur l'approche de la question de l'orientation sexuelle dans l'enseignement : comment faire en sorte que ce thème bénéficie d'une plus grande attention dans l'enseignement fondamental ? Qu'est-ce qu'une école peut faire pour que les élèves LGBT se sentent plus en sécurité à l'école ? Y a-t-il des écoles qui font de bonnes choses dans ce domaine et qui peuvent partager leurs bonnes pratiques ? Le risque de discrimination structurelle lors des délibérations a aussi été abordé : des examens centralisés et standardisés sont-

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

43 Le Rapport annuel 2017 - Refuser l'inertie peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

ils une meilleure alternative ? Y a-t-il un rôle à jouer dans ce domaine pour un nouvel organe chargé d'une mission de contrôle et de sanction ? Faut-il changer quelque chose dans la formation des enseignants pour qu'ils puissent relever tous ces défis ?

Le 1^{er} mars, Unia a également présenté le Baromètre lors d'une assemblée du Vlor (Conseil d'avis flamand de l'enseignement). Plusieurs présentations ont par ailleurs eu lieu au niveau local. Ce fut notamment le cas à Anvers, le 21 février, à l'occasion d'une rencontre avec le réseau Enseignement et discrimination (Netwerk onderwijs en discriminatie van Antwerpen) et le 7 juin, lors d'une réunion du conseil de l'enseignement de la ville (Onderwijsraad Stad Antwerpen). Unia a participé à un atelier organisé dans le cadre du Congrès de l'enseignement de la ville de Bruges, le 25 avril. Enfin à Gand, Unia a pu présenter les principales conclusions du Baromètre au Centre de l'enseignement (Onderwijscentrum Gent) et au service Bien-être et égalité des chances de la Ville, le 14 juin.

Citons aussi la participation d'Unia et des chercheurs qui ont coordonné l'étude aux classes d'été « Sociale mix » destinée aux experts des LOP (plateformes de concertation locales), le 6 juillet dernier.

3.1.2. | Fédération Wallonie-Bruxelles

Depuis quelques années, l'enseignement en Fédération Wallonie Bruxelles est l'objet de projets de réformes profondes dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence. Réforme de la gouvernance et de l'inspection scolaire, allongement du tronc commun, allongement de la formation initiale des enseignants, sont autant de leviers qui devraient modifier en profondeur le système scolaire francophone et, nous l'espérons, aller dans le sens d'une école plus inclusive qu'Unia appelle de ses vœux.

Les enjeux pointés par le Baromètre de la diversité - Enseignement, dont la difficulté pour les acteurs éducatifs d'appréhender la diversité croissante de la population scolaire et le rôle crucial du conseil de classe, doivent être appréhendés dans le cadre de cette réforme.

Unia a donc saisi l'opportunité qui lui était offerte par le Conseil de l'éducation et de la formation de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de mettre ce résultat en évidence lors de sa séance de rentrée inaugurale en septembre, point de départ pour la rédaction d'un nouvel avis sur le sujet.

Des contacts ont été pris avec d'autres organisations, tels que les fédérations des associations de parents, ou encore des associations de terrain pour disséminer ces résultats.

En outre, Unia a poursuivi le travail de formation qu'elle a entamé en collaboration avec l'Institut de la Formation en cours de carrière (IFC)⁴⁴ à destination des directeurs d'école ainsi que des inspecteurs de l'enseignement. Des contacts ont d'ailleurs eu lieu avec ces derniers dans le but de mieux collaborer ensemble.

3.2 | Enseignement inclusif et handicap

3.2.1. | Flandre

Le « M-decreet »

Le « décret M » (M-decreet⁴⁵) a été affiné en Flandre l'an dernier. Unia déplore qu'il ne soit toujours pas intégré dans une vision plus large, centrée sur l'évolution vers un modèle unique d'enseignement inclusif. Une telle vision constituerait une clarification pour tous les acteurs de l'enseignement. La poursuite du développement de l'enseignement spécialisé constitue une occasion manquée à cet égard.

D'autre part, nous continuons à plaider pour un droit d'inscription sans restriction pour les élèves en situation de handicap qui suivent un programme adapté au lieu du programme commun. Aujourd'hui, ils sont encore beaucoup trop livrés au bon vouloir de l'école, qui peut décider d'annuler leur inscription conditionnelle.

Enfin, nous demandons aux pouvoirs publics de créer un point de contact efficace pour les parents et de prévoir de véritables possibilités de recours contre un refus d'inscription. Les parents doivent pouvoir bénéficier rapidement de l'information et du soutien nécessaires pour assurer une inclusion de qualité pour leur enfant, avec un point de contact dans chaque réseau de soutien et des centres d'accompagnement des élèves (Centra voor leerlingenbegeleiding - CLB, équivalent des PMS francophones) qui fonctionnent indépendamment des écoles. Nous nous réjouissons des premiers pas qui ont été effectués en ce sens.

44 L'IFC a notamment pour mission la formation initiale des directeurs mais aussi la formation en cours de carrière interréseaux des membres du personnel des établissements de l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé, des agents des centres psychomédico-sociaux organisés ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles et des membres du Service général de l'inspection.

45 Ce décret indique comment les écoles flamandes doivent aborder les élèves qui, en raison d'un handicap, ne peuvent pas suivre les cours dans une école ordinaire. L'enseignement inclusif est désormais la première option. Plus d'infos : <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/grote-lijnen-van-het-m-decreet>.

Unia voit aussi beaucoup d'opportunités dans la poursuite du développement d'un modèle de soutien qui aide les enseignants à adopter une approche inclusive et à prendre des mesures adaptées aux besoins spécifiques de chaque élève. Nous espérons que les pouvoirs publics continueront à investir dans un tel modèle et à tendre ainsi vers un enseignement inclusif.

Par ailleurs, les programmes et le matériel de cours doivent aussi être conçus de manière à constituer des points d'appui pour les enseignants et les aider à prévoir des mesures compensatoires et dispensatoires. Il faut aussi clarifier ce qui doit être considéré comme le programme commun : le programme scolaire (avec ou sans objectifs étendus) ou les socles de compétence. Il sera ainsi plus facile d'évaluer si un élève peut suivre le programme commun ou doit suivre un programme individuel adapté.



Un refus d'aménagement raisonnable sanctionné par la justice

Le tribunal de première instance d'Anvers a condamné une école fondamentale pour intimidation et refus d'aménagements raisonnables. La direction avait organisé une enquête au sein de l'école et aucun enseignant ne s'était déclaré prêt à donner cours, même avec un soutien maximal, à un élève souffrant du syndrome de Down. Compte tenu du caractère manifeste de cette discrimination et du fait que les parents ne pouvaient plus faire confiance à une école où leur enfant n'était pas le bienvenu, Unia a saisi la justice.

Le tribunal a affirmé que l'école n'avait pas démontré le caractère déraisonnable des aménagements demandés et n'avait pas vérifié dans quelle mesure il était possible d'adapter l'approche pédagogique pour supprimer les obstacles pour cet élève. Selon le tribunal, l'école a beaucoup trop mis l'accent sur ce que l'élève ne savait pas faire et sur les problèmes que cela posait pour les enseignants. L'école avait également créé un environnement hostile pour les parents, se rendant ainsi coupable d'intimidation à leur égard⁴⁶.

Projet aménagements raisonnables

Unia a acquis beaucoup d'expérience dans les discussions sur les aménagements raisonnables dans les écoles. Avec des collaborateurs de services d'accompagnement pédagogique et de CLB, nous avons passé au crible le processus de décision relatif aux aménagements raisonnables. Nous avons ainsi élaboré une approche progressive, avec le terrain et avec des parents. Nous voulons à présent affiner cette approche, en concertation avec les fédérations de CLB et les services d'accompagnement pédagogique. Unia veut parvenir à ce qu'il y ait dans chaque CLB un point de contact indépendant pour les parents, où ceux-ci peuvent trouver un soutien pour un trajet d'enseignement inclusif pour leur enfant. Nous voulons aussi coacher ces points de contact afin que le caractère proportionnel des aménagements soit correctement discuté et évalué, dans l'intérêt de l'enfant, de la classe et du milieu scolaire.

Avec le Commissariat flamand aux Droits de l'enfant, Unia a aussi rédigé un texte⁴⁷ sur l'intérêt de l'enfant et sur la bonne manière de le prendre en compte. Il a été publié le 3 décembre 2018, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées. Ce texte se veut un fil conducteur pratique pour les acteurs de l'enseignement. Unia et le Commissariat flamand aux Droits de l'enfant y expliquent comment la Convention sur les droits des personnes handicapées et la Convention sur les droits de l'enfant peuvent être respectées conjointement en réalisant le droit à l'enseignement inclusif.

Dans ce texte, nous nous arrêtons sur le cadre légal et les principes de base avant de discuter comment faire une évaluation correcte de la proportionnalité des mesures et de l'intérêt de l'enfant. Pour que cet intérêt soit bien pris en compte, la discussion sur les mesures nécessaires doit en effet suivre un certain nombre d'étapes. L'ordre de ces étapes est important pour donner réellement une chance à l'inclusion et pour ne pas qualifier injustement ces mesures comme étant disproportionnées. Nous commentons ensuite les trois moments auxquels la proportionnalité des mesures peut être évaluée et nous touchons enfin un mot de la mission protectrice des pouvoirs publics.

46 Le jugement du tribunal de 1^e instance d'Anvers du 7 novembre 2018 peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Jurisprudence.

47 Le texte *Kwaliteitsvol inclusief onderwijs in het belang van het kind, Unia / Kinderrechtencommissariaat, 3 december 2018* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.



Étape par étape : les aménagements raisonnables⁴⁸

Nous sommes tout d'abord en droit d'attendre de l'école qu'elle fasse ce qu'elle doit faire, autrement dit respecter ses obligations en matière de politique de prise en charge et d'accompagnement des élèves, dans une vision sociétale du handicap.

Ensuite, il faut donner toutes ses chances à l'inclusion. Mieux l'environnement pédagogique est organisé pour gérer la diversité (songeons à la « conception universelle de l'apprentissage » – aussi connue sous son appellation en anglais « Universal Design for Learning », à l'enseignement différencié, aux parcours flexibles), moins il faudra de mesures supplémentaires et plus facilement celles-ci pourront être intégrées.

En partant des possibilités de l'enfant, on recense les obstacles auxquels il va se heurter, dans quel contexte spécifique. Les mesures nécessaires sont ensuite situées dans la politique de prise en charge de l'école de manière à faire clairement apparaître ce qu'on attend de qui et quel soutien doit être apporté.

Quand on s'écarte du programme commun, la proportionnalité des mesures peut être évaluée au moyen d'un certain nombre d'indicateurs prédéfinis, comme l'impact financier, la fréquence de l'utilisation de l'aménagement, etc.

Enfin, il convient de toujours prendre en considération la suite du parcours scolaire. On évite ainsi que les mesures nécessaires ne doivent être rediscutées chaque année et on permet à tous les acteurs concernés d'avoir une vision claire de l'objectif vers lequel on tend avec l'élève.

3.2.2. | Fédération Wallonie-Bruxelles

Enseignement ordinaire fondamental et secondaire : Décret relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire des élèves présentant des besoins spécifiques

Le décret du 7 décembre 2017 visant à encadrer la mise en place des aménagements raisonnables pour les élèves de l'enseignement ordinaire des niveaux maternel, primaire et secondaire⁴⁹, est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

Pour rappel⁵⁰, l'obligation de mettre en place les aménagements raisonnables n'est pas née avec ce décret. Ceux-ci sont en effet obligatoires depuis le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008⁵¹. Le nouveau décret présente par ailleurs des dispositions qui ne sont ni conformes à la Convention ONU ni à la législation antidiscrimination et vont même à l'encontre de l'avis n°3 du Pacte d'Excellence. Il conditionne en effet le bénéfice d'un aménagement raisonnable au fait que la « situation ne rende pas indispensable une prise en charge par l'enseignement spécialisé » (art.4§1^{er}, non conforme à la Convention et au décret antidiscrimination). Il exclut que les aménagements d'ordre pédagogique puissent remettre en cause les objectifs d'apprentissage définis par les référentiels interréseaux de compétences (art.4§4), ce qui n'est ni conforme à la Convention ONU⁵² ni cohérent avec l'avis n°3 du Pacte d'Excellence⁵³. Il aborde le besoin spécifique en tant que situation permanente ou semi-permanente, sans référence à la notion de handicap, ce qui engendre une certaine confusion. Il omet par ailleurs de cette définition les troubles sensoriels.

Ces écueils sont particulièrement importants, même si le décret a le mérite d'organiser les modalités de concertation et de mise en œuvre des aménagements raisonnables et de créer une procédure de conciliation et de recours.

⁴⁸ Plus d'informations sur ce que sont les aménagements raisonnables : www.unia.be/fr/domaines-daction/enseignement/que-sont-les-aménagements-raisonnables.

⁴⁹ Le décret du 7 décembre 2017 relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire fondamental et secondaire des élèves présentant des besoins spécifiques (M.B. 01/02/2018) peut être consulté sur : www.galilix.cfwb.be/document/pdf/44807_000.pdf

⁵⁰ Voir aussi le *Rapport annuel d'Unia 2016*, p.47, à consulter sur www.unia.be, rubrique « Publications ».

⁵¹ Le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en Communauté française peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Législation.

⁵² Observation générale n°4 (2016) sur le droit à l'éducation inclusive : « L'éducation inclusive propose des programmes d'études flexibles et des méthodes d'enseignement et d'apprentissage adaptés aux différents niveaux, besoins et styles pédagogiques. » (p.4).

⁵³ « La mise sur pied des aménagements raisonnables peut dans certains cas s'assimiler à des mesures dispensatoires, celles-ci pouvant se traduire par l'ajout ou la dispense d'objectifs du programme d'études commun » (Pacte d'Excellence, Avis n°3 du Groupe central, OS4.3, p.244).

CPMS et services de médiation scolaire : demande de soutien et de formation

Les services de médiation scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles et les Centres de PMS et se sont vu confier des rôles particuliers dans la mise en place des aménagements raisonnables par le décret. Les médiateurs ont en effet été désignés comme organe de conciliation en cas de litige sur la mise en place des aménagements raisonnables. Quant aux CPMS, ils ont la possibilité de demander des aménagements raisonnables pour tel ou tel élève et ils participent à leur élaboration et leur évaluation lors des réunions collégiales pour leur mise en place. Le Conseil Supérieur des CPMS fait également partie de la Commission de l'enseignement obligatoire chargé des recours en cas d'échec des conciliations.

En novembre 2018, à l'occasion d'une réunion de travail à l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Unia a rencontré à ce sujet les médiateurs ainsi que les répondants du numéro vert « École et Parents⁵⁴ ».

Unia a également rencontré 7 des 10 conseils zonaux des CPMS⁵⁵ et les directeurs d'école de la zone de Bruxelles afin d'échanger sur les modalités et les obstacles rencontrés lors de la mise en place des aménagements raisonnables et de rappeler le cadre légal antidiscrimination et la Convention ONU.

De ces moments, Unia retient principalement que :

- les écoles sont confrontées à de nombreuses situations de « besoins spécifiques » (situation de grande pauvreté, problèmes de santé mentale et de troubles du comportements...). Sans mesures structurelles, les équipes s'épuisent. Une transition rapide est demandée. Des normes d'encadrement plus adaptées ainsi qu'un soutien sont nécessaires pour instaurer des méthodes pédagogiques adaptées ;
- la formation initiale et continue des enseignants (gestion des classes hétérogènes) est une condition *sine qua non* à la réussite de l'inclusion ;
- les exigences quant aux évaluations certificatives peuvent être un frein à l'inclusion ;
- la gestion du nursing et des soins infirmiers attend des réponses concrètes et structurelles ;
- l'application des aménagements raisonnables doit être contrôlée. Toutes les écoles doivent être impliquées afin d'éviter la disproportion d'élèves en situation de handicap dans certaines écoles volontaires.

Unia constate aussi une certaine confusion quant aux concepts d'*aménagement raisonnable*, d'*accessibilité* ou encore de *différenciation pédagogique*. Cette dernière notion, bien antérieure à celle des aménagements raisonnables, est inscrite dans le décret « Missions » du 24 juillet 1997. La pédagogie différenciée « *consiste à varier les méthodes pour tenir compte de l'hétérogénéité des classes ainsi que de la diversité des modes et des besoins d'apprentissage* ». Bien souvent, des demandes d'aménagements raisonnables ne sont rien de plus que des demandes de différenciation.

Par ailleurs, le caractère « *raisonnable* » des aménagements envisagés reste le nœud du problème et génère incompréhension et conflits. Pour Unia, un ensemble de conditions doivent être réunies pour arriver à une réponse adéquate et satisfaisante pour l'élève et son entourage scolaire et familial (voir aussi plus haut) :

- les indicateurs du Protocole d'accord⁵⁶ repris dans le décret, tout comme la manière dont ils s'influencent l'un l'autre, gagnent à être mieux connus et pratiqués. Tous les acteurs concernés, y compris les CPMS, les médiateurs, les inspecteurs doivent avoir la même information et être entraînés à évaluer la (dis)proportionnalité des aménagements demandés ;
- le cadre contraignant des aménagements raisonnables ne doit pas empêcher de poser la question sereinement : quelles mesures pourraient être mises en place pour qu'un élève puisse participer ? Quelles sont les personnes-ressources auxquelles on peut faire appel pour ébaucher des solutions auxquelles on ne pense pas d'emblée ?

Enseignement supérieur : Décret du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif

En 2018, Unia a continué à participer activement aux réunions de la Commission d'enseignement supérieur inclusif (CESI). Les propositions de modifications du décret formulées par le groupe de travail auquel avait participé Unia en 2017 ont été communiquées au cabinet du ministre de l'Enseignement supérieur en mars 2018 pour parcours législatif avant publication au Moniteur belge prévu début 2019.

Par ailleurs, Unia a participé à la rédaction du guide à l'attention des établissements d'enseignement supérieur pour les aider à améliorer l'accessibilité de leurs infras-

54 Plus d'informations sur le numéro vert Ecoute écoles : www.enseignement.be/index.php?page=27715.

55 Zone 3 (Huy-Waremme), Zone 4 (Liège), Zone 5 (Verviers), Zone 6 (Namur), Zone 7 (Luxembourg), Zone 10 (Charleroi-Hainaut sud), Zone 8 (Hainaut occidental) en mars 2019.

56 Le Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Législation.

structures et de leur organisation. Il a ensuite été testé dans plusieurs établissements au cours de l'année. Des améliorations éventuelles seront apportées au guide sur base de cette expérimentation pratique avant d'en assurer la diffusion auprès de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur au début de l'année académique 2019.

Enfin, fin 2018, une subvention ministérielle⁵⁷ d'un montant de 200 000 euros a été allouée à l'ARES (académie de recherche et d'enseignement supérieur) destinée à soutenir la création d'une formation destinée aux étudiants accompagnateurs et au personnel des services d'accueil et d'accompagnement.

Au niveau des chiffres pour 2017-2018, on dénombre 2 479 demandes d'aménagements raisonnables, soit une augmentation de 33 % par rapport à l'année précédente (et de 174 % par rapport à 2014-2015). Ces demandes concernent donc 1,26 % de l'ensemble de la population estudiantine de l'enseignement supérieur (hors enseignement supérieur de promotion sociale). 88 % de ces demandes ont débouché sur un Plan d'accompagnement individualisé (PAI).

7 recours internes ont été introduits auprès des établissements concernés. Aucun recours externe n'a été introduit auprès des chambres de l'Enseignement supérieur inclusif (CHESI) des différents pôles académiques. La CESI a quant à elle été saisie d'une seule demande de recours sortant de son champ de compétence.

Selon une enquête⁵⁸ réalisée par l'ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur), l'augmentation des demandes s'explique par une plus grande visibilité du décret et des procédures, par la mise en place d'aménagements raisonnables dans l'enseignement secondaire et par la création de services dédiés à l'enseignement inclusif au sein des institutions.

Les troubles spécifiques d'apprentissage font l'objet de plus d'une demande sur deux (57 %) et les maladies invalidantes d'une demande sur cinq (20 %). Les déficiences psychiques concernent 9 % des demandes, suivies des déficiences sensorielles (7 %) des demandes et des déficiences motrices (6 %).

57 Plus d'informations : <http://gouvernement.cfwb.be/79home/presse-actualites/publications/le-ministre-marcourt-soutient-lenseignement-inclusif-en-federation-wallonie-bruxelles.html>.

58 Recueil des mesures existantes en matière d'enseignement supérieur inclusif, 2017 - 2018 (version mars 2019), Académie de recherche et d'enseignement supérieur, www.ares-ac.be.

Le rapport de l'ARES note qu'il subsiste quelques problèmes, notamment dans le respect de part et d'autre des échéances relatives au traitement des demandes mais aussi la diversité et la complexité de certains profils. L'évaluation se veut toutefois positive et indique « *l'apparition d'un changement de mentalité auprès des étudiants et des professeurs : volonté de faire changer les choses, de collaborer* ».

Enseignement de promotion sociale de niveau secondaire et supérieur : Décret enseignement de promotion sociale inclusif

La Commission de l'Enseignement de promotion sociale inclusif (CEPSI) instaurée par le Décret relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif du 30 juin 2016 a été mise en place et s'est réunie pour la première fois le 18 septembre 2018. Unia fait partie des membres de cette Commission accueillie au sein de la Direction générale de l'enseignement non obligatoire et de la recherche scientifique. La CEPSI a notamment pour mission d'accueillir les recours des étudiants en situation de handicap dont la demande d'aménagements a été rejetée et se prononcer sur la recevabilité de la requête et sur le caractère raisonnable des aménagements. Elle a également pour vocation de constituer un lieu de documentation, de réflexion et de recueil de bonnes pratiques en vue de leur diffusion auprès des établissements.

Transports scolaires

Depuis plus d'une décennie, Unia est interpellé pour des situations de maltraitance à l'égard des enfants de l'enseignement spécialisé dans les transports scolaires. Certains passent jusqu'à 6h par jour dans des bus non adaptés, trop grands (jusqu'à 50 enfants), au personnel accompagnant peu ou pas formé, voire absent. Les conséquences sont nombreuses : crises de stress, fatigue extrême, dégradation de la capacité d'apprentissage, absence de vie sociale et familiale, aggravation du handicap, et parfois même exclusion du bus et déscolarisation. Les familles en subissent aussi les conséquences, beaucoup de parents devant rogner sur leur temps de travail.

Unia, le Délégué général aux droits de l'enfant et la Ligue des familles ont voulu à nouveau dénoncer ces situations en lançant la campagne « E-MOBILE (enfant (im)mobile) ». Fin février 2018, les trois organisations ont rencontré le cabinet du ministre wallon de la Mobilité, Carlo Di Antonio. Le 7 mars 2018, elles ont organisé un après-midi d'échanges entre professionnels du secteur, représentants politiques et parents. Les débats étaient notamment alimentés par une étude de la Ligue de familles et les témoignages de deux jeunes élèves. Unia, le Délégué et la Ligue ont également adressé des recommandations aux têtes de

listes des élections communales du 14 octobre en faveur d'écoles communales plus inclusives, permettant aux enfants concernés de fréquenter une école proche et de ne plus dépendre du transport scolaire.

Quelques réponses encourageantes nous sont parvenues courant septembre. Le 1^{er} octobre 2018, le gouvernement wallon a décidé d'affecter une enveloppe d'un million d'euros sur le budget de 2019 à l'organisation d'un service de taxi personnalisé pour les enfants qui font les trajets les plus longs. En 2019, Unia, le Délégué général aux droits de l'enfant et la Ligue des familles poursuivront leur campagne. Des recommandations seront envoyées aux différents partis politiques en vue des élections de mai 2019. Un suivi des recommandations au niveau local sera organisé en septembre 2019.



3.2.3. | Conférence internationale « Inclusive Education System »

Les 8 et 9 octobre, Unia a organisé une conférence internationale sur l'enseignement inclusif⁵⁹, avec son homologue néerlandais, le College voor de Rechten van de Mens, et avec le soutien de l'OHCHR à Bruxelles (bureau régional des Nations unies du Haut-Commissariat aux Droits de l'homme). Le but de cette conférence était de fournir des sources d'inspiration et de rassembler des idées concrètes sur la manière dont les pouvoirs publics peuvent mettre en œuvre un système d'enseignement inclusif. Plus de 70 spécialistes de l'inclusion, collaborateurs politiques, acteurs de l'enseignement et personnes handicapées y ont pris part.

Le droit à l'enseignement signifie le droit à un enseignement inclusif de qualité pour chaque enfant à proximité de chez lui, comme le stipule l'article 24 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Mais il subsiste aujourd'hui beaucoup d'incertitudes sur la forme que prend un système d'enseignement inclusif dans la pratique et sur la manière dont les pouvoirs publics peuvent le mettre en œuvre, avec un soutien

suffisant pour l'enseignant et l'élève. Pour répondre à ces questions, les participants à la conférence se sont penchés sur quatre thèmes centraux :

- Les systèmes d'enseignement inclusif en pratique.
- Comment faire un usage intelligent des moyens disponibles ?
- Comment élaborer un modèle de ressources humaines qui donne confiance aux enseignants et qui les motive ?
- Comment réaliser la transition vers un système d'enseignement inclusif ?

La conclusion de la conférence est que cette transition nécessite en premier lieu de la volonté et du courage politique. Le chemin vers l'inclusion nécessite une stratégie à long terme, avec des objectifs clairs et un calendrier précis. Cette conférence de deux jours constitue le point de départ à des concertations ultérieures avec des personnes handicapées, le monde de l'enseignement et des spécialistes de l'inclusion. Unia se basera aussi sur cette conférence pour préparer un rapport reprenant des idées concrètes et des exemples montrant comment réaliser en pratique un système d'enseignement inclusif et surmonter les obstacles existants. Unia présentera ce rapport en 2019 aux autorités compétentes.

3.2.4. | Réclamations collectives

Le 29 mars 2018, le Comité européen des Droits sociaux a publié sa décision dans une affaire intentée contre les autorités belges concernant l'absence d'enseignement inclusif en Flandre⁶⁰.

L'organisation de défense des droits de l'homme Validity Foundations (l'ex-Mental Disability Advocacy Centre) a dénoncé en 2014 auprès du Comité européen le fait que la Flandre refusait l'accès à l'enseignement ordinaire pour des enfants atteints d'un handicap, principalement mental. À l'époque, Unia a soutenu cette plainte.

Unia a défendu l'argument que le « décret M » était certes un pas dans la bonne direction, mais qu'il ne garantissait pas suffisamment le droit d'inscription dans une école de l'enseignement ordinaire. Même après s'être inscrits dans des écoles ordinaires, les élèves en situation de handicap se heurtaient encore à un grand nombre de barrières, comme le manque de soutien, l'inaccessibilité des bâtiments scolaires, etc.

59 Plus d'infos: le programme et les présentations peuvent être consultées sur : www.unia.be/fr/articles/conference-comment-les-autorites-peuvent-elles-mettre-en-uvre-un-systeme-educatif-inclusif.

60 Comité européen des Droits sociaux, *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) c. Belgique*, N° 109/2014, 16 octobre 2017.

Dans sa décision, le Comité européen a suivi ce raisonnement et a constaté que l'enseignement flamand n'était pas suffisamment inclusif. Les autorités enfreignent dès lors les articles 15 et 17 de la Charte sociale européenne.

Notons que, dans ces Conclusions 2016⁶¹ sur l'application de la Charte sociale européenne, le Comité avait déjà relevé que l'organisation de l'enseignement en Belgique, toutes communautés confondues, n'était pas conforme aux prescrits de la Charte.

3.3 | Évolutions et perspectives

3.3.1. | Flandre : nouveau décret inscriptions

Le gouvernement flamand a approuvé le 14 septembre 2018 deux notes conceptuelles sur le droit d'inscription. Celui-ci est un droit fondamental pour assurer l'égalité des chances dans l'enseignement. Unia est membre de la Commission Diversité du Conseil flamand de l'Enseignement (Vlaamse Onderwijsraad - Vlor). Nous avons participé à la rédaction des avis formulés par le Vlor et y adhérons entièrement. Nous reprenons ici quelques points importants pour Unia. Il est par exemple positif que les doubles inscriptions ne soient plus possibles. La nouvelle réglementation a aussi le mérite de mettre un terme aux situations qui voyaient des parents camper devant les portes d'une école et celui de maintenir le double contingentement dans l'enseignement fondamental. Ce double contingentement est un instrument pour donner la priorité aux élèves plus favorisés ou défavorisés (en fonction

de la population de l'école) au moment de l'inscription des nouveaux élèves.

Unia déplore cependant que le double contingentement ait été supprimé dans l'enseignement secondaire. Les écoles ont diverses possibilités pour favoriser la mixité sociale de leur population, mais le double contingentement s'est souvent avéré être un élément décisif. L'enseignement de la Communauté flamande (Go!), la fédération des parents de l'enseignement libre, la fédération des parents d'élèves GO! Ouders, le syndicat socialiste de l'enseignement, les directeurs de l'enseignement officiel, le Conseil économique et social de Flandre (SERV) et plusieurs acteurs de la société civile représentés dans la Commission Diversité partagent également cette préoccupation⁶². Il y a un risque réel de voir la ségrégation scolaire augmenter à nouveau.

Le double contingentement a été remplacé par le classement aléatoire. Les écoles ont la possibilité de réserver 20 % des places à des « groupes sous-représentés ». Elles peuvent définir ces groupes comme elles l'entendent. On ignore si les écoles utiliseront la règle des 20 % pour tendre vers une véritable mixité sociale et si ce taux de 20 % est suffisant pour générer l'impact souhaité. Le choix des « groupes sous-représentés » doit être validé dans la plateforme de concertation locale, mais la position des organisations de minorités ethnoculturelles et d'associations donnant la parole à des personnes en situation de pauvreté a été affaiblie au sein de ces plateformes. Il est donc difficile d'évaluer l'impact de ce nouveau dispositif.

D'autre part, il est nécessaire d'informer et de soutenir suffisamment tous les parents de manière à ce que même les parents vulnérables, non néerlandophones et sans accès à internet ou ayant des compétences informatiques limitées



Qu'est-ce que le double contingentement ?

Afin d'assurer une mixité sociale et une cohésion, les pouvoirs publics ont mis au point une règle de priorité : le principe dit du double contingentement. Au moment des inscriptions, l'école utilise deux contingents : les « élèves à indicateur » et les « élèves sans indicateur ». Les premiers sont des élèves dont la mère ne possède pas de diplôme de l'enseignement secondaire ou dont la famille perçoit une bourse d'études. Autrement dit, il s'agit d'une définition des élèves de milieux défavorisés. Un élève « sans indicateur » ne répond à aucune des deux conditions. Quand le plafond est atteint dans l'un des deux contingents, les élèves de l'autre contingent ont la priorité. En définissant au préalable un pourcentage d'élèves à indicateur et d'élèves sans indicateur, l'école garantit les conditions de cette mixité sociale.

61 Les Conclusions 2016 - Belgium - Article 15-3 peuvent être consultées sur www.coe.int, rubrique Décisions et Conclusions.

62 Plus d'infos : www.vlor.be/adviezen/een-nieuw-kader-voor-inschrijvingsrecht-voor-basis-en-secundair-onderwijs.

puissent également inscrire effectivement et en temps utile leur enfant dans l'école de leur choix. Cela nécessite des moyens supplémentaires pour les autorités régionales ou locales, les écoles, les plateformes de concertation et les associations locales.

Unia se préoccupe aussi de ce qu'il advient des refus. Il faut affiner le rôle et les compétences de la Commission des Droits des élèves (Commissie inzake Leerlingenrechten) afin de procurer rapidement une sécurité juridique à tous les élèves et à leurs parents.

Unia plaide pour un bon suivi de ce nouveau dispositif. Même si ce nouveau décret sur les inscriptions n'a plus pour objectif de « favoriser la mixité sociale et la cohésion », il est pertinent de mesurer dans quelle mesure la mixité sociale évolue dans les écoles.

Au moment de rédiger ce rapport, la proposition de décret est bloquée par un conflit d'intérêt de la Commission communautaire française (COCOF). Unia a des réserves sur la limitation du nombre de places pour les élèves non néerlandophones dans l'enseignement flamand à Bruxelles. La priorité accordée aux élèves qui ont fréquenté l'enseignement fondamental flamand pendant 9 ans semble être une restriction sévère, qui défavorise injustement les primo-arrivants, les élèves qui ont sauté une année ou ceux qui n'ont pas trouvé de place dans une classe maternelle néerlandophone. Il faut attendre pour voir si ce conflit d'intérêt permettra de s'attaquer à quelques points délicats.

3.3.2. | Fédération Wallonie-Bruxelles : dispositions du Pacte pour un enseignement d'Excellence

Unia a analysé l'avis n°3 du Groupe central dans le cadre du Pacte d'Excellence avec comme principale grille de lecture l'article 24 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées. Unia s'est donc posé la question de savoir ce qui était conforme à cette convention, ce qui allait dans le bon sens ou pas.

On peut se réjouir du fait que plusieurs mesures proposées par le Pacte d'Excellence répondent aux préoccupations du terrain. Le calendrier du Pacte fixe le renforcement de l'école inclusive et le décroisement de l'enseignement spécialisé en 2019. Marie-Martine Schyns, ministre de l'Enseignement et de Promotion sociale, qu'Unia a rencontrée en octobre 2018, a toutefois indiqué que le véritable coup d'envoi de ce train de mesures sera pour la rentrée 2020, avec notamment l'installation des pôles territoriaux de soutien.

Ce calendrier accroît l'urgence de la mise en place de mesures structurelles de soutien, tant pour les élèves que pour les équipes scolaires. Des ateliers d'information sur les aménagements raisonnables et le nouveau décret seront réorganisés en 2019, en collaboration avec Unia.

Les propositions du Pacte d'excellence et leur degré de conformité avec la Convention ONU

<ul style="list-style-type: none"> Sortir d'un modèle de séparation et viser un modèle d'école inclusive (fil rouge de l'axe stratégique 4)⁶³ (p.224)
<ul style="list-style-type: none"> Confirmer le droit de chaque élève d'être inscrit dans l'enseignement ordinaire, même si l'avis du CPMS prône une inscription dans le spécialisé (p.244)
<ul style="list-style-type: none"> Généraliser la pédagogie basée sur la différenciation et la remédiation (p.227)
<ul style="list-style-type: none"> Inscrire dans la formation initiale et continuée des personnels enseignants et de directions l'approche évolutive propre à l'école inclusive et les différents aspects de l'enseignement à des élèves à besoins spécifiques (p.245)
<ul style="list-style-type: none"> Exiger une formation immédiate accrue et variée des enseignants et un accompagnement au travail collaboratif (p.229)
<ul style="list-style-type: none"> Créer des environnements pédagogiques innovants (p.230)
<ul style="list-style-type: none"> Permettre d'adapter les objectifs du programme d'études commun (p.244)
<ul style="list-style-type: none"> Mettre à disposition des établissements de l'enseignement ordinaire un soutien spécifique pour la mise en place des aménagements raisonnables : les pôles territoriaux (p.252)
<ul style="list-style-type: none"> Fusionner un certain nombre d'organes d'avis (Conseil général de l'enseignement spécialisé avec les organes de l'ordinaire) ; Réunir les équipes du Service général de l'inspection (p.249)
<ul style="list-style-type: none"> Décloisonner et recentrer l'enseignement spécialisé : l'objectif même d'une école inclusive n'est pas compatible avec le principe d'un enseignement spécialisé considéré isolément et de façon « cloisonnée » (p.248) ; Développer des sites mixtes
<ul style="list-style-type: none"> Décloisonner le système de l'enseignement spécialisé afin de centrer cet enseignement sur les élèves pour lesquels les aménagements raisonnables dans l'ordinaire ne s'avèrent pas suffisants (p.248) Commentaire Unia : s'agit-il d'une mesure transitoire ou définitive de maintien d'un système séparé ?
<ul style="list-style-type: none"> Réformer l'orientation vers le spécialisé : vérifier l'accompagnement et les aménagements dans l'ordinaire, justifier l'orientation (p.250) Commentaire Unia : seulement pour les types 1, 3 et 8. Qu'en est-il des autres ?
<ul style="list-style-type: none"> Envisager des périodes transitoires et une mise en œuvre progressive des aménagements raisonnables Commentaire Unia : la mise en place des aménagements raisonnables est une obligation immédiate.
<ul style="list-style-type: none"> Etablir une typologie des aménagements raisonnables imposables et conseillés (p.246) Commentaire Unia : cette mesure entraîne une incertitude juridique et pratique. Les aménagements sont raisonnables ou pas, il n'y a pas de gradation entre les deux.

- mesures conformes
- mesures partiellement conformes
- mesures non conformes

63 Axe stratégique 4 : améliorer le rôle de l'enseignement comme source d'émancipation sociale tout en misant sur l'excellence pour tous, favoriser la mixité et l'école inclusive dans l'ensemble du système éducatif tout en développant des stratégies de lutte contre l'échec scolaire, le décrochage et le redoublement (Avis n°3, p.223).

4. Secteur de la santé et de l'aide à la personne

Unia attire l'attention sur la nécessité de développer des politiques qui prennent en compte les différents aspects de la diversité, tant dans l'offre de services de soins que dans les formations des professionnels de la santé.

En 2018, Unia s'est penché sur l'accueil des personnes sourdes en milieu hospitalier. Nous renvoyons le lecteur à la partie 2, chapitre 2, point 1 de ce rapport pour plus d'informations à ce sujet.

Nous avons également poursuivi notre action en matière d'implémentation des compétences transculturelles dans le cursus des Hautes écoles en soins infirmiers (voir ci-dessous).

4.1 | Référentiel pour les centres de jour et d'hébergement pour adultes

Dans le cadre de son travail de suivi de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées, Unia a initié un travail d'analyse des règlements d'ordre intérieur en application dans les centres de jour et dans les centres d'hébergement pour adultes. Ce travail d'analyse a révélé que les règlements d'ordre intérieur recourent à des conceptions théoriques très anciennes du handicap, même si, pour autant, les pratiques à l'intérieur des structures d'accueil ont évolué.

Dans le cadre d'un groupe de travail composé de bénéficiaires des structures d'accueil, d'acteurs étatiques en charge de la qualité de vie des personnes handicapées et d'experts de terrain, Unia a réalisé un référentiel⁶⁴ ayant pour but de moderniser les règlements d'ordre intérieur actuels et d'y insuffler l'esprit de la Convention ONU.

Le règlement d'ordre intérieur est en effet un instrument essentiel de concrétisation des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap vivant en collectivité, notamment en ce qui concerne le droit de la personne à la participation, à l'inclusion, à la liberté et à la vie privée.

Ce référentiel rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées concernées – et parfois mis en péril par la vie en institution. Il relève les principales législations applicables et propose des formulations de droits et devoirs qui tentent de concilier au mieux le respect des droits fondamentaux des personnes avec les contraintes de la vie en collectivité.

Unia espère qu'il pourra être utilisé de manière interactive avec les bénéficiaires et que les pratiques pourront évoluer en co-construction. À cette fin, une version adaptée aux personnes avec une déficience intellectuelle a également été réalisée.

4.2 | Compétences transculturelles et soins infirmiers

Les compétences transculturelles comme levier de changement des interactions entre soignants/aidants et soignés/aidés s'appuie sur les travaux qu'Unia a effectués dans le cadre de ses formations et d'un travail de sensibilisation (hôpital, maisons de repos, maisons de repos et de soin, aide et soins à domicile) depuis 2006 et sur trois recherches actions (2010, 2012, 2014) commanditées par la Commission Communautaire Commune de Bruxelles-capitale (CO-COM). Nos réflexions ont permis d'approfondir l'analyse en interrogeant, entre autres, les pratiques à l'œuvre dans le domaine sous l'angle intersectionnel (origine, genre, classe sociale, orientation sexuelle et handicap).

En 2016, Unia a proposé dans une recommandation⁶⁵ d'agir au niveau de la formation initiale des professionnels et d'introduire la question des compétences transculturelles dans le cursus de base des étudiants infirmier·ère·s. L'acquisition de ces compétences devrait permettre au personnel soignant de pratiquer leur art en tenant mieux compte de la diversité des patients et de leur famille et de modifier les relations professionnelles qu'ils entretiennent entre eux.

Une consultation a été menée en 2017 auprès de 19 Hautes écoles francophones et néerlandophones de soins infirmiers sur l'état des lieux des pratiques et des cours qui sont mis en œuvre avec le soutien des ministres de l'Enseignement et des couples ARES (Académie de recherche et d'enseignement supérieur) et VHORA (Vlaamse Hog-

64 www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/referentiel-roi, peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

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

scholenraad). Un séminaire a ensuite été organisé, le 22 novembre 2017 pour discuter des résultats de la consultation et examiner comment les Hautes écoles belges font face à une réforme⁶⁶ initiée au niveau européen dans leur curriculum. Le rapport final⁶⁷ faisant état des constats en la matière au sein des Hautes écoles et reprenant les conclusions du séminaire a été publié en janvier 2018.

Dans le courant de l'année, Unia a poursuivi ce travail en Région bruxelloise et en Wallonie. En partenariat avec Culture & Santé, Picardie Laïque et Médecins du Monde, nous avons travaillé sur un module spécifique « compétences transculturelles » que nous avons dispensé à ce jour à trois organisations : le Centre Régional d'Intégration de Luxembourg, le Fond des Affections respiratoires asbl (FARES) et le Centre Liégeois de promotion de la Santé (CLPS). Le module adapté, suite aux évaluations des participants, sera présenté aux responsables des Hautes écoles d'infirmiers en 2019, afin de nourrir leurs réflexions et éventuellement accompagner les professeurs qui assureront ce module spécifique.

4.3 | Les maisons de repos et les maisons de repos et de soins

La question des droits des personnes âgées est devenue une question prioritaire en Belgique mais également au niveau international, notamment en raison de l'allongement de la durée de vie. Le vieillissement de la population occasionne de nouveaux défis sociaux, économiques et juridiques à l'échelle globale mais aussi locale.

À l'heure actuelle, il y a lieu de parler d'une institutionnalisation accrue des lieux de vie des personnes âgées avec les mêmes écueils que pour les personnes handicapées : regroupement de personnes sur base de leurs états de santé et leurs capacités d'autonomie, règles de vie réduisant la liberté et le choix de la personne à vivre comme elle veut, où elle veut et avec qui elle veut, perte du pouvoir de décision, perte de liens avec l'extérieur, etc.

Rappelons qu'Unia a participé de 2015 à 2017 à un projet financé par la Commission européenne sur les « Droits

humains des personnes âgées dans les soins de longue durée »⁶⁸. Il était apparu que les droits humains n'apparaissaient pas comme une préoccupation en soi pour les directions des maisons de repos et centres de soins de longue durée, ce qui ne signifiait pas pour autant que les soins prodigués enfreignaient ces droits.

Ces constats rejoignent les conclusions des recherches⁶⁹ précitées commanditées par la COCOM à Unia, dans lesquelles nous avons déjà relevé que les responsables des maisons de repos, et généralement dans le secteur d'aide et soin, n'abordaient pas toujours la dimension identitaire et culturelle de certains conflits et ne prenaient pas le temps de déconstruire les stéréotypes à l'œuvre. La diversité n'était pas un concept suffisamment mis à l'ordre du jour dans la gestion des équipes et par conséquent, ne permettait pas de débloquent les situations de crise, ni d'avoir de positionnement clair sur les comportements à adopter lors de propos racistes, discriminants.

Le travail que nous effectuons vise à aider les maisons de repos et des maisons de repos et de soins à mieux être en phase avec les réalités culturelles de leur personnel et des usagers, par le développement des compétences transculturelles. L'approche se veut interactive afin de faire émerger un maximum d'idées tout en les soumettant au débat et à la critique. Les choix à opérer ont en effet tout à gagner d'un consensus le plus large possible auprès des principaux acteurs concernés. Unia intervient comme facilitateur du processus.

En 2018, Unia a entamé un travail de réflexion et d'accompagnement avec les directions de trois groupes de maisons de repos et de soins (Novadia, ISPPC et Anima Care) afin de valider l'ensemble du processus méthodologique et de le mettre en œuvre. Les *focus groups* avec les travailleurs se poursuivront en 2019. Ces expériences devront nous permettre de proposer en 2020 à l'ensemble des maisons de repos et des maisons de repos et de soin une fiche méthodologique pour les accompagner à intégrer et mieux gérer la diversité (résidents et leurs familles et les travailleurs) au sein de leurs structures. Il s'agit aussi de se doter d'outils de connaissance et d'intervention sur le processus d'accès des personnes âgées aux maisons de repos et de soins, sous le prisme de trois critères : orientation sexuelle, origine et handicap.

66 La recommandation d'Unia se base sur les compétences exigées dans l'article 31, en particulier au paragraphe 7, de la directive européenne 2013/555/UE qui concorde avec le référentiel de compétences proposé par le Conseil Fédéral de l'Art Infirmier (CFAI) et l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur l'ARES.

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

68 Le réseau européen ENNHRI a organisé la conférence de clôture de ce projet le 28 novembre 2017 et y a présenté 13 standards pour le respect des droits humains des personnes âgées dans les soins de longue durée, à consulter sur www.ennhri.org.

69 La diversité dans le secteur bruxellois de l'Aide à domicile, COCOM, 2012 ; Sensibilisation des directeurs à la diversité et mise en place d'une expérience pilote de formation à la communication interculturelle des travailleurs des Maisons de repos et de soins, COCOM, février 2014.

5. Discours de haine - médias

Les priorités d'Unia en matière de lutte contre les discours de haine portent sur :

- la prévention, en particulier sur les médias sociaux, par :
 - l'information des utilisateurs ;
 - la participation à des initiatives de sensibilisation ;
 - la collaboration avec les grandes entreprises du net ;
 - la participation aux exercices de monitoring à échelle européenne.
- les litiges stratégiques ;
- la révision de l'article 150 de la Constitution, afin que les discours de haine (homophobes, islamophobes ou fondés sur tout autre critère que les critères dits « raciaux ») puissent effectivement être poursuivis, au même titre que les discours racistes.



Le discours de haine en ligne condamné à plusieurs reprises en 2018

On peut y voir l'amorce d'une tendance : en Belgique, les discours de haine à connotation raciste sur les réseaux sociaux sont aujourd'hui effectivement poursuivis et sanctionnés. À cet égard, deux condamnations importantes ont été prononcées en 2018 :

- le 24 avril 2018, le tribunal correctionnel d'Anvers a condamné⁷⁰ un utilisateur de Twitter à une peine de travail de 48 heures, pour avoir diffusé régulièrement des messages à connotation raciste via les réseaux sociaux à l'encontre de plusieurs membres d'une asbl qu'il dépeignait comme terroriste. Le parquet a pu établir son identité. Il s'agit d'une première en Belgique. Une des victimes a été conseillée et soutenue par Unia.
- Le 16 octobre 2018, le tribunal correctionnel de Gand a condamné⁷¹ un homme pour les propos haineux qu'il avait tenus sur Facebook, suite au décès d'un jeune homme d'origine turque décédé lors d'un attentat à Istanbul. L'individu condamné avait régulièrement posté des propos incitant à la haine sur les réseaux sociaux, singulièrement à l'encontre de personnes d'origine étrangère. Confronté à ses propos et à leurs conséquences, il n'a exprimé aucun regret. Il a été condamné à une amende de 4 000 euros et à une peine de prison de six mois. Unia s'était constitué partie civile dans ce dossier.

Toujours en 2018, plusieurs faits d'incitation à la haine présumée ont fait l'objet d'une attention médiatique importante. Ils ont donné lieu à de nombreux signalements auprès d'Unia.

Nous reviendrons, dans le chapitre consacré aux critères dits « raciaux » de ce rapport annuel, sur le dossier Schild & Vrienden, pour lequel Unia a entamé une procédure judi-

ciaire. Autre dossier majeur de l'année, celui consacré aux propos tenus par Guy D'haeseleer, candidat aux élections locales de Ninove sur la liste Forza Ninove. Celui-ci avait cru bon, sur son profil Facebook, de commenter d'un « Debout de bonne heure pour préparer de la mousse au chocolat » une photo montrant des jeunes Africains dans une rivière. Les membres de son parti ont aussi défrayé la chronique en fêtant leur victoire avec des saluts qui présentent toutes les caractéristiques de la gestuelle nazie, ce dont il s'est difficilement défendu. Toutefois, après analyse des éléments qui lui ont été soumis, aussi choquants soient-ils, Unia n'a pas constaté d'infraction à la législation antiracisme et antidiscrimination. Toujours dans le cadre de la campagne électorale, Unia a été interpellé au sujet du programme et des propos tenus par les leaders du parti ISLAM (voir le chapitre consacré aux élections).

Notons enfin le jugement prononcé le 22 mai 2018⁷² par le tribunal correctionnel francophone de Bruxelles, qui concerne cette fois le discours de haine fondé sur le critère de l'orientation sexuelle. Le juge a condamné à 2 000 euros d'amende et à deux mois d'emprisonnement avec sursis un homme qui avait tenu en pleine rue, et ensuite filmé et diffusé via Facebook, un long prêche au contenu homophobe. Sa défense consistait à dire qu'il ne faisait que répéter le contenu de la Bible. Au regard de la virulence du discours et de la teneur des propos, le juge a estimé qu'il s'agissait bien d'une incitation à la haine à l'égard des personnes homosexuelles et qu'il n'était pas question de liberté d'expression. Unia n'était pas partie à la cause. Ce jugement reste exceptionnel dans la mesure où la poursuite de propos homophobes reste aujourd'hui limitée à des propos non écrits, en attente de la révision de l'article 150 de la Constitution.

70 Le jugement du tribunal correctionnel d'Anvers (24 avril 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Jurisprudence.

71 Le jugement du tribunal correctionnel de Gand (16 octobre 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Jurisprudence.

72 Le jugement du tribunal correctionnel de Bruxelles (22 mai 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Jurisprudence.

5.1 | Médias sociaux : Dr. Jekyll & Mr. Hyde

Nous débutons ce chapitre par un point sur les médias sociaux pour une série de raisons. D'abord parce qu'ils suscitent de plus en plus d'inquiétudes et d'interrogations en matière de respect des droits fondamentaux : respect de la liberté d'expression, certes, mais aussi droits, à la liberté de conviction et à la non-discrimination.

Ensuite parce que deux phénomènes en recrudescence se conjuguent pour appeler tantôt à plus de régulation, tantôt à plus de sensibilisation et plus vraisemblablement à une combinaison des deux : celui de la cyberhaine et celui des « fake news ». En 2016, la Commission européenne et les entreprises des technologies de l'information mettaient sur les rails leur code de conduite relatif aux discours haineux illégaux en ligne. Unia participe aux différents exercices de monitoring de ce processus. Le 12 mars 2018, un groupe d'experts mandatés par la Commission européenne présentait quant à lui son premier rapport destiné à lutter contre les « fake news » et la désinformation en ligne, qui s'est traduit par diverses initiatives en Belgique. Après avoir été loués pour leur potentiel démocratique, les médias sociaux sont aujourd'hui perçus comme une menace pour la démocratie.

Le langage politique et l'usage des médias sociaux par des mandataires publics font, quant à eux, de plus en plus question. En 2018, Unia a enregistré *grosso modo* le même nombre de signalements dénonçant notamment la teneur raciste, islamophobe ou homophobe de discours tenus par des personnalités et formations politiques qu'au cours de l'ensemble des trois années précédentes. Nous y revenons dans la partie 1 chapitre 7 qui porte sur les élections.

Enfin, sur le plan juridique, l'année 2018 a été marquée par deux condamnations importantes en matière de cyberhaine (voir encadré). L'une d'elles est particulièrement remarquable, et il s'agit d'une première en Belgique, puisqu'elle concerne un utilisateur anonyme des réseaux sociaux qui a pu être identifié grâce aux recherches effectuées par le parquet.

5.1.1. | De nouveaux équilibres à penser

Les médias sociaux ont permis une formidable libération de la parole, entraînant le pire comme le meilleur sur le plan des droits humains. S'ils constituent une caisse de résonance pour les discours les plus nauséabonds, ils permettent en effet aussi à des personnes, jusqu'alors inaudibles ou ignorées, de témoigner de leur vécu et

d'exposer des situations d'injustices et de dénis de droits fondamentaux. On peut notamment citer, en 2018, les exemples de l'actrice et animatrice Cécile Djunga, de la chroniqueuse Yasmien Naciri ou de l'écrivaine Dalilla Hermans. Mais on pense surtout aux témoignages de personnes anonymes telles que les jeunes femmes harcelées au festival Pukkelpop.

Les médias sociaux ont aussi modifié le rapport au pouvoir, à titre collectif et individuel, avec des conséquences dommageables pour la société (montée des populismes) mais aussi l'émergence de nouveaux acteurs et contre-pouvoirs. Ils ont aussi modifié le rapport à la justice, dont la temporalité ne correspond pas à l'immédiateté des réseaux sociaux. Et ils ont bien sûr modifié le rapport aux institutions de l'État.

L'impact des médias sociaux sur le travail d'Unia ne se limite donc pas à la mobilisation de ressources pour lutter contre la cyberhaine. Il s'agit aussi d'identifier de nouveaux acteurs, de nouvelles réponses, de nouvelles pratiques dans la lutte contre le racisme et les discriminations. Nous nous attelons avec plusieurs projets *ad hoc* dans le cadre du nouveau plan stratégique 2019-2021.

5.1.2. | Les réseaux sociaux mis sous pression par la Commission européenne

Les inquiétudes formulées par différents États quant aux effets des médias sociaux sur le processus démocratique, la montée au pouvoir de formations politiques d'extrême-droite et la difficulté de peser sur la problématique de la cyberhaine au niveau national ont poussé la Commission européenne à se positionner face aux entreprises des technologies de l'information.

Fin avril 2018, la Commission a invité ces entreprises à s'accorder sur un code de bonnes pratiques pour lutter contre la désinformation, suite au rapport publié par le groupe d'experts mis sur pied au début de l'année. Même si les objectifs diffèrent sensiblement, ce code n'est pas sans rappeler le code de conduite⁷³ relatif aux discours haineux conclu en mai 2016 par la Commission européenne et ces géants du net. Les solutions aux phénomènes de désinformation sur le net et de cyberhaine se recoupent d'ailleurs en partie et combinent réglementation, veille active des entreprises du net et éducation des utilisateurs.

73 Plus d'informations sur ce code : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1937_fr.htm.

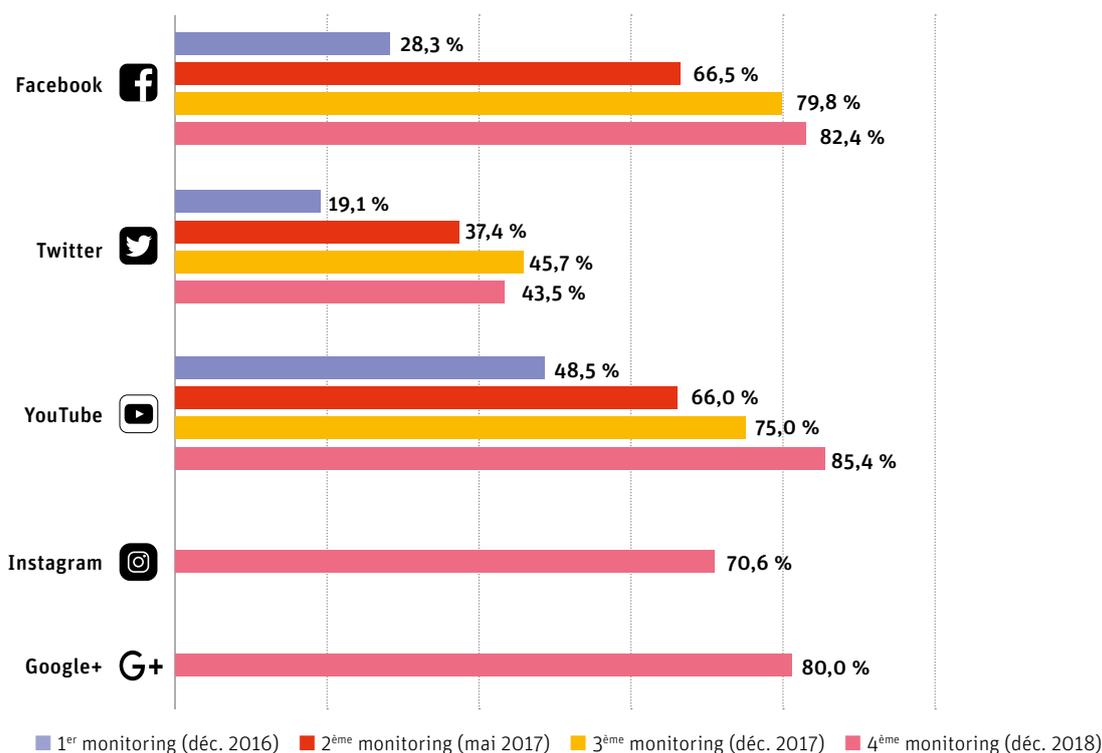
En 2018, la Commission européenne a procédé au 4^{ème} exercice de monitoring⁷⁴ du code de conduite relatif aux discours de haine. Unia y a à nouveau participé, en tant que partenaire du projet. Les résultats montrent que cette initiative de la Commission européenne porte ses fruits, même si des différences substantielles demeurent selon les réseaux sociaux analysés.

Actuellement, les entreprises des technologies de l'information évaluent 89 % des contenus signalés dans les 24 heures. 72 % des contenus considérés comme des discours de haine illégaux sont supprimés. Cela reste insuffisant mais néanmoins encourageant par rapport au score de 28 % lors du lancement du code en 2016. Twitter reste le moins bon élève de la classe puisqu'il ne retire que 43,5 % des contenus haineux signalés, contre 85,4 % pour YouTube et 82,4 % pour Facebook.

Notons que Microsoft, Instagram et Google+ se sont pour la première fois joints à l'exercice en 2018. Pour Microsoft, aucune notification n'a été reçue. Google+ et Instagram ont retiré respectivement 80 % et 70,6 % des contenus signalés.

Par contre, le retour d'information aux utilisateurs doit encore faire l'objet d'un investissement plus conséquent. Mis à part Facebook, qui informe quasi systématiquement (dans 92,6 % des cas) les utilisateurs du suivi donné au signalement, les autres réseaux ont un taux de réponse trop faible (Twitter 60,4 % et YouTube 24,6 %). Ce taux est toutefois meilleur lorsque les signalements émanent de « signaleurs de confiance », tels qu'Unia.

Taux de retrait de commentaires haineux par les médias sociaux



74 Plus d'informations sur le 4^{ème} exercice de monitoring : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/code_of_conduct_factsheet_7_web.pdf.

5.2 | Révision de l'article 150 de la Constitution

La question de la révision de l'article 150 de la Constitution est revenue plusieurs fois à l'actualité en 2018, sans toutefois connaître d'avancée tangible. Plusieurs organisations ont notamment appelé à cette révision lors de la diffusion des propos sexistes et homophobes tenus par des membres de Schild & Vrienden sur les réseaux sociaux.

Selon cet article 150⁷⁵, les délits de presse doivent être poursuivis devant la Cour d'assise, à l'exception des délits de presse inspirés par le racisme et la xénophobie. Cette exception a été introduite en 1999, pour permettre de juger plus rapidement, devant un tribunal correctionnel, la publication et la propagation de propos punissables motivés par le racisme et la xénophobie.

Dans la pratique, cela entraîne une distinction entre les délits de presse racistes ou xénophobes et les délits de presse homophobes, islamophobes ou fondés sur tout autre critère que les critères dits « raciaux ». Ces derniers restent *de facto* impunis, la constitution d'un jury d'assises étant une procédure lourde et donc extrêmement rare. Sur le strict plan juridique, cette position est problématique. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme affirme en effet que les discriminations non raciales (fondées par exemple sur l'orientation sexuelle) sont aussi graves que les discriminations raciales⁷⁶. Par ailleurs, la Cour de Cassation a établi que le délit de presse s'appliquait aussi à la diffusion de matériel numérique⁷⁷. L'enjeu de cette révision concerne donc aussi la cyberhaine, dont tous les partis démocratiques s'accordent à dire qu'elle doit être endiguée.

Sur le plan social, il est difficile de justifier en quoi les discours de haine fondés sur les critères dits « raciaux » et les discours de haine fondés sur d'autres critères ne peuvent être traités et poursuivis sur un pied d'égalité.

Dans son évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination⁷⁸, Unia recommande donc de modifier l'article 150 pour faire en sorte que les discours de haine fondés sur les critères non « raciaux » puissent être poursuivis de la même manière que les discours racistes et xénophobes.



Discours de haine envers les personnes homosexuelles : action pendante

En décembre 2017, Unia a déposé une plainte auprès du Parquet d'Anvers visant la diffusion du livre « De Grote zonden » (Les Grands Péchés). Ce livre a été écrit par l'imam Al-Haafidh adh-Dhahabi (1274-1348) et met en garde le lecteur contre « 70 Grands Péchés », en indiquant les punitions prévues. L'auteur émet ses affirmations de citations extraites du Coran, des sunnas et des hadiths. Ce livre recommande notamment à l'égard des personnes homosexuelles de les brûler et de les « pousser du plus haut point du village. Ensuite, ils doivent être lapidés ». Unia avait auparavant fait constater par huissier que ce livre était vendu et mis à l'étalage de plusieurs librairies islamiques d'Anvers. Il contient plusieurs passages incitant clairement à la discrimination, la haine et/ou la violence à l'égard des personnes homosexuelles.

À l'heure où nous achevons de rédiger ce rapport, la plainte est toujours en cours. Unia avait dans le passé déjà déposé plainte au sujet d'autres livres tenant des propos similaires. Elles sont restées sans suite, faute de correctionnalisation des délits de presse non-racistes.

75 Plus d'informations sur le délit de presse : www.unia.be/fr/domaines-daction/medias-et-internet/journaux-livres-et-periodiques/delit-de-presse.

76 Voir *Smith & Grady v. Royaume-Uni*, 27 septembre 1999 et *Vejdeland and others v. Sweden*, 9 février 2012.

77 *L'arrêt de la Cour de Cassation du 6 mars 2012* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Jurisprudence.

78 *L'évaluation de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (MB 30 mai 2007) (loi Antiracisme) et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB 30 mai 2007) (loi Antidiscrimination)* peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Publications.

6. Actes de haine – Police et justice

Les priorités d'Unia en matière de lutte contre les délits de haine portent sur :

- la collaboration avec le monde policier et judiciaire, en particulier la mise en œuvre de la circulaire COL 13/2013 commune du ministre de la Justice, du ministre de l'Intérieur, et du Collège des procureurs généraux près les cours d'appel ;
- la formation du personnel policier ;
- le recours à la médiation pénale dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine ;
- la prévention et le suivi de la cyberhaine (voir chapitre précédent), en tant qu'élément pouvant participer à un acte de haine ou le précéder directement.

Les lois Antidiscrimination et Antiracisme comportent un volet pénal, confirmant la gravité de certains actes et la nécessité d'en sanctionner les auteurs, ainsi que d'en protéger les victimes.

Elles prévoient ainsi des sanctions plus lourdes pour les délits fondés sur un motif abject, autrement dit motivés par la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne ou un groupe caractérisé par son origine, son orientation sexuelle, sa religion ou toute autre critère protégé par la législation antidiscrimination.

Ces délits sont considérés comme plus graves parce qu'ils visent, au-delà de la victime, tout un groupe de personnes et créent un environnement hostile dans lequel ce groupe est présenté comme indésirable dans la société.

Ces circonstances aggravantes ne sont toutefois pas prévues dans tous les cas. Unia demande donc leur extension à plusieurs autres délits⁷⁹.

L'application de ce droit ne sera pas effective sans une attention soutenue de la part des organes de l'État qui portent la responsabilité de cette mise en œuvre, soit essentiellement le corps judiciaire et les services de police. C'est pourquoi Unia multiplie les contacts et collaborations avec ces acteurs.



Agressé violemment parce que demandeur d'asile

Le 7 novembre 2018, le tribunal correctionnel de Dinant a condamné une personne à 7 ans de prison ferme pour tentative de meurtre pour avoir donné des coups de poing, de pied et de couteau à un demandeur d'asile afghan⁸⁰. Unia s'était constitué partie civile.

Lors de l'été 2016, ce dernier circulait à vélo dans le centre-ville de Couvin. Il a été agressé verbalement et physiquement par deux individus. La victime, qui garde des séquelles psychologiques importantes de cette agression, séjournait dans un centre d'accueil pour demandeurs d'asile qui faisait l'objet d'une certaine hostilité de la population locale. Le juge a considéré qu'il s'agissait d'un crime de haine raciste.

Le second auteur était également poursuivi pour avoir donné un coup au visage de la victime avec un sac rempli de canettes de bière. Il a quant à lui été condamné pour coups et blessures volontaires mais sans que le mobile raciste ne soit retenu.

Il arrive toutefois que des fonctionnaires de police eux-mêmes adoptent des comportements discriminatoires ou se rendent coupables de messages ou de délits de haine.

Nous avons identifié, dans le rapport précédent, une nette tendance à la hausse de dossiers concernant des abus présumés de la part de la police. Nous revenons pour cette raison plus longuement sur le travail qu'Unia effectue dans ce secteur.

Tant pour renforcer les capacités du dispositif policier et judiciaire en matière de lutte contre les discriminations que pour éviter certains abus, conscients ou non, Unia met l'accent sur la formation. À travers la participation à diverses recherches, nous cherchons également à mieux appréhender des phénomènes tels que le profilage ethnique ou encore la question du classement sans suite des dossiers introduits au sein des parquets correctionnels pour cause de discrimination, racisme et xénophobie.

⁷⁹ Plus d'informations à ce sujet : *Évaluation de la loi Antiracisme et de la législation antidiscrimination* (Unia, 2017), à consulter sur www.unia.be, rubrique Publications.

⁸⁰ L'article *Sept ans ferme pour une tentative de meurtre à Couvin* (7 novembre 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

6.1 | Mise en œuvre de la circulaire COL 13/2013

La circulaire COL 13/2013 commune du ministre de la Justice, du ministre de l'Intérieur et du Collège des procureurs généraux près les cours d'appel, a pour objectif d'uniformiser les politiques de recherche et de poursuite concernant les infractions aux lois et décrets « antidiscrimination », « genre » et « antiracisme », en ce compris le phénomène de négationnisme.

Unia contribue, avec d'autres acteurs, depuis 2014 à la mise sur pied et au renforcement d'un réseau de policiers de référence nommés par les zones de police, de magistrats du parquet et de divers acteurs de la société civile. En 2018, Unia a pu former 41 policiers de référence (arrondissements judiciaires Mons, Tournai et Charleroi) et a organisé 4 demi-journées de suivi en Flandre et à Bruxelles.

Des journées de retour sont également organisées pour mutualiser les bonnes pratiques et de renforcer le réseau. À cet égard, nous souhaitons saluer le travail individuel de certains policiers de référence particulièrement proactifs dans le domaine.

Les évaluations des participants sont largement positives et nous nous en réjouissons. Les policiers se disent mieux outillés pour distinguer les différentes infractions à la législation antiracisme et antidiscrimination et assurer leur mission de policier de référence, en cohérence avec les politiques menées par le parquet.

Les progrès sont toutefois inégaux, selon les zones concernées. Certaines formations sont en suspens car nous peinons à mobiliser les acteurs sur le terrain. Notons que la formation des policiers de référence de la police fédérale est en cours d'élaboration pour 2019, avec le soutien continu du Service diversité de la police fédérale.

Côté francophone, la future collaboration avec Myria permettra d'étendre les formations à des questions touchant aux migrants (que doivent, par exemple, faire les policiers lors d'une interpellation de migrants, dont des mineurs, lors d'une opération sur un parking d'autoroute ? Quelles démarches doivent-ils effectuer lorsqu'un citoyen en séjour irrégulier veut porter plainte pour violence conjugale ou agression homophobe ?...). Cette nouvelle collaboration a d'autant plus de sens que certains policiers sont également fonctionnaires de référence pour la lutte contre la traite des êtres humains.

Unia reste un partenaire privilégié et enthousiaste de la police. Nous restons disposés à organiser des formations pour les fonctionnaires nouvellement désignés et à informer les policiers de référence des évolutions jurisprudentielles. Il ne nous appartient toutefois pas d'endosser la responsabilité de la mise en œuvre de la circulaire COL13/2013 au sein de la police intégrée. Des initiatives individuelles innovantes existent, et les demi-journées de retour organisées par Unia permettent d'échanger ces bonnes pratiques. Mais leur implémentation à une plus large échelle nécessite, à notre sens, un investissement plus important de l'organisation policière.

Unia a par ailleurs une nouvelle fois en 2018 rappelé l'importance de désigner, de former et de répertorier les fonctionnaires de référence au sein des services de police. Le Plan national de sécurité 2016-2019 reprend cette disposition et appelle les zones de police locale qui n'ont pas encore désigné de fonctionnaires de référence à le faire, ainsi qu'à suivre la formation organisée par Unia en la matière. La liste de ces fonctionnaires et de leurs coordonnées de contact doit aussi être maintenue à jour.

Unia appelle également à une future évaluation de la réalisation des objectifs liés à la lutte contre la discrimination dans ce plan, dans le cadre de la rédaction du prochain plan triennal de sécurité. Nous estimons entre autres que la lutte contre la cyberhaine devrait être reprise dans le chapitre consacré à la lutte contre la cybercriminalité.

Par ailleurs, un encodage harmonisé des crimes de haine et des discriminations, sur base des procès-verbaux dressés, fait encore défaut aujourd'hui. Unia invite le prochain gouvernement fédéral à s'y atteler.

Enfin, Unia est particulièrement attentif au suivi de dossiers individuels, impliquant la police, en concertation avec les policiers et magistrats de référence. Nous souhaitons vivement que ces questions restent à l'ordre du jour dans l'agenda des responsables.

6.2 | Police : revoir ses propres pratiques

Le *rapport Chiffres 2017*⁸¹ d'Unia faisait déjà état d'une augmentation des dossiers individuels ouverts par Unia dans le secteur « Police et justice » (dont essentiellement des conflits avec la police). L'augmentation était d'autant plus significative qu'elle se vérifiait dans la durée⁸².



Des comportements racistes au sein et à l'égard de la police

Un inspecteur de police est systématiquement insulté par un de ses collègues. Les propos tenus par ce dernier vont très loin (« *C'est encore un nègre, un noir, qu'est-ce qu'on peut attendre d'un noir, ils sont bêtes... Mangeurs de bananes* »). Il insulte aussi le fils de l'inspecteur (« *Encore un petit singe qu'on devrait pendre dans un arbre et à qui il faudrait donner des bananes* »). Fait suffisamment rare pour le mentionner, étant donné la culture de loyauté très marquée dans un corps de police, ces propos ont été confirmés par deux témoins. Unia s'est constitué partie civile aux côtés de l'inspecteur. Le jugement, prononcé le 28 février 2019, nous a donné raison. Il reconnaît le harcèlement discriminatoire subi et estime que ce type de comportement a un impact sur l'ensemble de la police et l'environnement multiculturel dans lequel il opère.

Dans un autre dossier, un agent est pris à partie par un automobiliste. Il lui adresse des commentaires racistes et devient violent. Unia s'est également constitué partie civile à ses côtés. Enfin, retenons aussi la condamnation, le 28 novembre 2018, d'un individu pour faits d'incitation à la haine à l'égard d'un fonctionnaire de police, devant témoins. Unia s'était également constitué partie civile.

2018 fait heureusement exception à cette tendance, avec 72 dossiers individuels ouverts, soit un retour au niveau qu'on a connu avant les attentats de 2016. Seuls les dossiers en lien avec le critère de l'orientation sexuelle connaissent une hausse de 20 %.

Les dossiers impliquant la police visent essentiellement des contrôles d'identité, des violences policières (notamment au Parc Maximilien à Bruxelles), des insultes et provocations, le refus d'enregistrement d'une plainte ou encore l'absence ou l'inaction de la police lors d'événements et faits sensibles (notamment lors de la Gay Pride).

Nous avons également reçu des signalements de comportements racistes à l'égard de fonctionnaires de police, tant de la part du public que de la part de collègues. Unia s'est d'ailleurs constitué partie civile dans trois de ces dossiers.

6.2.1. | Sélectivité policière ou profilage ethnique ?

Dans le contexte sociétal actuel, marqué par les débats autour de la lutte contre l'immigration irrégulière et contre le terrorisme, la question des mécanismes de sélectivité policière se pose avec encore plus d'acuité qu'auparavant. Cette sélectivité peut s'avérer nécessaire mais elle devient abusive lorsque des contrôles se fondent quasi systématiquement sur l'origine, la religion ou l'âge présumés des individus. Unia participe à plusieurs projets en la matière.

Par ailleurs, les 8 et 9 novembre 2018, Unia a participé à un séminaire organisé par Equinet⁸³, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, sur la lutte contre le profilage ethnique.

Plusieurs constats ont émergé, dont celui de la difficulté pour les organismes de promotion de l'égalité, de faire aboutir des dossiers de profilage ethnique présumé lorsqu'il n'y a pas de témoignages, ou de victimes au sein même de la police même.

Si certains dossiers plus graves de violences et mauvais traitements font effectivement l'objet d'un suivi (dont il reste à évaluer la qualité et la pertinence en termes de réparation du dommage subi), le profilage ethnique « quotidien » échappe le plus souvent aux radars.

81 Le *Rapport Chiffres 2017* d'Unia peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

82 + 28,6 % entre 2016 et 2017 et +112,7 % de 2012 à 2017, alors que l'augmentation globale des dossiers sur cette même période atteignait 53,3 %.

83 Plus d'informations sur le séminaire d'Equinet sur le profilage ethnique : www.equineteurope.org/Seminar-Equality-Bodies-countering-Ethnic-Profilage.



Partenariat entre Unia, l'INCC et la zone de police Bruxelles-Nord sur les pratiques de sélectivité policière

Depuis juillet 2017, Unia est associé à l'INCC (Institut National de Criminalistique et de Criminologie) et la zone de police Bruxelles-Nord pour travailler sur les pratiques de sélectivité policière dans la zone. Ce projet de recherche-action se déroule sur deux ans (clôture du projet en juin 2019) et s'attache à répondre aux questionnements des différents partenaires.

Il s'agit d'une recherche qualitative dont les conclusions permettront de nourrir la recherche actuelle en matière de sociologie policière. Il s'attache à questionner la justice procédurale, partant du principe que les modalités d'une intervention de police, c'est-à-dire la qualité de la rencontre entre policiers et citoyens, sont aussi importantes que les raisons de l'intervention. Enfin, il donne des pistes d'analyse en termes de management organisationnel dans la mesure où l'action des policiers sur le terrain s'inscrit dans un cadre de travail précis.

Ce projet est pris en charge par une chercheuse expérimentée de l'INCC et encadré par un comité de pilotage regroupant les partenaires, un comité d'accompagnement réunissant des acteurs de la société civile, des policiers et des universitaires.

La recherche-action étant en cours de réalisation, il est prématuré d'avancer l'un ou l'autre résultat. Cela étant, la mise en place du dispositif de recherche a déjà permis d'analyser le fonctionnement de la zone de police, de jeter les bases d'une collaboration fructueuse avec le personnel de terrain et de dégager les postures que les policiers adoptent à l'égard de certains groupes de la population ou de certaines parties du territoire en fonction des impératifs de leurs missions.

L'année 2018 a été consacrée à la mise en place d'un dispositif de changement des pratiques en concertation avec les patrouilleurs. Les objectifs sont d'identifier les modalités d'intervention qui « fonctionnent bien » parce qu'elles sont équitables et donnent des résultats convaincants pour créer du lien avec les citoyens. Choix a été fait d'investir dans la culture entre pairs pour renforcer les compétences professionnelles des policiers et faire le lien avec les décisions prises par la hiérarchie de la zone.

Rappelons que l'étude « Second European Union Minorities and Discrimination Survey »⁸⁴ publiée en décembre 2017 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) citait des chiffres préoccupants pour la Belgique, avec notamment 13 % de contrôles de personnes musulmanes d'origine nord-africaine vécues comme ressortant du profilage ethnique sur une période de 5 ans.

Unia et le Comité P ont un protocole de collaboration facilitant l'échange d'informations, notamment par rapport à des dossiers individuels. Cette collaboration doit être évaluée pour pouvoir mieux appréhender le profilage ethnique quotidien. Les plaintes introduites auprès des zones de police concernées ne sont toutefois pas systématiquement transmises au Comité P. Elles ne sont par ailleurs pas répertoriées en tant que plaintes relatives à des faits présumés de profilage ethnique. L'absence de statistiques et le phénomène de sous-rapportage de ces faits (notamment par crainte de représailles, non-connaissance des procédures ou encore intériorisation du sentiment de stigmatisation) contribuent à masquer l'ampleur du problème.

Pour Unia comme pour d'autres organismes de promotion de l'égalité, le défi est donc triple. Il s'agit en même temps de pouvoir mieux mesurer le phénomène de profilage ethnique, de poursuivre les efforts de sensibilisation et de formation du personnel de police et de contrer le sous-rapportage. Cela demande une concertation de tous les acteurs impliqués, tant du côté de l'appareil judiciaire et policier que du côté des associations de terrain.

6.2.2. | Formations *ad hoc* : sensibiliser et prévenir les préjugés et les abus

La Convention entre la police intégrée et Unia, instaurée dans sa première version en décembre 1996, a cédé la place en 2018 à une formule de collaboration plus souple, s'inscrivant dans un calendrier plus réaliste.

À côté des formations à l'intention des magistrats et des fonctionnaires de police de référence, dans le cadre de la circulaire COL 13/2013, Unia a organisé une série d'autres formations *ad hoc* dans le courant de 2018.

Écoles de police : projet-pilote à Jurbise

Conformément à ce que nous avons annoncé dans le rapport de 2016, nous avons souhaité mettre en place une nouvelle stratégie pour travailler les questions de

84 Plus d'informations sur l'étude EU MIDIS sur le site de la FRA : <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results>.

discriminations, déontologie et éthique policière avec les académies de police. Notre collaboration avec l'école de Jurbise s'inscrit dans cette logique. Une convention signée a permis de poser le cadre de ce projet. À cet égard, nous souhaitons saluer le soutien continu de la direction de l'académie de police en 2017-18, qui nous a permis de dégager plusieurs besoins convergents.

L'analyse préalable de ces besoins a permis d'élaborer trois modules distincts d'une durée de 4 heures chacun. Nous avons choisi de les proposer à l'ensemble du personnel de l'école. Il s'agit du :

- module 1 : stéréotypes, préjugés et impact sur la pratique professionnelle. Ce 1^{er} module s'attache à identifier, expliquer les mécanismes de construction des stéréotypes pouvant induire des pratiques discriminatoires ;
- module 2 : enjeux entre lutte contre les discriminations, éthique et déontologie policière. Ce 2^{ème} module aborde la question difficile des propos discriminatoires sous l'angle de la gestion de groupe, en explorant des techniques de communication pour y répondre. Il propose également aux participants de « faire un pas de côté » par rapport à leur domaine professionnel en expérimentant les dilemmes moraux selon l'approche adoptée en sciences sociale et médicale ;
- module 3 : le cadre juridique des aspirants-policiers et les lois antidiscrimination. Ce 3^{ème} module donne des éléments de base en matière légale pour identifier au mieux une infraction en lien avec les lois Antiracisme et Antidiscrimination.

Unia espère pouvoir proposer à l'avenir ces différents modules aux autres académies de police.

Police fédérale : modules pour les dirigeants

En 2018, Unia a formé 44 commissaires de la police fédérale sur des thèmes spécifiquement liés à la diversité, la discrimination et le racisme. Le contenu des formations est chaque fois adapté aux besoins spécifiques des entités. Certaines d'entre elles ont surtout besoin d'un rafraîchissement du cadre légal alors que d'autres ont plutôt demandé des outils sur la manière de réagir à des propos discriminatoires de collaborateurs ou de citoyens. Nous avons également donné une formation *Gérer la diversité dans mon équipe*, lors de laquelle nous avons initié un processus de réflexion sur des concepts tels que celui de l'identité multiple. Nous avons fourni des outils pour déployer une politique de diversité à la mesure de l'équipe.



D'autre part, Unia a donné en 2018 une formation sur la législation antidiscrimination et antiracisme à 52 aspirants inspecteurs et commissaires en chef à l'Académie de police, à Etterbeek. Ce module est une partie obligatoire de leur formation. Lors de celle-ci, les futurs cadres dirigeants de la police fédérale et locale découvrent les principes de base de la législation, la jurisprudence concernée et la politique de diversité de leur institution. On y mène aussi une réflexion sur des sujets sensibles comme celui de la diversité au sein de la police et on s'interroge sur leur futur rôle de cadre dirigeant et sur les responsabilités que cela implique.

Police locale : nouveau concept de formation

En 2018, Unia a formé 118 personnes de la police locale d'Anvers dans le cadre d'une *Semaine de la Diversité* qui est organisée par le service Diversité de la police d'Anvers.

Cette semaine de formation est un concept nouveau et veut ouvrir des espaces d'interaction et de débat entre policiers. Unia intervient sur le cadre légal et les concepts généraux touchant à la diversité, après quoi les participants font la connaissance de différentes communautés au travers de tables de dialogue. La police de Rotterdam donne une formation à la gestion des dilemmes et fournit des explications sur le concept de profilage ethnique.

Dans son intervention, après avoir exposé les principes de la législation antiracisme et antidiscrimination, Unia revient de manière ludique sur ce que sont les stéréotypes et les préjugés. Unia apporte aussi des réponses à des questions telles que « Pourquoi a-t-on recours à l'humour ? Quelles sont les limites de l'humour ? Quand l'humour devient-il du harcèlement ? ». Enfin, les policiers s'exercent à la meilleure manière de réagir à des propos de collègues ou de citoyens.

Formations thématiques : projet Come Forward

Dans le cadre du projet Come Forward⁸⁵ de la Commission européenne, Unia a suivi un parcours de trois jours de formation, avec ses partenaires Çavaria et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et avec des collègues de neuf autres pays européens. Ce projet consacré aux délits de haine envers des membres de la communauté LGBT est centré sur la perspective des victimes et sur la manière dont la police, la justice et les services psychosociaux peuvent au mieux adapter leurs interventions.

Nous avons dans la foulée organisé trois formations à l'automne 2018 : deux spécifiquement pour des services de police et une destinée aux services psychosociaux (aide aux victimes). Nous y avons abordé entre autres des concepts tels que l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le sous-rapportage des signalements/plaintes à ce sujet, la différence entre un délit et un délit de haine et l'enregistrement correct d'un délit de haine dans un PV. Des jeux de rôles ont permis aux participants de se mettre dans la peau d'une victime tandis que des techniques d'interrogatoire ont été affinées et exercées.

Formations contextuelles : prévenir et guérir

Unia a été contacté en 2017 par une zone de police locale qui était préoccupée par des problèmes internes de discrimination et de racisme : les membres d'un service tenaient des propos inappropriés sur certains publics sur les réseaux sociaux. Des tensions et des comportements de harcèlement au sein de ce service étaient aussi évoqués. Unia a organisé en 2018 avec la zone de police un trajet de formation pour l'ensemble des 56 collègues du service en question.

Ces formations ont consisté à :

- informer sur le cadre légal et les points de convergence avec les instruments policiers (comme la déontologie). En quoi consistent exactement la discrimination et le racisme ? Quelles sont les limites au droit à la liberté d'expression ?
- Explorer les limites de l'humour (quand l'humour devient-il du harcèlement ?)
- Fournir des informations et des lignes directrices sur l'utilisation des réseaux sociaux par les fonctionnaires de police.

Les cadres dirigeants ont suivi une formation distincte qui a passé au crible leurs responsabilités spécifiques en tant que supérieurs. Enfin, lors de la réunion d'évaluation

en fin de projet, Unia a transmis des remarques et des recommandations à la direction de la zone de police, qui a rédigé un plan d'action pour accompagner et soutenir ce service.

6.2.3. | Un effet positif et durable : projet Holocauste, police et droits humains en collaboration avec le musée Kazerne Dossin

Au cours de l'année 2018, Unia a continué de participer au comité de pilotage du projet « Holocauste, Police et droits humains » (HPDH). Ce projet, lancé en janvier 2014, est le fruit d'une collaboration structurelle entre la Police fédérale, Kazerne Dossin et Unia. Il vise à former des accompagnateur·trice·s internes à la police (formation « Train The Trainer ») qui, à leur tour, accompagnent des groupes lors de la formation d'une journée « Holocauste, Police et Droits de l'Homme » (HPDH) ouverte à l'ensemble des membres de la police intégrée⁸⁶.

L'impact est d'autant plus fort que le projet est porté en pratique par la police : ce sont des fonctionnaires de police qui vont sensibiliser leurs propres collègues à l'importance d'une réflexion autonome et d'un courage moral dans le cadre professionnel.

Concrètement au cours de l'année 2018, Unia a participé aux réunions et au travail mené par le comité de pilotage qui a pour objectif d'améliorer constamment la qualité de la formation, en proposant notamment aux accompagnateur·trice·s deux journées de suivi par an.

L'année 2018 a également été marquée par la publication des résultats de l'étude d'optimisation menée par la Vrije Universiteit Brussel (VUB), visant notamment à mesurer l'impact de la formation sur les participant·e·s⁸⁷.

Au terme d'une enquête approfondie comportant trois phases de mesures et qui s'est déroulée sur toute l'année 2017, les chercheurs ont pu conclure que la formation HPDH a indéniablement un effet sur ses participant·e·s et que cet effet est en outre durable. C'est particulière-

86 Toutes les informations relatives au contexte, objectifs et déroulé du projet peuvent être retrouvées dans les rapports annuels convention police 2014-2015 et 2016 sur le site www.unia.be.

87 Spruyt, B., Van Droogenbroeck, F., Lemblé, H. (2018). Holocaust, Politie en Mensenrechten: Een onderzoek naar de instroom, ervaringen van deelnemers en impact van de HPM-opleiding van Kazerne Dossin. Bruxelles : Vrije Universiteit Brussel, Onderzoeksgroep TOR. Un résumé en français de cette étude peut être consulté via le lien suivant : www.kazernedossin.eu/KazerneDossinWebsite/media/Press/impactstudie_FR.pdf.

ment vrai en ce qui concerne les préjugés ethniques. Les effets les plus importants concernent les dispositions des participant-e-s à passer à l'action, en sanctionnant des conduites répréhensibles ou en rendant compte du comportement d'un collègue.

L'étude conclut enfin que les impacts constatés varient selon une série de caractéristiques liées à la situation professionnelle. Cette dernière considération et le détail qui en est fait dans l'étude permettra au groupe de pilotage et à l'ensemble des accompagnateur-trice-s de poursuivre le travail d'amélioration constante de la qualité de la formation au cours de l'année 2019.

Dans le cadre de ce projet, Unia se réjouit également du fait que depuis le mois de novembre 2018 deux formations HPDH en langue allemande ont été organisées. Les fonctionnaires de police de la communauté germanophone peuvent ainsi assister à une formation dans leur propre langue. D'autres formations HPDH en langue allemande seront également organisées dans le courant de l'année 2019. Un nouveau module de 5 jours « Train The Trainer » francophone verra en outre le jour à l'automne 2019.

6.3 | La médiation pénale pour lutter contre les discours et délits de haine

La circulaire COL 13/2013 permet, en cas d'infraction pénale, de choisir entre une série de possibilités de réactions de la part de la société. Depuis plusieurs années, Unia plaide pour le recours à des mesures alternatives, dont la médiation pénale.

En 2012, Unia publiait, en collaboration avec la KU Leuven et le LINC (Leuvens Instituut voor Criminologie), un premier rapport sur les mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine. Celui-ci mettait déjà en avant la plus-value de la procédure de médiation pénale, qui répond dans certains cas mieux aux attentes de réparation et de dialogue des victimes tout en responsabilisant les auteurs. Malgré cela, les statistiques du parquet (période 2013-2017) indiquent que celle-ci n'est appliquée que dans moins de 1 % des dossiers.

Il y a plusieurs raisons à cela :

- il n'existe pas sur le terrain de trajets d'apprentissage ou de programmes de formation structurels qui tiennent pleinement compte de la spécificité des délits et des discours de haine ainsi que du profil des auteurs ;

- la procédure et les mesures de médiation ne sont accessibles qu'aux auteurs qui reconnaissent les faits commis, ce qui n'est pas toujours évident ;
- les maisons de justice et les assistants de justice doivent aussi disposer de moyens suffisants pour pouvoir remplir correctement cette mission exigeante.

Développer la médiation et la justice réparatrice implique donc en premier lieu la sensibilisation et la formation des magistrats et assistants de justice. Il est également nécessaire de pouvoir proposer des outils et trajets d'apprentissage aux auteurs de discours et délits de haine.

En 2018, Unia a cependant continué de proposer avec ses partenaires une offre structurelle et adaptée. Le 13 décembre 2018, Unia a organisé au musée Kazerne Dossin une journée d'inspiration sur les mesures de médiation pour les assistants de justice, les maisons de justice et les magistrats de référence racisme et médiation de la zone judiciaire d'Anvers.

M. Franky De Keyzer, Procureur du Roi d'Anvers, joue un important rôle moteur dans ce projet pilote. En 2019, un groupe de travail restreint se penchera plus en profondeur sur la manière dont la procédure et les mesures de médiation peuvent être appliquées. On s'intéressera aussi à l'élaboration de trajets d'apprentissage et/ou de possibilités de services adaptés à ces délits et à leurs auteurs.

Unia continue à collaborer au projet pilote en cours pour la zone judiciaire d'Anvers. S'il s'avère concluant, il pourra être déployé dans d'autres arrondissements judiciaires.

Notons enfin que la loi du 18 mars 2018 rend dorénavant possible la médiation pénale à tout stade de la procédure, à condition qu'aucun jugement ou arrêt définitif n'ait été rendu. Cette évolution pourrait aussi donner un nouvel élan à cette procédure, restée à ce jour sous-utilisée en tant qu'alternative aux juridictions pénales.

6.4 | Étude sur les classements sans suite

Unia enregistre depuis quelques années une augmentation du nombre de signalements de discriminations, de discours et de délits de haine. La circulaire COL13/2013 souligne le caractère inacceptable de ce type de délits et fait de la lutte contre ceux-ci une priorité. Les statistiques annuelles du Collège des procureurs généraux révèlent toutefois un double phénomène : le nombre de dossiers qui parviennent aux parquets correctionnels est extrême-

ment faible et un grand nombre d'entre eux sont classés sans suite, principalement pour des raisons techniques.

Il en résulte une impression générale d'impunité et, pour les victimes, un sentiment d'injustice. En octobre 2017, le Collège des procureurs généraux invitaient les parquets à ne plus recourir à ce mode de gestion des dossiers judiciaires sans au minimum adresser un rappel à la loi. Les raisons précises de ce type de classement ne sont toutefois pas suffisamment identifiées.

Afin de mieux comprendre ce double phénomène, Unia fait réaliser trois recherches, en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin, l'Institut national de Criminalistique et de Criminologie, le Collège des procureurs généraux et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Unia et l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie se pencheront plus spécifiquement sur les mécanismes à l'origine des classements sans suite. Cela prendra environ un an et débutera en janvier 2019. La Fondation Roi Baudouin étudiera les raisons pouvant expliquer le faible nombre de dossiers qui parviennent à la police, au parquet, à Unia, à l'IEFM, etc. La Fondation a commencé cette étude fin 2018. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes examinera les dossiers en lien avec la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public. Les rapports d'étude seront rendus publics au terme de l'exercice.

6.5 | Plan national de sécurité : évaluer les résultats en matière de lutte contre la discrimination

La lutte contre « l'atteinte à l'intégrité de la personne et la discrimination » fait partie des « clusters de phénomènes de sécurité » mentionnés dans le Plan National de Sécurité 2016 – 2019, de même que la lutte contre la cybercriminalité.

Unia invite le futur gouvernement fédéral à faire une évaluation approfondie de la réalisation des objectifs liés à la lutte contre la discrimination dans ce plan, afin d'orienter, pour le plan suivant, la définition des objectifs liés à ce thème. La lutte contre la cyberhaine devrait être intégrée dans le cadre de la lutte contre la cybercriminalité.

6.6 | Mesures antiterroristes : contrôler le fichage

Depuis les attentats commis en Belgique en 2016, Unia a ouvert plusieurs dossiers individuels de discrimination visant des personnes musulmanes, directement en lien avec le climat post-attentats. Il s'agit essentiellement de refus d'embauche, de licenciements ou de harcèlement sur le lieu de travail. Unia a également ouvert des dossiers relatifs à des retraits et des refus d'habilitation de sécurité. Nous faisons état de ces dossiers dans un rapport⁸⁸ que nous actualisons régulièrement. La dernière version a été publiée en décembre 2018.

Unia comprend que le fichage de personnes soit une technique utilisée parmi les mesures destinées à prévenir des actes terroristes. Le manque de transparence quant aux raisons du fichage et aux possibilités de le contester est néanmoins problématique sur le plan des droits de la défense et du droit à un recours effectif. Il est nécessaire aujourd'hui de réfléchir à la mise en place d'un contrôle objectif de ce fichage, qui concilierait mieux les exigences de sécurité avec les droits fondamentaux.

Il est à noter qu'en 2018, la Cour constitutionnelle a donné raison à la Ligue des droits humains qui avait déposé un recours contre la modification de l'article 140 bis du Code pénal. Cette modification, adoptée dans le cadre de la lutte contre le terrorisme, permettait d'engager plus facilement des poursuites contre des individus soupçonnés d'inciter directement ou indirectement à commettre un attentat terroriste, en simplifiant l'administration de la preuve. La Cour a estimé les nouvelles dispositions limitaient la liberté d'expression de manière disproportionnée et que la volonté de simplifier la preuve ne justifiait pas qu'une personne puisse être condamnée sans indices sérieux de risque de passage à l'acte. Cette décision est intéressante dans le cadre des dossiers que nous traitons car elle montre que les droits humains doivent être garantis même dans un contexte sécuritaire de lutte contre le terrorisme.

⁸⁸ Le rapport *Mesures et climat : conséquences post-attentats* (2017, actualisé en 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

7. Élections

2018 et 2019 ont vu se dérouler des élections à tous les échelons de l'État belge ainsi qu'au niveau européen. Ce calendrier a eu un impact sur le travail d'Unia à deux égards. Nous avons, d'une part, été sollicités à plusieurs reprises quant à la teneur des propos tenus par des personnalités politiques dans le cadre des campagnes électorales. D'autre part, la succession de deux scrutins a constitué l'occasion pour Unia de mettre en avant une approche à 360° de la promotion de l'égalité.

Au niveau local, nous avons choisi de mettre en avant une sélection de bonnes pratiques ponctuelles mais surtout structurelles. Au niveau fédéral et à celui des entités fédérées, nous avons opté pour un mémorandum pour accentuer le caractère transversal de la lutte contre les discriminations.

7.1 | Élections locales : le choix égalité

Unia a lancé en 2018 un site internet en trois langues (www.lechoixegalite.be) destiné à donner un coup d'accélérateur à l'égalité des chances au niveau local. Unia y a rassemblé une centaine de bonnes pratiques dans lesquelles les (candidats-)mandataires peuvent puiser des idées pour concrétiser leurs engagements en la matière.

Il s'agit d'initiatives qui ont fait leurs preuves dans d'autres communes belges. On y trouve notamment un guide du logement adaptable à Namur, un service juridique gratuit à Saint-Gilles, un concours de dessin pour sensibiliser les enfants à l'identité de genre à Bruges, un prix de l'égalité des chances à Herstal, une plateforme pour lutter contre la radicalisation à Colfontaine, etc.

À côté de ces initiatives, Unia adresse également des recommandations et conseils pratiques aux communes pour les aider à adopter une vision globale et pratique de la promotion de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations à l'échelon local.

Une campagne ciblée de communication, via un mailing et des annonces sur les comptes Facebook et Twitter d'Unia, ont contribué à la notoriété du site. Dans les 6 mois qui ont suivi son lancement, il a enregistré 4 600 visiteurs (et près de 25 000 pages vues). Ce site continuera à être alimenté pendant la législature.





Partis liberticides : Unia sollicité au sujet de plusieurs listes

Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) et Unia ont signé le 7 novembre 2002 un protocole de collaboration. Il a été renouvelé en 2017.

L'article 14 du Règlement du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel du 29 novembre 2011 relatif aux programmes de radio et de télévision en période électorale stipule que les éditeurs de services s'abstiendront de donner accès à leur services de médias audiovisuels (et aux contenus associés sur d'autres plateformes) à des mouvements ayant notamment prôné des doctrines ou messages incitant à la discrimination, la haine ou la violence d'une personne ou d'un groupe sur base de critères protégés ou contenant des éléments négationnistes. Ces services sont invités à consulter notamment Unia (article 15 de ce règlement) afin de vérifier la qualification des partis et des candidats visés. En vertu de ce règlement, Unia a reçu plusieurs demandes d'avis dans la période qui a précédé les élections locales. Elles concernaient le parti La Droite, le Parti populaire et le Vlaams Belang.

Unia a également reçu de nombreux signalements individuels (157) concernant le parti ISLAM, en particulier sa proposition de séparer les femmes des hommes dans les transports publics. Rappelons que légalement, Unia n'est pas compétent pour traiter les signalements relatifs au genre. C'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, avec lequel Unia collabore, qui est mandaté pour cela.

En ce qui concerne le contenu du programme du parti ISLAM, nous n'avons pas constaté, sur base des pièces qui nous ont été soumises ou que nous avons pu rassembler, d'éléments constitutifs d'une infraction à la législation anti-discrimination. Nous rappelons toutefois que le droit à la liberté d'expression et le droit à la liberté religieuse ne sont pas absolus et peuvent être limités. Unia estime que ce programme va totalement à l'encontre d'une société inclusive et en condamne toute disposition ayant pour but de fragiliser le vivre-ensemble et la vision d'une société égalitaire.

Précisons aussi qu'en juillet dernier, suite aux déclarations des dirigeants de ce parti, une proposition de révision de la Constitution⁸⁹ permettant l'interdiction de partis liberticides a été déposée à la Chambre. Le droit belge ne contient en effet aucune disposition permettant d'interdire un parti liberticide. Pour rappel, en 2004, suite à une plainte d'Unia (alors Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) et de la Liga voor Mensenrechten, trois asbl du Vlaams Blok avaient été condamnées sur base de la loi Antiracisme, ce qui avait privé le parti de son financement. Il s'était alors rebaptisé Vlaams Belang et le Parlement flamand lui avait conservé sa dotation.

Dans la foulée de la condamnation des asbl, une loi avait également été adoptée une loi⁹⁰ permettant de réduire la dotation d'un parti « manifestant son hostilité aux droits et libertés reconnus par la Convention européenne des droits de l'Homme ». Cette disposition est elle aussi restée sans effets, se heurtant à des conceptions idéologiques divergentes quant à l'extrême-droite flamande en l'occurrence.

Unia continue à suivre la problématique des partis liberticides et n'exclut pas une action en justice en cas d'infraction à la législation antiracisme et antidiscrimination. Le fait que ce cadre juridique est aujourd'hui mieux « maîtrisé » par ce type de formation politique rend toutefois

l'issue d'une action judiciaire plus incertaine. Pour cette raison, nous mettons l'accent sur d'autres modes d'action (dénonciation « morale », *fact-checking*, sensibilisation, études et recommandations – voir aussi le chapitre 3 de de la partie 2).

89 Plus d'informations sur la proposition de révision de la Constitution permettant l'interdiction de partis liberticides : www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/3207/54K3207001.pdf.

90 La loi du 17 février 2005, insérant un article 15ter dans la loi du 4 juillet 1989 relative à la limitation et au contrôle des dépenses électorales peut être consultée sur : www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1989070434.

7.2 | Élections simultanées : mémoire

Le mémoire « S'engager pour les droits humains » rédigé par Unia à l'occasion des élections simultanées de 2019 porte 61 revendications, dont une conjointement avec Myria, adressées à l'ensemble des responsables politiques, des acteurs académiques et de la société civile.

En vertu de son statut interfédéral, Unia s'est attelé à présenter une vision transversale de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, couvrant l'ensemble des critères et des secteurs ressortant de la compétence des différents niveaux de pouvoir de l'État belge. Y sont donc listées les pistes qu'Unia préconise en matière d'emploi, de logement, d'enseignement, d'accès aux biens et services dont les soins de santé, de police et justice, ainsi qu'une série de recommandations générales nécessitant une action conjointe des différentes entités de l'État.

Ces recommandations serviront également de marqueurs afin d'évaluer, à mi-législature puis en fin de législature, les avancées concrètes sur le terrain de l'égalité.

Le mémoire peut être consulté sur www.unia.be/elections2019.



Affichage électoral : Unia demande l'annulation d'une disposition favorisant les propriétaires

En 2018, suite à un signalement, Unia a interpellé le gouvernement wallon au sujet d'un nouvel article inséré dans le Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation en vue de limiter l'affichage électoral.

L'article visé interdit entre autres d'apposer des affiches et autres supports électoraux à des endroits autres que ceux déterminés pour les affichages par les autorités communales ou autorisés, au préalable et par écrit, par le propriétaire des lieux concernés. Si nous comprenons la volonté d'encadrer l'affichage électoral et ses éventuels excès, cette disposition est susceptible d'instaurer une différence de traitement entre propriétaires et locataires en imposant aux derniers d'obtenir ladite autorisation. Cette mesure pourrait donc s'apparenter à une forme de discrimination indirecte envers des catégories de personnes ayant statistiquement moins accès

la propriété en raison de leurs revenus limités, de leur âge, de leur origine...

Cet exemple illustre aussi la nécessité d'évaluer tout projet de nouvelle réglementation sous l'angle de l'égalité et de la non-discrimination (respect du principe de *mainstreaming*).

7.3 | Discours politique : Unia de plus en plus sollicité

Cela n'aura échappé à personne : dans la sphère politique, la tendance est à un durcissement des discours. Les propos qui flirtent avec la liberté d'expression ne sont la plupart du temps pas condamnables d'un point de vue juridique. Ils alimentent toutefois des représentations sociales pouvant conduire à des comportements discriminatoires.

Ainsi, en 2018, Unia a enregistré 83 signalements relatifs à des propos tenus par des personnalités politiques et 185 signalements relatifs à des discours et campagnes de formations politiques. La tendance est clairement à l'inflation.

Étaient principalement visés, au niveau des formations politiques, le parti ISLAM, le Vlaams Belang, la N-VA (dont la campagne sur le Pacte dit « de Marrakech ») et le Parti populaire. Au niveau des personnalités politiques les signalements ont principalement concerné, en 2018, Guy D'haeseleer, sénateur du Vlaams Belang et candidat aux élections locales sur la liste Forza Ninove, ainsi que Theo Francken, à l'époque secrétaire d'État à l'Asile et la Migration. Certains signalements portaient aussi sur le caractère antisémite ou négationniste de discours politiques ou encore sur la teneur homophobe de propos tenus par des mandataires publics, dont Henri Huygen, échevin à Ans. Enfin quelques signalements émanent eux-mêmes de personnalités politiques se disant discriminées par les propos d'autres personnalités politiques.

Concernant Guy D'haeseleer et Theo Francken, certains citoyens nous demandent de porter plainte pour racisme, tandis que d'autres s'interrogent sur les possibilités d'agir sur des propos qui ne sont pas passibles de poursuites, mais « légitime » la pensée et les comportements racistes.

Ces deux dossiers et les propos tenus ne sont pas du même ordre même s'ils sont régis par les mêmes règles. Rappelons en effet que, selon le principe général de liberté d'expression, on peut tout dire, sauf proférer des propos qui incitent à la haine, à la discrimination ou à la violence. Ce sont donc les limitations à la liberté qui doivent être dûment justifiées

et proportionnées. Nous sommes dans le champ pénal : pour attaquer quelqu'un en justice au motif de l'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence, il faut pouvoir prouver une intention de nuire. Les possibilités de poursuites des discours incriminés sont donc effectivement rares. Il n'en reste pas moins que les personnalités politiques (et publiques en général) sont tenues à une plus grande responsabilité morale. Cette « obligation morale » n'est cependant pas contraignante sur le plan juridique.

Il ne faut pas oublier non plus que se servir des médias sociaux pour « faire du bruit » est aujourd'hui devenu une stratégie politique à part entière. Elle permet non seulement de détourner l'attention de sujets moins porteurs sur le plan électoral, mais aussi d'entretenir et d'agrandir un électorat en demande de paroles simples et fortes face à des problèmes complexes. Or on ne peut confondre, dans l'analyse de ces discours, l'intention et le prétexte.

Notons aussi que, s'il y a matière à poursuites, elle se situe plutôt dans les posts/tweets formulés en réaction aux tweets litigieux, et qui ne revêtent donc pas un caractère organisé, sauf lorsqu'ils émanent de formations extrémistes.

On le voit : la question du racisme dans le discours politique est donc une question de responsabilité et d'éthique politique plutôt que de légalité. Confronté à une augmentation des signalements en la matière, Unia travaille actuellement à des outils non juridiques permettant de mieux décrypter le langage pour en déceler les intentions et/ou les effets. Les résultats de ce travail exploratoire prendront la forme, fin 2019 et en 2020 d'un rapport de recherche et de modules de sensibilisation.

7.4 | Étude sur la participation citoyenne des personnes en situation de handicap

L'article 29 de la Convention des Nations Unies rappelle le droit des personnes handicapées à participer à la vie politique. Ce droit inclut notamment le droit de voter et d'être élu-e. Dans le cadre des élections locales de 2018 et des élections simultanées de 2019, Unia réalise une étude portant sur la participation citoyenne des personnes en situation de handicap intellectuel et/ou psychique.

Les obstacles rencontrés par les personnes handicapées pour exercer leur droit de vote sont en effet souvent pensés en termes de mobilité et d'accessibilité des sites électoraux. Or, les personnes en situation de handicap intellectuel et/ou psychique sont confrontées à d'autres obstacles. Elles manquent de soutien et d'informations accessibles

ou d'un entourage formé et informé. En raison de leur handicap, elles ne peuvent échapper à l'évaluation de leur capacité de voter, évaluation à laquelle le quidam ne sera pas soumis, et sont donc fréquemment considérées comme incapables de voter. Cette évaluation est de plus effectuée sans réels moyens.

L'étude vise à connaître les pratiques en matière de droit de vote dans les milieux de vie, à identifier les obstacles que rencontrent les personnes en situation de handicap dans l'exercice effectif du droit de vote et, enfin, à mesurer la participation citoyenne tant à l'occasion des élections de 2018 que de 2019.

Pour la mener à bien, Unia interrogera directement le public cible ainsi que son entourage et des experts de terrain. Des premières pistes de recommandations⁹¹ seront formulées dans la foulée des élections de 2018 afin de favoriser autant que possible l'exercice du droit de vote du public cible en vue des élections régionales, fédérales et européennes de 2019. De nouvelles consultations seront ensuite organisées après les élections simultanées pour nourrir le rapport final de recommandations qui sera adressé et discuté avec les milieux de vie et les autorités.



Outils pour préparer les personnes en situation de handicap au vote

En septembre 2018, Unia a mis en ligne un répertoire d'outils pour les personnes en situation de handicap qui souhaitent se préparer au vote. Outre l'accessibilité du processus et des sites électoraux, l'exercice effectif du droit de vote requiert en effet l'accompagnement, la formation et l'information des personnes en situation de handicap. De nombreuses associations et services publics ont créé à cet effet des kits pédagogiques, édité des brochures et réalisé des clips vidéo et sites internet. Le répertoire continuera à être alimenté pour y intégrer les initiatives les plus récentes. Il a été envoyé à l'ensemble des centres de jour et d'hébergement, de même qu'aux services d'accompagnement.

Plus d'informations : www.unia.be/fr/articles/outils-pour-preparer-les-personnes-en-situation-de-handicap-a-voter.

91 Cette recommandation peut être consultée sur www.unia.be à la rubrique Recommandations.



Chapitre 2

De l'individuel au
structurel :
évolutions par critère

1. Dossiers individuels

En 2018, Unia a enregistré 7 489 signalements individuels, qui ont donné lieu à l'ouverture de 2 192 dossiers. L'analyse des évolutions de ces signalements et dossiers, par secteur et par critère, fait l'objet d'un rapport séparé (rapport Chiffres 2018⁹²). Nous reprenons ici uniquement la liste des dossiers individuels pour lesquels Unia s'est adressé à la justice, ainsi qu'une sélection de dossiers individuels qui ont abouti à une solution négociée, illustrant notre travail.

Notons qu'en 2018, Unia s'est adressé à la justice à 33 reprises. Ce chiffre est 2 à 3 fois plus élevé qu'à l'accoutumée.

Ce pic s'explique en partie par une augmentation marquée et générale des dossiers en 2016 et 2017. Sur le plan civil, des dossiers qui n'ont pu être résolus par la conciliation au cours de ces deux années aboutissent aujourd'hui devant les tribunaux. Sur le plan pénal, la meilleure application de la circulaire COL13/2013 (voir plus loin) dans certains arrondissements ainsi que la médiatisation de certains dossiers ont également eu pour effet un accroissement des dossiers renvoyés devant le tribunal correctionnel.

1.1 | Actions en justice

	Motif de l'action judiciaire	Domaine	Critères
 DISCRIMINATION	Civil	Licenciement d'un travailleur après une opération chirurgicale qui lui fait perdre l'usage d'un œil (application discriminatoire de « l'indice Bradford » ⁹³)	Emploi Handicap / État de santé
	Civil	Licenciement d'un employé en milieu d'entreprise adapté suite à une crise d'épilepsie	Emploi Handicap / État de santé
	Civil	Refus d'engagement d'une personne sourde dans un magasin de matériel d'alpinisme	Emploi Handicap / État de santé
	Civil	Refus d'engagement d'une personne sourde en tant qu'agent administratif dans un hôpital psychiatrique	Emploi Handicap / État de santé
	Civil	Licenciement d'une employée d'un grand magasin suite à un congé-maladie	Emploi Handicap / État de santé
	Civil	Refus d'aménagements raisonnables pour une institutrice handicapée dans une école	Emploi Handicap / État de santé
	Civil	Refus d'aménagements raisonnables pour un travailleur handicapé dans une agence d'une caisse d'assurance maladie	Emploi Handicap / État de santé
	Civil	Refus d'engagement d'une juriste portant le foulard par un OIP bruxellois	Emploi Convictions religieuses
	Civil	Refus d'accès à un établissement horeca à une personne portant le foulard	Biens et services Convictions religieuses
	Civil	Refus d'accès à une salle de fitness envers une personne portant le foulard (Bruxelles)	Biens et services Convictions religieuses
	Civil	Refus d'accès à une salle de fitness envers une personne portant le foulard (Liège)	Biens et services Convictions religieuses
	Civil	Discrimination (constatée par un test de situation) d'une personne d'origine étrangère lors de sa recherche d'emploi	Emploi Critères « raciaux »

92 Le Rapport Chiffres 2018 d'Unia peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications

93 L'indice Bradford est une méthode de calcul de l'absentéisme dans les entreprises.

	Motif de l'action judiciaire	Domaine	Critères	
DISCOURS DE HAINE	Pénal	Incitation à la haine et à la violence par un groupuscule sur Facebook (Identitaires Ardennes)	 Médias > internet	Critères « raciaux »
	Pénal	Propos de haine fondé sur la couleur de peau visant un inspecteur de police en intervention	 Société	Critères « raciaux »
	Pénal	Discours de haine de la part d'un homme politique candidat aux élections à l'égard d'un inspecteur de police	 Société	Critères « raciaux »
	Pénal	Discours de haine de la part d'un cadre supérieur dans une zone de police	 Emploi	Critères « raciaux »
	Pénal	Propos de haine à l'égard d'une personne d'origine étrangère, lors d'une altercation sur un parking d'un grand magasin	 Société	Critères « raciaux »
	Pénal	Propos négationnistes tenus par un agent de sécurité à l'égard de collègues d'origine étrangère	 Emploi	Critères « raciaux »
	Pénal	Apposition ostentatoire de symboles nazis sur la façade d'une maison (« Nazihuis » Keerbergen)	 Société	Critères « raciaux »
		Propos racistes tenu par un animateur radio envers les Roms et les gens du voyage (intervention procédure Conseil d'État)	 Médias > radio	Critères « raciaux »
	Pénal	Messages de haine sur Facebook à l'encontre des personnes musulmanes et d'origine étrangère	 Médias > internet	Critères « raciaux » & Convictions religieuses
	Pénal	Propos racistes et islamophobes tenus par un mouvement de droite sur les médias sociaux (Schild & Vrienden)	 Médias > internet	Critères « raciaux » & Convictions religieuses
	Pénal	Propos racistes, antisémites et homophobes sur les médias sociaux	 Médias > internet	Critères « raciaux » & Convictions religieuses & Orientation sexuelle
	Pénal	Propos racistes, antisémites, négationnistes et homophobes tenus par un fonctionnaire d'une brigade de police	 Emploi	Critères « raciaux » & orientation sexuelle
	Pénal	Incitation à la violence envers les personnes homosexuelles via Twitter, à l'occasion de la Pride d'Anvers	 Médias > internet	Orientation sexuelle & critères « raciaux » & convictions religieuses
	ACTE DE HAINE	Pénal	Agression dans la gare d'Aarschot d'une personne d'origine africaine	 Société
Pénal		Dégradation de biens et de symboles juifs dans le quartier juif d'Anvers	 Société	Critères « raciaux »
Pénal		Attaque d'un squat à Gand dans lequel séjournent des Roms	 Société	Critères « raciaux »
Pénal		Agression violente d'une jeune femme musulmane (Anderlues)	 Société	Convictions religieuses
Pénal		Violences graves (gaybashing) d'un couple homosexuel par des voisins (Gand)	 Société	Orientation sexuelle
Pénal		Agression homophobe à Louvain-la-Neuve	 Société	Orientation sexuelle

1.2 | Solutions négociées

Aspects méthodologiques

Unia privilégie généralement la négociation pour résoudre un conflit. Il peut toutefois déclencher ou se joindre à une action en justice (au pénal ou au civil). C'est le cas lorsque les faits sont particulièrement graves, que le dialogue est impossible ou pour des raisons plus stratégiques (impact d'une décision de justice, clarification de la loi...).

Dans les dossiers négociés, Unia peut endosser trois rôles différents : celui d'expert, qui fournit une analyse et des informations juridiques ; celui de conciliateur, qui facilite l'entretien entre les parties ; celui de négociateur, aux côtés d'une des parties.

Au fil des ans, Unia a affiné cette stratégie afin de mieux outiller ses collaborateurs (checklists, formations, interventions...). Nous nous sommes aussi fixé une série de critères pour entrer en négociation. Ceux-ci portent d'une part sur le contenu du dossier (gravité, exhaustivité des éléments, impact sociétal, question de principe, valeur de précédent...) et d'autre part sur le requérant (partage d'une vision commune à propos de l'approche et de l'issue souhaitée des négociations, volonté d'aboutir si possible à une solution structurelle et pas uniquement individuelle, implication dans le dossier, absence d'alternative au vu, par exemple, de sa situation financière, son état de santé...).

À côté des dossiers négociés ou portés en justice, Unia répond aussi aux requérants par l'envoi d'informations, la remise d'un avis, le rappel de la loi à la partie mise en cause... Des informations chiffrées sur nos modes de réponse peuvent être consultées dans le rapport Chiffres⁹⁴.

Nous reprenons dans le tableau qui suit les dossiers individuels pour lesquels une solution négociée a été mise en place. Il s'agit d'un échantillon de dossiers clôturés

et publiés en 2018 sur notre site, destiné à illustrer notre travail quotidien en matière de traitement des signalements individuels.

	Domaine	Motif de l'action judiciaire
 ÂGE	 Emploi	Une entreprise active dans le domaine du transport souhaite engager un nouveau manager. Elle pose comme exigence pour les candidats d'être un homme et d'avoir plus de 35 ans. Suite à l'intervention d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les conditions sont revues et le responsable RH s'engage à suivre une formation sur la loi Anti-discrimination.
	 Emploi	Une asbl recrute des bénévoles « âgés de 16 à 70 ans ». L'asbl se justifie sur la limite d'âge imposée en se disant préoccupée par les exigences physiques qu'impliquent certaines tâches. Cette préoccupation, légitime, peut toutefois être abordée via d'autres critères que celui de l'âge, notamment en indiquant précisément ce que chaque fonction implique au niveau physique. Les exigences sont alors revues.
	 Emploi	Les candidats à un projet de formation financé par des fonds publics sont sélectionnés sur base du nombre d'années de carrière restant. Cette mesure a pour effet d'écartier systématiquement des candidats plus âgés. La politique de sélection est revue suite à l'intervention d'Unia. (Voir aussi p.78)
	 Biens et services > Banques et assurances	Un assureur refuse d'indemniser une famille suite au décès accidentel d'une personne âgée de plus de 70 ans. Leurs conditions générales stipulent en effet que le lien causal entre l'accident et le décès ne peut être invoqué que dans les 30 jours suivant l'accident (contre 12 mois pour les personnes de moins de 70 ans). Suite à l'intervention d'Unia, ces conditions sont revues et la famille est indemnisée.

94 Le Rapport Chiffres 2018 d'Unia peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

	Domaine	Motif de l'action judiciaire
CONVICTIONS RELIGIEUSES	Logement	La Ville de Hasselt veut attirer les jeunes ménages dans le centre et leur donner l'opportunité de vivre dans un appartement abordable. Elle subordonne dès lors la location des appartements d'un projet immobilier à une limite d'âge de 32 ans. La clause discriminatoire est revue suite à l'avis d'Unia et des pistes alternatives sont envisagées pour susciter l'intérêt de ce public-cible. (Voir aussi p.20)
	Emploi	Le contrat d'une jeune femme qui travaillait dans une chaîne de production n'est pas renouvelé parce qu'elle porte le foulard. Il n'existe pourtant aucun règlement relatif à la politique de neutralité de l'entreprise ou au port de symboles religieux. Après intervention d'Unia, l'étudiante reçoit une indemnité et l'entreprise envisage désormais d'ajouter un foulard multifonctionnel aux vêtements d'entreprise.
	Emploi	Une asbl refuse d'engager une femme portant le foulard. Après une discussion avec Unia et un rappel du cadre juridique, l'asbl opte finalement pour une politique de neutralité inclusive (acceptation de tous les signes convictionnels) pour tous ses travailleurs. Unia l'accompagnera dans cet objectif. La candidate est invitée à repostuler.
	Biens et services > Loisirs	Un établissement de fitness refuse l'inscription d'une femme qui porte le foulard. Elle invoque son règlement d'ordre intérieur interdisant tout couvre-chef. Après discussion avec Unia, les gérants autorisent les foulards adaptés à la pratique sportive et ajoutent une clause antidiscrimination dans les contrats avec leurs membres. (Voir aussi p.73)
	Biens et services > Loisirs	Deux cavalières souhaitent s'inscrire dans un manège plus proche de chez elles. Le centre équestre refuse toutefois leur inscription au motif qu'elles portent le foulard. Il avance des arguments de sécurité et de tradition vestimentaire. Après intervention d'Unia, le règlement est revu et le foulard autorisé pour autant qu'il soit compatible avec la bombe de cavalier. (Voir aussi p.67)
CRITÈRES « RACIAUX »	Logement	Une personne dont le nom présente des consonances étrangères se voit refuser la visite d'une maison à louer. Suite à l'intervention d'Unia, une solution est dégagée pour le candidat locataire lésé. Des mesures sont également prises par l'agent immobilier pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise
	Biens et services > Commerces	Un client régulier d'un magasin de sport, d'origine étrangère, y subit des contrôles excessifs, avant d'être prié de ne plus revenir « parce qu'il y a trop souvent des vols ». Unia organise un entretien de conciliation. Les deux parties sont satisfaites de l'échange et le client, qui reçoit des excuses, est invité à revenir dans le magasin. (Voir aussi p.67)
	Biens et services > Loisirs	Un joueur de mini-foot reçoit des remarques racistes d'autres joueurs. Unia intervient alors qu'aucune suite n'est donnée à ces faits. Cette intervention se solde par une réaction immédiate de la Fédération de sport amateur mais aussi par une initiative de sensibilisation plus large dans laquelle seront impliqués Unia et d'autres partenaires. (Voir aussi p.67)
	Emploi	Une entreprise de mode étrangère veut engager un gestionnaire financier pour sa division belge. Elle indique que les candidats doivent être « d'origine belge ». Unia leur adresse un rappel de la loi, en précisant que l'exigence d'avoir une expérience au sein du marché belge et des affinités avec les usages belges ne requiert pas d'avoir la nationalité belge. L'entreprise donne rapidement suite à l'intervention.
	Enseignement	Une jeune fille est harcelée à l'école à propos de sa couleur de peau. Suite à l'intervention d'Unia, l'école, qui reconnaît avoir peu d'expérience à ce sujet, s'engage à investir dans une politique anti-harcèlement, avec le soutien d'Unia et en impliquant les parents, les élèves et le personnel enseignant.
	Biens et services > Loisirs	Une femme fréquente une salle de sport. Alors qu'elle discute en turc avec un membre de sa famille, on lui demande de bien vouloir s'exprimer uniquement en néerlandais, comme stipulé dans le règlement. La salle de sport estime qu'il s'agit d'une question de respect mutuel. Unia explique que cette mesure est disproportionnée par rapport à l'objectif visé. Le gérant modifie alors son règlement.
	Biens et services > Commerces	Un étudiant se voit refuser l'achat à crédit d'un ordinateur portable. Le service clientèle lui confirme l'impossibilité pour les non-Belges d'accéder à l'achat par remboursement mensuel. Le jeune homme est né en Belgique et y vit depuis toujours. Après l'intervention d'Unia, la chaîne de magasins lui offre un bon d'achat et diffuse des informations correctes à ses collaborateurs.
FORTUNE	Logement	Un propriétaire refuse de louer sa maison à une famille dont seul le père travaille. Les revenus du ménage sont pourtant suffisants pour payer le loyer. Unia intervient pour rappeler les termes de la loi Antidiscrimination à l'agent immobilier concerné et directement au propriétaire, qui reconnaît son erreur.

	Domaine	Motif de l'action judiciaire
HANDICAP/ÉTAT DE SANTÉ	Biens et services > Transports et voirie	À cause de travaux sur la voie publique, une personne âgée en situation de handicap a de grandes difficultés pour atteindre son habitation. Après intervention d'Unia, la commune donne rapidement suite à la demande d'installer une solution technique
	Police et justice	Une femme sourde doit, dans le cadre de sa procédure de divorce, se rendre dans un commissariat de police puis au tribunal. Aucune de ces institutions n'accepte d'intervenir dans les coûts d'un interprète en langue de signes. Unia leur adresse un rappel de l'obligation d'aménagements raisonnables. Les deux instances acceptent alors de prendre ces coûts en charge
	Emploi	Une personne en chaise roulante veut adopter un chien d'assistance afin de l'aider dans ses activités quotidiennes, y compris sur son lieu de travail, ce que refuse son employeur. Unia contacte ce dernier et l'informe des dispositions légales en la matière. Il prend rapidement les mesures adéquates, et propose des solutions satisfaisantes pour son employé
	Biens et services > Banques et assurances	Une compagnie d'assurance exige un certificat médical de la part des personnes sourdes qui souhaitent contracter une assurance auto. L'arrêté royal du 23 mars 1998 relatif au permis de conduire stipule pourtant que le candidat atteint de surdité est apte à la conduite. Unia informe la compagnie du caractère discriminatoire et stigmatisant de cette exigence, qui est dès lors supprimée
	Biens et services > Commerces	Un boucher refuse l'entrée à un formateur accompagné de son chien d'assistance en formation. Il se justifie en invoquant des raisons d'hygiène et l'image renvoyée à ses autres clients. Unia intervient pour lui rappeler la législation existante, dont il n'avait pas connaissance
	Biens et services > Loisirs	La présence en classe des parents d'enfants autistes et malvoyants posait problème dans une académie de musique. Cette présence se justifiait en raison du comportement et des besoins des enfants mais la professeure avait l'impression d'être surveillée et contrôlée. Unia organise une conciliation au cours de laquelle émergent des solutions satisfaisantes pour les deux parties
	Enseignement	Un élève autiste et dyslexique a eu un accident pendant l'été. Ses parents demandent alors à l'école de procéder à quelques aménagements à la rentrée (apprentissage partiel à distance, bureau debout...) afin que l'élève puisse continuer à suivre ses cours. D'abord réticente, l'école trouve finalement un terrain d'entente avec les parents, avec l'aide d'Unia
	Biens et services > Soins et santé	Un patient sourd demande à un hôpital qu'un interprète en langue des signes soit présent lors de son rendez-vous médical. L'hôpital refuse d'intervenir dans les coûts, y compris dans la solution d'interprétation à distance. Unia leur rappelle l'obligation d'aménagement raisonnable et propose un service d'interprétation adéquat
	Biens et services > Transports et voirie	Un conducteur interpelle Unia parce que quelqu'un se gare systématiquement sur une place de parking réservée aux personnes handicapées. La police intervient mais ne verbalise pas parce que la place de parking n'est pas conforme au code de la route. Unia met alors le propriétaire du parking en lien avec l'agence flamande de l'accessibilité Inter pour mettre cet emplacement en conformité
	Biens et services > Loisirs	Une personne à mobilité réduite demande à sa bibliothèque de pouvoir consulter les archives en ligne des journaux, afin de lui éviter des déplacements inutiles. La bibliothèque refuse sa demande en pointant la loi protégeant le droit d'auteur. Une solution technique est finalement mise en œuvre suite à l'intervention d'Unia
Biens et services > Soins et santé	Une femme accompagnée de son chien d'assistance a rendez-vous chez une médecin-contrôleuse du SPF Sécurité sociale. À sa grande surprise, son chien n'est pas autorisé à entrer dans le cabinet médical. Unia intervient pour rappeler la législation. Les consignes adressées aux membres du cabinet médical sont alors revues	
NAISSANCE	Emploi	Une jeune femme qui a postulé à un job d'étudiant dans une banque ne reçoit pas de réponse à sa candidature. Elle comprend que les jobs y sont réservés aux enfants du personnel et fait donc appel à Unia. La banque, qui avait déjà entamé une réflexion à ce sujet, décide alors de changer sa politique
ORIENTATION SEXUELLE	Biens et services > Commerces	Une chaîne de supermarchés propose aux futurs parents une action sous forme de bons de réduction. Seules les mamans peuvent toutefois s'inscrire. Un couple de futurs papas, en procédure d'adoption, le signale à Unia. La chaîne propose immédiatement une solution temporaire et s'engage à modifier son système d'inscription en ligne dans les meilleurs délais

2. Évolutions spécifiques par critère protégé

2.1 | Handicap et état de santé

2.1.1. | Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées : 2^{ème} et 3^{ème} rapports étatiques⁹⁵

En ratifiant en 2009 la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (plus loin : « Convention »), la Belgique s'est engagée à la respecter et à faire périodiquement⁹⁶ rapport au Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies.

Le rapport initial étatique de la Belgique a été remis en 2011⁹⁷. Unia, en tant que mécanisme indépendant chargé de promouvoir, protéger et assurer le suivi de la mise en œuvre de la Convention, avait pour mission de fournir un rapport dit parallèle⁹⁸. Des rapports alternatifs ont également été rédigés par des associations représentant les personnes handicapées⁹⁹. Sur base de ces différents rapportages et d'un dialogue avec la Belgique, le Comité a adressé ses principaux sujets de préoccupation et ses recommandations à la Belgique dans ses observations finales du 28 octobre 2014¹⁰⁰.

Vu le succès de la Convention qui a été ratifiée par 177 États à ce jour, le Comité connaît un arriéré dans le traitement des rapports étatiques. Il a dès lors été demandé à la Belgique de remettre conjointement ses 2^{ème} et 3^{ème} rapports périodiques en 2020 au titre de procédure simplifiée. Selon la procédure, Unia a cependant remis en février 2019 un rapport visant à influencer la liste des points qui seront abordés avec l'État belge. Unia y pointe les recommandations qui n'ont pas été suivies d'effet depuis 2014. Songeons par exemple aux Communautés française et germanophone qui restent en défaut de mettre en place des conseils d'avis, ou encore à l'absence de progrès en matière d'accessibilité. Dans les entités fédérées et au niveau fédéral, aucun plan ambitieux et concret n'a été mis en œuvre. Au contraire, des bâtiments nouveaux, des infrastructures rénovées, des nouvelles écoles, des nouvelles lignes de tram s'inaugurent sans être accessibles. Nous y attirons également l'attention des experts sur la loi réformant les régimes d'incapacité et instaurant un nouveau statut de protection conforme à la dignité humaine¹⁰¹. Comment garantir en effet que le juge de paix pourra – quand on sait l'engorgement des dossiers et le manque de moyens et de temps – évaluer les capacités actuelles et en devenir d'une personne handicapée ?

L'offre de lieux de vie désinstitutionnalisés reste également un enjeu important dans les années futures. La solution de la vie en institution pour de nombreuses personnes handicapées reste la solution la plus « facile ». Les budgets qui y sont alloués dépassent de loin ceux consacrés aux initiatives de services, de logement, de lieux de vie désinstitutionnalisés permettant une vie plus autonome. Enfin, l'enseignement inclusif et l'emploi des personnes handicapées restent des enjeux cruciaux, abordés par ailleurs dans ce rapport.

95 Pour une présentation de la chronologie de la procédure de rapportage, voir l'article *Évaluation par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU : chronologie* sur www.unia.be, rubrique Critères de discrimination, Handicap.

96 Plus d'informations : article 35 de la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*.

97 Le Rapport initial de la Belgique, 28 juillet 2011, CRPD/C/BEL/1, peut être consulté sur : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FBEL%2f1&Lang=en.

98 Le *Rapport parallèle d'Unia* (2014) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

99 Le rapport alternatif initié et coordonné par le BDF (20 février 2014) peut être consulté sur : http://bdf.belgium.be/resource/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf. Le rapport alternatif de GRIP (21 août 2014) peut être consulté sur : www.gripvzw.be/nl/document/26/2017817154534258_2012-schaduwrapport.pdf.

100 Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, 28 octobre 2014, à consulter sur www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/handicap/convention-onu-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees-de-lonu-chronologie.

101 La loi du 17 mars 2013 réformant les régimes d'incapacité et instaurant un nouveau statut de protection conforme à la dignité humaine (M.B., 14 juin 2013) peut être consultée sur : www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2013031714.



Plopsaland s'engage pour ses visiteurs handicapés¹⁰²

En 2012, les modifications apportées à la politique d'accès des personnes handicapées dans les parcs d'attractions Plopsa avaient déclenché une vague de protestations et de signalements auprès d'Unia. Les « personnes handicapées physiques ou aveugles » d'une part, et les « personnes handicapées mentales » d'autre part, s'étaient en effet vu exclues de toute une série d'attractions.

Unia et la cellule Gelijke Kansen in Vlaanderen (la cellule alors en charge de l'égalité des chances dans l'administration flamande) étaient intervenus pour insister sur l'importance de développer une politique d'accessibilité plus objective et non discriminatoire.

Dans ce dossier complexe, tant au niveau technique qu'en raison du nombre d'acteurs impliqués, Plopsaland a pris un engagement clair. Le parc d'attraction est depuis octobre 2017 un des premiers partenaires belges de la European Disability Card, qui permet aux personnes handicapées de visiter le parc d'attractions à tarif réduit. Un accompagnateur par personne en chaise roulante ou par personne aveugle ou malvoyante peut également entrer dans le parc gratuitement. Des bracelets prioritaires sont aussi disponibles pour des personnes qui ne peuvent rester dans les files d'attente en raison de leur handicap, sur base d'une attestation médicale datant des 12 derniers mois.

Certaines attractions restent déconseillées aux personnes en situation de handicap pour des raisons de sécurité. Des guides pratiques sont d'ores et déjà disponibles pour informer au mieux les personnes concernées. Si elles estiment, sur base de ces informations, être en mesure de prendre part à une attraction déconseillée, elles pourront le faire sur base d'une déclaration signée à l'entrée.

Enfin, les travailleurs de Plopsaland recevront une formation pour accueillir au mieux les visiteurs avec un handicap. Pour améliorer l'accessibilité des infrastructures, Plopsaland se fait conseiller par Inter, le centre d'expertise flamand spécialisé dans l'accessibilité. Enfin, Plopsaland fait appel à TÜV Nederland (institution reconnue par le SPF Economie) pour analyser la sécurité de ses attractions.

Unia se félicite des engagements pris et constate que le nombre de signalements individuels a chuté suite à ces évolutions positives, puisque nous n'avons reçu qu'un seul signalement individuel en 2018.

2.1.2. | Citoyenneté : droit de vote et handicap

En vue des élections communales de 2018 et régionales, fédérales et européennes de 2019, Unia a rappelé le droit, protégé par la Convention, de toute personne en situation de handicap à participer à la vie politique. Ce droit implique notamment le droit de voter et d'être élu.

Outre l'accessibilité du processus et des sites électoraux, l'exercice effectif du droit de vote requiert l'accompagnement, la formation et l'information des personnes en situation de handicap. Dans cette optique, Unia a relancé en 2018 sa campagne « J'ai un handicap, et j'ai le droit de voter comme tout le monde »¹⁰³. Des affiches ont été diffusées le plus largement possible.



Par ailleurs, Unia a décidé de réaliser une étude sur la participation citoyenne des personnes en situation de handicap mental et/ou psychique. Nous avons également réalisé une liste d'outils mis en place par de nombreuses associations et services publics afin de préparer les per-

102 L'article *Plopsaland s'engage pour ses visiteurs handicapés* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Alternatives & Solutions négociées.

103 Le matériel de la campagne *J'ai un handicap et j'ai le droit de voter comme tout le monde* peut être téléchargé sur www.unia.be, rubrique Sensibilisation.

sonnes en situation de handicap au vote. Nous renvoyons le lecteur à la partie 1 point 7 consacré aux élections pour plus d'informations à ce sujet.

2.1.3. | Focus 2018 : Unia au créneau pour les droits des personnes sourdes

En Belgique, la langue des signes francophone belge et la « Vlaamse gebarentaal » sont des langues reconnues. Mais la plupart des gens ne la connaissent pas et peu de documents font l'objet d'une traduction, ce qui engendre des problèmes de communication particulièrement importants. Les personnes sourdes n'ont pas accès à des informations parfois essentielles, dans la mesure où elles ne maîtrisent pas toujours la langue écrite. Le Comité de l'ONU a incité notre pays à investir davantage dans l'accessibilité de l'information et de la communication et a attiré plusieurs fois l'attention dans ses textes sur le droit à l'information en langue des signes et à un interprète en langue des signes.

Unia a amélioré en 2017 et 2018 sa propre accessibilité en langue des signes. Les principales informations sur notre site internet et le cours en ligne eDiv sont traduites sous forme de vidéos. Il est également possible de faire un signalement en langue des signes, via un interprète ou l'envoi d'une vidéo¹⁰⁴.

Unia a également attiré l'attention sur les droits des personnes sourdes auprès d'autres instances. Unia a émis deux recommandations à ce sujet en 2018 et a négocié à plusieurs reprises avec succès une solution pour des personnes sourdes qui avaient signalé des problèmes. Le 21 septembre 2018, Unia a aussi pu exposer son travail en la matière au Conseil en langue et lettres néerlandaises (Raad voor de Nederlandse Taal en Letteren).

Recommandation concernant l'inclusion des personnes sourdes sur le marché flamand du travail

En se fondant sur le suivi de signalements individuels en Flandre, Unia et Doof Vlaanderen ont fait une recommandation commune sur l'inclusion des personnes sourdes sur le marché flamand du travail¹⁰⁵. Les personnes sourdes qui utilisent la langue des signes ont besoin d'une traduction pour pouvoir poser leur candidature, communiquer avec

leurs collègues, suivre des formations professionnelles... En fonction de leurs activités, leurs besoins en interprétation peuvent varier mais le recours à un interprète reste en effet indispensable dans certaines situations.

Le recours à un interprète peut représenter un coût important pour les employeurs, raison pour laquelle il est en partie subsidié. Toutefois, les crédits d'heures d'interprétation sont aujourd'hui les mêmes pour tous les travailleurs. Unia et Doof Vlaanderen recommandent de tenir compte de la situation individuelle et du contexte de travail afin d'octroyer des heures d'interprétation sur mesure.

Le gouvernement flamand a finalement opté pour un relèvement des plafonds, dès janvier 2019. Les travailleurs sourds ont désormais droit à une augmentation du forfait d'heures d'interprétation, qui passe à 30 % du temps de travail au lieu des 20 % initialement prévus.

Unia estime qu'il s'agit d'un progrès significatif, qui apporte dans la pratique une solution à la plupart des personnes sourdes. Toutefois, à plus long terme, nous continuons à recommander une simplification du système actuel et un fonctionnement sur mesure.

Notons que la question de l'inclusion des personnes sourdes sur le marché du travail concerne toutes les entités du pays, même si les signalements individuels que nous avons traités émanent essentiellement de Flandre. L'adaptation de la recommandation aux autres entités est en cours.

Recommandation sur l'accessibilité des hôpitaux pour les personnes sourdes et malentendantes

Une poignée d'hôpitaux seulement se préoccupe des patients sourds et malentendants. Ceux-ci ont dès lors souvent du mal à trouver leur chemin dans l'hôpital, ne sont pas compris ou ne comprennent pas et ne trouvent pas d'informations sur mesure. Leur droit à des soins de qualité s'en trouve ainsi compromis. C'est la conclusion qu'Unia tire des signalements à ce sujet qu'il reçoit année après année, de contacts avec les organisations de personnes sourdes et malentendantes et d'une enquête qu'il a menée auprès de tous les hôpitaux de Belgique en 2017 (Flandre) et en 2018 (Fédération Wallonie-Bruxelles et Communauté germanophone).

En 2018, Unia a organisé deux ateliers consacrés à ces constats avec des représentants du secteur hospitalier et des personnes sourdes et malentendantes. Ceci a débou-

104 Les vidéos peuvent être consultées sur : www.unia.be/fr/vlaamse-gebarentaal-langue-des-signes-de-belgique-francophone/langue-des-signes-de-belgique-francophone.

105 La recommandation commune de Doof Vlaanderen et d'Unia sur l'inclusion des personnes sourdes sur le marché du travail en Flandre peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Recommandations (en néerlandais uniquement).

ché sur une mise à jour des recommandations¹⁰⁶ d'Unia sur l'accessibilité des hôpitaux pour les personnes sourdes et malentendantes.

Unia a aussi publié en septembre 2018 une feuille d'information¹⁰⁷ pour le personnel hospitalier au sujet de la communication avec les personnes sourdes et malentendantes.

2.1.4. | Emploi et handicap

Les indicateurs restent au rouge en ce qui concerne le taux d'emploi des personnes handicapées. Citons juste les chiffres du dernier rapport de la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH), qui indiquent que le taux d'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale s'élève à 1,37 % (contre 1,44 % en 2016). Au total, seules cinq organisations fédérales atteignent ou dépassent le quota de 3 % de mise à l'emploi de personnes avec un handicap.¹⁰⁸

En 2018, le progrès se dessine plutôt du côté de la jurisprudence.

Selon un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 20 février 2018¹⁰⁹, un employeur aurait dû procéder à des aménagements raisonnables pour permettre à l'une de ses employés de réintégrer son poste après une absence de longue durée due à un cancer. L'employeur a été condamné à payer une indemnité de 12 500 euros à l'employée pour discrimination. Unia avait mené une action en intervention volontaire dans cette affaire.

L'employée concernée avait demandé s'il était possible de recommencer à travailler de manière progressive, n'étant pas en capacité d'assumer directement le même horaire. Après avoir essuyé un refus, elle avait finalement été licenciée.

La Cour du travail de Bruxelles a donc estimé que les conséquences d'un cancer peuvent être considérées comme relevant d'un handicap. Cette décision est une première en Belgique et elle ouvre la porte à des aménagements raisonnables, dont l'adaptation de l'horaire de travail.

Ce dossier est loin d'être un cas isolé. Les employés qui sont absents pour cause de maladie de longue durée voient souvent leur relation avec leur employeur se dégrader. Une étude néerlandaise¹¹⁰ montre que 57 % des patients anciennement atteints de cancer subissent des réactions difficiles de la part de leur employeur.

Le 9 mars 2018, la commune d'Eghezée a été lourdement condamnée par le tribunal du travail de Liège, pour avoir refusé de prolonger des horaires adaptés considérés comme des aménagements raisonnables pour une fonctionnaire en situation de handicap¹¹¹. Celle-ci avait pu bénéficier de deux demi-journées par semaine pour pouvoir recevoir des soins spécifiques en raison d'une maladie neuromusculaire et de douleurs chroniques. La commune a été condamnée sous astreinte à cesser cette discrimination et à indemniser la travailleuse pour les préjudices subis. Unia avait pris la décision de s'adresser à la justice après le refus de la commune d'entamer une négociation extra-judiciaire.

Primes au « présentéisme » dans la fonction publique locale wallonne

Les dispositifs de primes au présentéisme (primes d'assiduité) ont tendance à prendre de l'ampleur tant au sein des services publics que du monde de l'entreprise, ce qui pose question en termes de respect de la législation antidiscrimination. Ce type de mesure s'apparente en effet à une mesure *a priori* neutre, s'appliquant à l'ensemble des travailleurs, mais est susceptible de désavantager particulièrement certains travailleurs, notamment en raison de leur état de santé actuel ou futur, de leur handicap ou de leur âge¹¹². En outre, elles n'ont pas démontré leur efficacité dans la lutte contre l'absentéisme.

En 2018, Unia s'est notamment positionné sur cette question dans un dossier concernant une commune wallonne souhaitant octroyer un forfait de 250 euros à tout agent comptant moins de 15 jours d'absence par an. La ministre

106 La recommandation d'Unia sur *L'accessibilité des hôpitaux aux personnes sourdes et malentendantes* sera disponible sur www.unia.be à la rubrique Recommandations à partir de juin 2019, ainsi que les conclusions des enquêtes, peuvent être consultées sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

107 L'article et le feuillet d'information *Comment communiquer avec des personnes sourdes ou malentendantes ? Informations et conseils au personnel des hôpitaux* peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

108 Plus d'informations sur l'emploi des personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale : <https://fedweb.belgium.be/fr/publications/carph-rapport-d%C3%A9valuation-2017>.

109 *L'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 20 février 2018* peut être consulté sur www.unia.be, à la rubrique Jurisprudence.

110 Plus d'informations (néerlandais uniquement) : www.profielstudie.nl/nieuws/kanker-en-werk-7.html.

111 L'article *Eghezée lourdement condamnée pour discrimination sur base du handicap* (16 mars 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

112 L'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes est compétent pour le critère du genre.

wallonne en charge des Pouvoirs locaux, Valérie De Bue, a fait annuler la décision justifiant qu'une telle mesure était discriminatoire, ce qui est en ligne avec notre analyse.



Aménagement raisonnable : adapter l'horaire de travail

Une employée dans une entreprise de travail adapté souhaite adapter son horaire de travail pour des raisons médicales. Elle demande à son employeur d'être affectée exclusivement en horaire matinal, pour pouvoir suivre des séances de kinésithérapie de rééducation tous les après-midis. Ce traitement a été recommandé par son médecin en raison d'un polyhandicap engendrant des difficultés de mobilité.

L'employeur refuse dans un premier temps sa demande, en invoquant la nécessité d'une certaine flexibilité pour garantir le bon fonctionnement de l'entreprise. Une négociation a alors eu lieu entre l'employeur et le syndicat, avec le soutien d'Unia, au cours de laquelle est rappelée l'obligation d'aménagement raisonnable. L'employeur accepte la demande pour autant qu'une évaluation médicale ait lieu après une période déterminée par la médecine du travail.



Sérophobie : action de sensibilisation

Du 26 novembre au 1^{er} décembre, journée mondiale de lutte contre le sida, Unia a publié sur Twitter et Facebook une série de clichés de sensibilisation au respect des droits des personnes séropositives. L'accent a été mis sur les droits les plus souvent bafoués, c'est-à-dire l'accès à l'emploi et aux assurances mais aussi sur les relations interpersonnelles. Les clichés s'inspiraient du rapport *La sérophobie en actes* rédigé en 2017 par l'Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis), avec la participation d'Unia¹¹³.

113 Le rapport *La sérophobie en actes* (2017, Observatoire du sida et des sexualités (Université Saint-Louis), avec la participation d'Unia) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

2.1.5. | Assurances : droit à l'oubli

Le 17 octobre 2018, à la veille de la journée mondiale de lutte contre le cancer, le ministre fédéral des Consommateurs, Kris Peeters, a annoncé son intention d'inscrire « le droit à l'oubli » dans la législation belge relative aux assurances. Il s'agit de créer un cadre juridique dans lequel certains antécédents médicaux ne doivent pas être mentionnés par le candidat-preneur d'assurance lors de sa demande. Ceci sera entre autres d'application sur les assurances solde restant dû et les assurances de santé.

Cette décision rencontre une préoccupation soulevée à maintes reprises entre autres par Unia, qui a traité plusieurs dossiers individuels relatifs à des surprimes ou des refus d'assurance imposées à des personnes ayant, par exemple, souffert d'un cancer, parfois longtemps avant leur demande d'assurance. Le ministre a indiqué que ce droit à l'oubli pourrait aussi concerner les affections médicales qui sont parfaitement sous contrôle, comme certains types de diabète.

2.1.6. | Justice : formation

Unia a corédigé, avec Isabelle Hachez, professeure de droit à l'Université Saint-Louis, une contribution consacrée à l'étude de la discrimination fondée sur le handicap dans le cadre de l'ouvrage collectif *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, paru en octobre 2018¹¹⁴.

Cet ouvrage propose de faire le point sur ce droit foisonnant sous plusieurs angles d'approche. La contribution d'Unia et d'Isabelle Hachez, consacrée au handicap, montre combien ce critère a pris une importance croissante dans la pratique. On y retrouve de nombreux exemples d'application de la législation Antidiscrimination, de la Convention des Nations Unies relative aux droits de la personne handicapée et des autres traités de droits humains dans la jurisprudence belge et internationale. On y expose aussi le travail d'Unia et ses statistiques en matière de signalements individuels. La contribution vise à faire prendre conscience au juriste praticien de l'étendue des hypothèses concernées par le critère du handicap et des fenêtres d'opportunité qu'ouvrent les différents textes légaux pour faire évoluer la situation des personnes en situation de handicap.

114 V. Ghesquière, I. Hachez, C. Van Basselaere, *La discrimination fondée sur le handicap*, dans *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, J. Ringelheim et P. Wautelet (dir), série Commission Université-Palais (CUP) n°184, Liège, Anthemis, 2018, p.73. Notons que la CUP procède d'une étroite collaboration entre la Faculté de droit de l'Université de Liège et l'Ordre des avocats du barreau de Liège. Elle collabore avec le barreau et la magistrature à l'organisation d'un programme annuel de formation permanente du monde judiciaire en particulier et de tout praticien du droit en général.

Chaque auteur, dont Unia, a présenté sa contribution au monde judiciaire (avocats et magistrats) lors de trois après-midis de formation organisés à Liège, Louvain-la-Neuve et Charleroi.

2.1.7. | Accessibilité

Réseau de transports publics : nécessité d'une meilleure prise en compte de l'accessibilité aux personnes en situation de handicap

Plus de 40 ans après l'adoption de la première législation sur l'accessibilité, Unia constate malheureusement que l'accessibilité aux personnes en situation de handicap n'est toujours pas suffisamment prise en compte.

En 2018, Unia a suivi notamment plusieurs dossiers relatifs à la construction de nouveaux ouvrages (passerelles, couloirs sous voies, arrêts de transport en commun...) qui ne respectaient pas les prescriptions d'accessibilité. Lors du traitement de ces dossiers, Unia a rappelé avec insistance l'absolue nécessité que l'ensemble des nouvelles infrastructures soient accessibles en autonomie aux personnes en situation de handicap. Le respect des normes d'accessibilité doit être vérifié scrupuleusement lors de l'octroi des permis d'urbanisme et des contrôles de conformité doivent être effectués une fois les édifices construits.

Une attention particulière doit également être menée sur l'entretien des équipements d'accessibilité dans le temps. En 2018, Unia a ainsi traité différents signalements de personnes en situation de handicap qui se plaignaient d'ascenseurs régulièrement, voire définitivement, hors service. Suite à l'interpellation d'Unia et des personnes concernées, la direction de la SNCB s'est engagée à remplacer les ascenseurs de la gare centrale à Bruxelles. Cet engagement n'a toutefois pas encore été concrétisé.

Enfin, Unia a continué à traiter bon nombre de dossiers quant au manque d'accessibilité généralisé de l'environnement existant (voiries, bâtiments, transports publics, sites internet...). À cet égard, Unia regrette que près de 10 ans après la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, aucune autorité belge n'ait encore adopté un cadre juridique contraignant en vue de rendre progressivement l'environnement existant accessible à tous.

Accessibilité au niveau communal

Unia reçoit régulièrement des signalements de personnes en situation de handicap concernant des problèmes d'accessibilité dans les communes. Des personnes handica-

pées nous ont relaté des problèmes d'accès aux bâtiments publics ou à la voirie, mais aussi des difficultés à bénéficier des services offerts par les communes ou à participer aux activités et événements qu'elles organisent.

Pour cette raison, Unia a souhaité rappeler aux communes l'importance de mettre en place rapidement une politique ambitieuse en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Fin 2017, Unia leur avait envoyé un questionnaire en ligne afin d'en savoir plus sur les pratiques qu'elles mettaient en place et les ressources qu'elles mobilisaient pour améliorer leur accessibilité. Les résultats de ce questionnaire ont servi de base à l'élaboration de recommandations¹¹⁵ qui ont été présentées aux communes flamandes en juin 2018 et aux communes wallonnes en septembre 2018.



Pour une commune accessible : quelques objectifs-clés

Suite aux consultations des communes, Unia recommande notamment :

- **d'intégrer des objectifs stratégiques ambitieux en matière d'accessibilité dans la politique communale.** Cela consiste par exemple en l'adoption d'un plan d'action transversal, de la mise sur pied d'un groupe de travail et de la réalisation d'un audit d'accessibilité de toutes les infrastructures ;
- **d'adopter une démarche d'accessibilité universelle dans tous les démarches et projets de la commune.** Il s'agit de prévoir une procédure d'accueil adaptée pour l'ensemble des situations de handicap et de vérifier la bonne prise en compte de l'accessibilité dans toutes les actions de la commune, du processus décisionnel au processus opérationnel ;
- **de recourir à l'expertise en accessibilité (interne et externe).** Il s'agit de faire appel aux services des associations expertes en accessibilité, de former à l'accessibilité le personnel des services tels que voiries, urbanisme, ICT... et de sensibiliser les autres membres du personnel et les mandataires,

¹¹⁵ Le *Rapport de recommandations sur l'accessibilité des communes wallonnes aux personnes en situation de handicap* et le *Rapport de recommandations sur l'accessibilité des communes flamandes aux personnes en situation de handicap* peuvent être consultés sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

ou encore de désigner une personne conseillère en accessibilité ;

- **d'impliquer les personnes en situation de handicap.** Il s'agit par exemple de mettre en place un Conseil consultatif des personnes handicapées qui serait systématiquement associé aux décisions en lien avec le handicap et l'accessibilité ;
- **d'informer les personnes en situation de handicap** sur le niveau d'accessibilité des bâtiments publics, des voiries et des événements et **de sensibiliser les citoyens à l'importance de l'accessibilité.**

Parallèlement, Unia a commandité un monitoring à Any-Surfer pour évaluer à l'aide d'un quickscan l'accessibilité des sites internet de 60 communes. Seuls 25 % des sites web communaux répondaient à certaines conditions d'accessibilité de base. Or, tous les sites web communaux devront être accessibles au plus tard le 23 septembre 2020¹¹⁶. Ce score de 25 % montre qu'il y a encore beaucoup de travail à faire.



Chiens d'assistance : informer, sensibiliser et adapter les règles

En 2018, Unia a transmis à Alda Greoli, ministre wallonne en charge notamment de l'Égalité des chances, suite à son invitation, un avis relatif à l'accès des chiens d'assistance aux établissements et installations destinées au public, dans le cadre du projet de réforme des dispositions du Code wallon de l'action sociale et de la santé (CWASS)¹¹⁷.

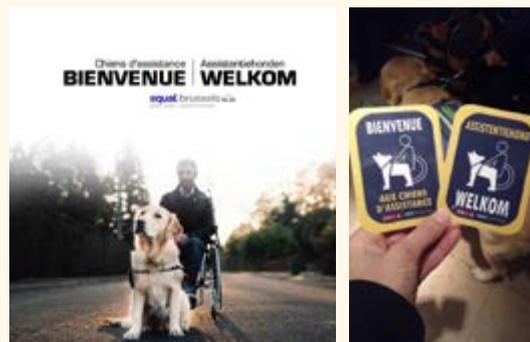
Unia y revient sur l'importance des chiens d'assistance pour garantir l'autonomie individuelle et la participation à la vie en société d'un nombre important de personnes en situation de handicap, notamment malvoyantes et aveugles, à mobilité réduite ou épileptiques. Unia insiste par ailleurs sur la nécessité de reconnaître le droit d'accès des personnes accompagnées de chiens d'assistance reconnus par une association

officielle en dehors de la Région wallonne. Une réponse à l'ineffectivité des sanctions prévues actuellement par le CWASS est également recommandée afin de ne plus laisser les refus d'accès impunis.

Les problèmes d'accès aux établissements de soins doivent également être d'urgence résolus : certains hôpitaux refusent l'accès à des personnes accompagnées de chiens d'assistance sans justification objective et raisonnable. Unia prône dès lors un renversement de la règle actuelle pour permettre l'accès libre de ces personnes aux hôpitaux à l'exception de locaux consacrés à l'exécution de certains soins.

Notons qu'un groupe de travail, mis en place par la ministre début 2019, se penchera entre autres sur cette question. Unia y participera, aux côtés des fédérations hospitalières, de l'AVIQ (Agence pour une vie de qualité) et d'associations représentatives des personnes en situation de handicap.

Enfin, en Région de Bruxelles-Capitale, la secrétaire d'État à l'Égalité des chances et le service Equal.brussels ont lancé, en décembre 2018 et avec le soutien d'Unia, une campagne de promotion en faveur de l'accès des chiens d'assistance aux lieux publics et commerciaux. Elle vise à encourager les responsables d'établissements fréquentés par le public à ouvrir leurs portes aux personnes ayant un chien d'assistance formé ou en formation.



116 Directive (UE) 2016/2102 du Parlement Européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

117 L'avis relatif à l'accès des chiens d'assistance aux établissements et installations destinés au public peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

Secteur audiovisuel : nouveau règlement du Conseil supérieur de l'audiovisuel

Réuni au sein du Collège d'avis du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), le secteur audiovisuel belge francophone s'est accordé sur un nouveau *Règlement relatif à l'accessibilité des programmes aux personnes en situation de déficience sensorielle*. Par rapport à l'ancien règlement qui datait de 2011, les télévisions ont revu fortement à la hausse leurs objectifs en matière de sous-titrage adapté et d'audiodescription. De leur côté, les distributeurs se sont engagés à optimiser la mise à disposition des pistes de sous-titrage adapté et d'audiodescription associées aux programmes. Entre mars et juillet 2018, Unia a participé à plusieurs réunions du groupe de travail afin de rappeler aux membres du Collège d'avis l'importance d'avoir des objectifs ambitieux en la matière afin de se conformer à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et de permettre ainsi aux personnes déficientes sensorielles d'avoir un meilleur accès à l'information et à la culture.

2.1.8. | Désinstitutionnalisation : en demi-teinte

En ratifiant la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (« Convention ONU »), tous les États membres de l'UE, dont la Belgique, se sont engagés pour défendre le droit à un habitat autonome (article 19 de la Convention ONU). Ce droit est encore souvent violé aujourd'hui, en raison entre autres d'un manque de services de soutien disponibles et abordables, de la stigmatisation et de la discrimination persistantes des personnes handicapées et d'environnements inaccessibles. C'est ce qu'a conclu le Bureau européen des Droits fondamentaux dans son dernier rapport¹¹⁸. L'habitat autonome ou la « désinstitutionnalisation » exercent pourtant un impact positif sur tous les acteurs concernés, comme le montre cette étude¹¹⁹.

La Flandre a fait un pas important vers l'application de l'article 19 de la Convention ONU en instaurant le PVF (« *persoonsvolgende financiering* » ou financement de suivi de la personne). Unia s'inquiète cependant aujourd'hui de la persistance de longues files d'attente. 870 personnes majeures sont toujours en attente de ce financement alors qu'elles sont considérées comme prioritaires. 714 personnes majeures considérées comme appartenant au

groupe prioritaire 2 sont dans la même situation, ainsi que pas moins de 13 000 personnes majeures appartenant au groupe prioritaire 3¹²⁰. Unia exprime aussi sa préoccupation quant à l'absence de PVF pour les mineurs¹²¹.

Notons qu'une évaluation du système de PVF a été récemment lancée. Unia juge important qu'elle se fasse aussi dans une perspective de droits humains, au regard de la Convention ONU.



Qu'est-ce que le financement de suivi de la personne ?

Le « financement de suivi de la personne » (« *Persoonsvolgende financiering* » ou PVF) est le nom donné à un système flamand de soutien financier à deux niveaux des personnes en situation de handicap.

Le premier niveau est le budget de soins (« *zorgbudget* ») ou budget de soutien de base. Il est destiné à des personnes ayant un besoin de soutien limité et peut par exemple servir à acheter des titres-service pour une aide-ménagère ou à dédommager un ami pour ses frais de transport. Ce budget peut également être utilisé pour contribuer à l'aide régulière à domicile ou à l'aide directement accessible.

Le deuxième niveau est le « budget de suivi de la personne » (« *persoonsvolgend budget* » ou PBV) et est destiné aux personnes qui, en raison de leur handicap, ont besoin d'un soutien intensif ou fréquent. Les personnes majeures peuvent solliciter ce type d'intervention depuis le 1^{er} avril 2016. Comme le gouvernement flamand n'a pas dégagé de budgets suffisants, trois groupes prioritaires ont été définis. À l'avenir, les mineurs pourront également demander un budget de suivi de la personne.

118 *From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground*, European Union Agency for Fundamental Rights, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 7.

119 *Ibid.*, p. 29.

120 Parlement flamand, Commission de l'Aide sociale, de la Santé publique et de la famille, mardi 8 mai 2018.

121 L'article *Persoonlijke assistentie voor jongeren met handicap op de lange baan* (19 juillet 2018, néerlandais uniquement) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

En région wallonne, le gouvernement a approuvé, en 1^{ère} lecture, un projet de décret visant à mettre en place une assurance autonomie. Celle-ci se décline en deux branches : des interventions à domicile, quel que soit l'âge, et, pour les plus de 65 ans aux revenus les plus faibles qui se trouvent en perte d'autonomie, le droit à une allocation forfaitaire, quel que soit le lieu de résidence. Dans sa version actuelle et à défaut d'une stratégie politique axée sur les besoins de la personne, le texte ne garantit pas que les besoins des personnes handicapées seront rencontrés, ni quantitativement, ni qualitativement. D'une part, le nombre d'heures de prestations auquel l'assurance autonomie donne droit s'avère insuffisant et d'autre part, les prestations qui font l'objet de l'assurance autonomie ont lieu à l'intérieur du domicile et ne concernent pas le projet de vie de la personne (loisirs, activités citoyennes...). Cette assurance ne répondra donc pas à toutes les attentes des personnes handicapées. Elle ne constitue pas non plus un plan global de soutien et d'accompagnement dans une vie autonome pour toutes les personnes qui y aspirent. Pour cela, il aurait fallu une évaluation préalable afin de connaître les besoins réels des personnes.

En région bruxelloise (Cocof), malgré le décret inclusion de 2014, les budgets sont consacrés au 2/3 aux institutions. Celles-ci sont contrôlées par les services d'inspection essentiellement sur base de normes architecturales et d'encadrement de personnel mais pas sur base de normes liées au respect des droits des personnes handicapées. Des services d'appui à une vie sociale et professionnelle existent mais leur renforcement reste limité. Ainsi la liste d'attente pour les situations de grande dépendance ne diminue pas, il y a même moins de solutions trouvées depuis 2005. Des services de répit existent mais ils sont en surcharge.



Envie d'amour

Les 26, 27 et 28 avril avait lieu à Namur le Salon « Envie d'Amour » organisé par l'AVIQ. Unia y a tenu un stand. Les participants au Salon ont eu l'occasion de donner leur avis afin de faire respecter, à travers les règlements d'ordre intérieur des structures d'accueil, le droit à la vie affective, relationnelle et sexuelle des personnes en situation de handicap qui fréquentent un centre de jour et/ou d'hébergement.

2.2 | Critères raciaux

2018 a de nouveau été émaillée de divers faits à connotation raciste, ayant généré quantités de réactions publiques et de signalements individuels auprès d'Unia. Si pendant l'été, les chants racistes du Pukkelpop avait déjà marqué les consciences, c'est surtout la conjugaison de deux événements de part et d'autre de la frontière linguistique qu'on retiendra. En Flandre, un reportage de l'émission Pano (VRT) diffusé le 5 septembre 2018 dévoile les contenus racistes, sexistes, homophobes, antisémites et pronazis échangés au sein du groupuscule Schild & Vrienden. La partie francophone du pays visionne quant à elle en masse le coup de sang sur Facebook de Cécile Djunga, présentatrice de la météo sur la RTBF et victime de commentaires racistes répétés de la part de téléspectateurs. Notons, en ce qui concerne Schild & Vrienden, qu'Unia qui avait déjà dans le passé reçu des dizaines de signalements a décidé, à la lumière de ces nouveaux éléments, d'entamer une procédure judiciaire. L'enquête judiciaire est toujours en cours au moment de la rédaction de ce rapport.

Les deux événements ont en commun de couper court aux arguments qualifiant la lutte contre le racisme de combat du passé. Ils sont pourtant d'un ordre différent. D'un côté, les actes et propos dénoncés par Cécile Djunga s'inscrivent dans ce qu'on qualifie souvent de « racisme quotidien », qui n'est le plus souvent que la traduction au niveau individuel d'un racisme structurel, engendré par une société qui reproduit des inégalités dans l'enseignement, l'emploi... De l'autre, le phénomène « Schild & Vrienden » appartient quant à lui au racisme dit « organisé », certes minoritaire mais pas négligeable pour autant. Ces formes de racisme appellent des modes de réaction différents, tant de la part d'Unia que des pouvoirs publics et de la société civile.

2.2.1. | Toujours pas de plan interfédéral contre le racisme

L'avalanche de réactions indignées déclenchée par le reportage sur Schild & Vrienden et le témoignage de Cécile Djunga ne nous inspire qu'un optimisme modéré. Rappelons-nous qu'en 2017 déjà, les commentaires racistes qui avaient suivi le décès d'un adolescent dans un accident de quad au Maroc avaient eux aussi déclenché une condamnation unanime et collective. Mais indignation et analyse ne vont pas toujours de pair. Lutter contre le racisme et les discriminations raciales, conscientes ou non, exige de sortir de la polémique et de dépolématiser le débat. Or c'est exactement l'inverse qui se produit ces dernières années, et cette tendance va crescendo.

Les responsables politiques devraient être à l'avant-poste de ce combat. Ils sont en réalité très en retard. À l'occasion de la Conférence onusienne de Durban de 2001, la Belgique s'était engagée à établir un plan d'action contre le racisme mais il n'a jamais été concrétisé. Il s'agit d'une des plus anciennes recommandations d'Unia, que nous avons réitérée pour la 17^{ème} année consécutive. Rappelons que l'ex-secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances, Zuhail Demir, s'était engagée à livrer les grandes lignes de ce plan (devenu entretemps un « plan pour le vivre-ensemble ») avant la fin de la législature. La démission du gouvernement fédéral est toutefois intervenue avant même que les concertations avec les parties prenantes n'aient été entamées.

Entretemps, au niveau associatif, une Coalition nationale pour un plan d'action interfédéral contre le racisme s'est formée pour avancer en parallèle sur cette question. Forte d'une quarantaine de membres, la Coalition a formulé 11 propositions¹²² censées servir de base au plan interfédéral. Elle les a présentées le 22 mai 2018 lors d'une séance d'information de la Chambre. En tant que service public indépendant de promotion de l'égalité, Unia n'est pas membre de cette coalition mais participe à certaines réunions comme observateur.

Notons qu'en région de Bruxelles-Capitale, un avant-projet de plan régional d'action contre le racisme et les discriminations a été approuvé en première lecture (juillet 2018). Unia et la Coalition ont chacun rendu des avis sur cet avant-projet, en insistant fortement sur la nécessité de construire un processus de concertation clair et bien structuré autour de ce projet. Le service Equal.brussels (SPRB) est chargé de mettre en œuvre cette concertation en 2019, à laquelle Unia prêtera son concours.



Avis sur le projet de Déclaration des primo-arrivants

Le 24 novembre 2016 est entrée en vigueur la loi insérant une condition d'intégration dans la loi sur le séjour des étrangers. Il est envisagé d'y adjoindre une « Déclaration des primo-arrivants ». Unia a rédigé en 2018 un avis à ce sujet, notamment à la demande de la ministre wallonne de l'Égalité des chances Alda Greoli. Nous y attirons l'attention sur la nécessité de l'articuler de manière positive avec les dispositifs d'intégration en vigueur dans notre pays et celle d'éviter toute stigmatisation. Nous nous référons dans cette optique à la « Charte de la citoyenneté » élaborée en 2005 par la Commission du Dialogue Interculturel à destination des pouvoirs publics.

Aucun accord quant à cette déclaration, qui nécessite un accord de coopération avec les trois communautés du pays en charge de l'intégration, n'a toutefois pu être dégagé avant la démission du gouvernement fédéral.

2.2.2. | Racisme organisé : résurgence et mutation

L'affaire Schild & Vrienden est à analyser sous l'angle de la présence en Belgique mais aussi ailleurs en Europe, de nouveaux mouvements de racisme organisé. Dans son dernier rapport annuel¹²³, la Sûreté de l'État met d'ailleurs l'accent sur l'apparition, à l'instar de l'alt-right aux États-Unis, de mouvements dits « identitaires », en tant que nouvelle forme de radicalisme de droite. Ces mouvements ne peuvent être comparés à d'autres formes plus anciennes d'extrémisme de droite, telles que le néonazisme radical ou la culture skinhead qui continuent par ailleurs à exister mais plus discrètement. Selon ce même rapport, Schild & Vrienden est précisément un de ces mouvements qui attirent des publics jeunes et aisés, s'adonnant à un activisme anti-islam et anti-asile en défendant une vision du monde conservatrice et le caractère chrétien de l'Europe. Le profil des membres et sympathisants est cependant loin d'être uniforme puisqu'il s'étend de l'idéologie conser-

122 Plus d'informations sur les propositions de la Coalition nationale pour un plan d'action interfédéral contre le racisme : www.bepax.org/files/files/coalition-plan-d-action-interfederal-contre-le-racisme-dossier-propositions-d-actions-220518.pdf.

123 Plus d'informations : *Rapport d'activité 2017-2018 de la Sûreté de l'État*, à consulter sur www.vsse.be/fr/rapport-dactivite-2017-2018.

vatrice et non violente de droite jusqu'au culte du nazisme et de la violence, ce qui le rend plus difficile à appréhender. Ces groupes s'appuient sans surprise sur les médias sociaux pour diffuser leur propagande. Les contributions les plus extrémistes se retrouvent toutefois sur les médias sociaux alternatifs ou des groupes fermés.

Côté francophone, Unia a ouvert en 2017 un dossier à l'encontre du groupuscule d'extrême droite « Identitaires Ardenne ». Une enquête judiciaire est en cours en province de Luxembourg. Très loin d'avoir la même ampleur que Schild & Vrienden en Flandre, il s'appuie toutefois sur des modes d'action comparables, dont des « démonstrations de force » dans des espaces publics et le recours à la menace.

Unia continue aussi à suivre le plus « classique » groupement Nation, fondé en 1999. Pour rappel, six de ses membres ont été condamnés en 2016 par le tribunal correctionnel de Bruxelles pour avoir porté des coups et blessures à l'encontre d'une personne sans domicile fixe. Unia s'était constitué partie civile dans ce dossier.

2.2.3. | Discriminations sur base des critères dits « raciaux »

À côté des quelques dossiers relatifs au racisme organisé que nous traitons, la vaste majorité des dossiers fondés sur les 5 critères dits « raciaux » (nationalité, couleur de la peau, ascendance, origine nationale ou ethnique) portent sur des faits de discrimination.

Le logement et l'emploi sont les premiers concernés dans cette catégorie. En matière de logement, Unia constate avant tout des refus de visite ou de location. En ce qui concerne l'emploi, il s'agit essentiellement de refus d'embauche (30 % des dossiers emploi/racisme), de harcèlement à caractère discriminatoire (12 % des dossiers Emploi/racisme), de problèmes liés aux conditions de travail (25 % des dossiers emploi/racisme) ou encore de licenciements (20 % des dossiers Emploi/racisme). Nous notons aussi des cas d'insultes dans les commerces.

Une analyse chiffrée complète des dossiers individuels ouverts en 2018 peut être consultée dans notre rapport Chiffres 2018. Quelques exemples sont repris dans ce rapport.



Préjugés raciaux à l'œuvre

Un client d'origine étrangère a le sentiment d'être surveillé et contrôlé excessivement chaque fois qu'il se rend dans un magasin de sport, où il a pourtant acheté plusieurs paires de chaussures et survêtements pour ses enfants.

Lorsqu'un jour il ressort sans faire d'achats, le père du gérant le rattrape et l'interpelle. Il répond qu'il n'a tout simplement rien trouvé à son goût ce jour-là. On lui demande alors de ne plus se rendre dans ce magasin, « *parce qu'il y a trop souvent des vols* ».

Le client fait alors appel à Unia. Il est d'autant plus affecté par cet événement qu'il s'est déroulé devant ses enfants. Le gérant du magasin et sa femme ont entendu la conversation mais ne sont pas intervenus.

Unia a organisé un entretien de conciliation, qui s'est avéré constructif. Les parties ont pu échanger leurs points de vue. Le gérant s'est excusé des faits, a montré de l'empathie pour le client et l'a invité à revenir dans son magasin.



Racisme et mini-foot

Un joueur de mini-foot reçoit des remarques d'autres joueurs telles que « *si tu veux vivre en Belgique, tu dois respecter les règles* » et « *retourne dans ton pays* ». Il demande à l'arbitre d'intervenir, mais ce dernier affirme n'avoir rien entendu. Il reçoit un carton rouge parce qu'il se montre agressif. Vu les circonstances, son coach lui promet d'intervenir et un autre joueur introduit un signalement pour racisme auprès de la Fédération de sport amateur.

Unia intervient alors qu'aucune suite n'y est donnée. L'antenne locale de la Fédération reconnaît qu'il existe un problème de racisme dans le mini-foot et que les arbitres ignorent souvent comment se positionner. Elle se dit prête à lancer un projet en collaboration avec Unia pour y remédier. Le jour-même, elle publie sur son site internet un message rappelant qu'aucun comportement raciste ne peut être toléré et appelant les arbitres à la plus grande vigilance.

Une rencontre est également organisée avec le joueur concerné. Une collaboration a été enclenchée avec Unia et d'autres partenaires afin d'étendre le projet.

2.2.4. | Antisémisme : négationnisme en hausse

La question de la résurgence de l'antisémisme fait débat dans plusieurs pays européens et au-delà, suite à des meurtres et attentats dont il était le mobile mais aussi à l'apparition de tags antisémites dans des lieux publics, ce dont les médias se sont fait écho, notamment en France. L'augmentation des actes d'antisémisme relevés en Europe ces dernières années est effectivement alarmante et la Belgique n'est pas immune à cette tendance. Outre les agressions verbales, en augmentation sur 2018, les agressions physiques et les faits de harcèlement, Unia constate une augmentation des faits de dégradations de biens et symboles. En 2018, Unia a notamment été interpellé après que des mézouzas accrochées à l'entrée de maisons habitées par des Anversoises d'ascendance juive aient été endommagées. Les portes d'une école juive ainsi que de deux synagogues ont été dégradées.

Rappelons aussi que 2019 a commencé avec le procès relatif à l'attentat au Musée Juif de Belgique, commis le 24 mai 2014. Unia s'était constitué partie civile, ainsi que le Comité de Coordination des Organisations Juives de Belgique (CCOJB) et l'Association Française des Victimes du Terrorisme.

Le 10 décembre 2018, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a publié un rapport sur la *Discrimination et crimes de haine à l'égard des personnes juives dans les États membres de l'UE*¹²⁴. Le rapport présente les conclusions d'une enquête sur les expériences et perceptions des répondants se définissant comme juifs en rapport avec le crime de haine, la discrimination et l'antisémisme dans huit États membres de l'UE, dont la Belgique.

Les résultats posent un constat sévère : en Belgique, l'antisémisme est perçu comme un « très gros » ou « assez gros » problème par 77 % des répondants. Seuls les scores de la Hongrie et de la France sont plus mauvais encore. 74 % sont particulièrement concernés par les expressions d'hostilité envers des personnes juives dans la rue ou d'autres lieux publics et 60 % considèrent que l'antisémisme sur Internet a fortement augmenté au cours des cinq dernières années.

Les auteurs des propos antisémites sont majoritairement identifiés comme étant tantôt des personnes avec des positions musulmanes extrémistes (60 %) ou des per-

sonnes avec des positions politiques de gauche (58 %). Les répondants belges pointent aussi le rôle des médias dans la diffusion d'idées antisémites.

28 % des répondants indiquent avoir été personnellement victimes d'au moins un incident d'insulte verbale ou de harcèlement à caractère antisémite, et/ou d'une agression physique au cours des 12 derniers mois, ce qui place la Belgique à nouveau dans la mauvaise partie du tableau. Ajoutons que plus d'un répondant sur cinq (21 %) déclare s'être senti personnellement victime de discrimination sur la base de ses convictions religieuses au cours des 12 derniers mois. Autre chiffre interpellant : 93 % des répondants belges ont le sentiment d'être accusés ou rendus responsables des actions du gouvernement israélien, ce qui est le plus haut taux parmi les États membres observés.

Ces chiffres contrastent avec les résultats d'une autre étude publiée en octobre 2018 par le Pew Research Centre¹²⁵ qui place la Belgique parmi les pays les plus tolérants de l'Europe par rapport aux personnes juives (et musulmanes). Par ailleurs, les chiffres de l'étude Samenleven in Diversiteit (SID-survey), publiés par la Flandre en 2017 montraient d'importantes disparités en termes de tolérance à l'égard des personnes juives en fonction de l'origine mais aussi de l'âge des répondants. Il est à noter, et c'est inquiétant, que les personnes de moins de 30 ans se montraient moins tolérantes que leurs aînés.

Seule nouvelle plus rassurante : 53 % des répondants de l'étude de la FRA disent connaître la législation interdisant la discrimination entre autres des personnes juives dans l'emploi et 75 % affirment connaître une organisation soutenant les victimes de discrimination, ce qui constitue un des meilleurs scores dans l'UE.

Les résultats de la récente étude de la FRA doivent en tout état de cause nous inciter, en tant que service public de lutte contre les discriminations, à poursuivre et à mieux cibler notre action contre l'antisémisme. Sur base des signalements individuels traités par Unia en 2018, le constat le plus marquant est celui d'une augmentation des propos négationnistes. Les références au génocide du régime national-socialiste voire à Hitler, qui tombent sous le coup de la loi anti-négationnisme du 23 mars 1995, sont de plus en plus fréquentes. Nous avons déjà annoncé l'amorce de cette tendance dans notre rapport chiffres de 2017. Elle se confirme en 2018¹²⁶. Rappelons aussi que le 21 mars 2018, Siegfried Verbeke a une nouvelle fois été condamné par le tribunal de 1^{ère} instance d'Anvers

124 Le rapport *Discrimination et crimes de haine à l'égard des personnes juives dans les États membres de l'UE : expériences et perceptions de l'antisémisme* (FRA, 2018) peut être consulté sur le site de la FRA : www.fra.europa.eu.

125 L'étude *Eastern and Western Europeans Differ on Importance of Religion, Views of Minorities, and Key Social Issues*, Pew Research centre, octobre 2018, peut être consultée sur www.pewforum.org.

126 Le *Rapport Chiffres 2018* d'Unia peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

(section Malines) pour des faits de négationnisme, après avoir envoyé un DVD à la Kazerne Dossin dans lequel il décrivait l'existence de chambres à gaz comme un mythe. Unia n'était pas partie à la cause.

Si les discours et les agissements de mouvements organisés tels que Schild & Vrienden et Forza Ninove sont ceux qui ont généré le plus de signalements en 2018, les autres propos incriminés sont le fait d'individus isolés. Ils s'accompagnent régulièrement de stéréotypes antisémites qu'on voit ressurgir essentiellement sur les réseaux sociaux.

Les deux phénomènes sont évidemment liés : nier ou minimiser la Shoah permet d'alimenter l'antisionisme et de là glisser vers des expressions antisémites. Toutefois, si le risque d'un glissement d'expressions critiques de l'État d'Israël et de son gouvernement vers des propos à caractère antisémite ne doit pas être négligé, il ne doit pas non plus être posé comme postulat de départ.

Précisons ici que, dans l'analyse des signalements individuels qui lui sont soumis, Unia se réfère aux dispositions du droit belge en matière de lutte contre le racisme et les discriminations ainsi qu'à la loi du 23 mars 1995 contre le négationnisme. La définition de travail de l'antisémitisme, préconisée par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (AIMH ou IHRA en anglais), nous sert toutefois de guide complémentaire pour analyser certains faits qui ne tomberaient pas sous le coup de la loi mais qui pourraient être qualifiés d'antisémites dans un sens sociologique, politique, historique, social...

Ce qui se passe au niveau de l'antisémitisme est donc sans doute à rapprocher de ce qui se passe au niveau des droits humains : des marqueurs historiques, tel que le souvenir de la Shoah, et le cadre général des droits humains, qu'on pensait immuables, sont aujourd'hui remis en cause, et leur rôle de rempart contre la barbarie mis à mal. Cela devrait inciter chacun-e, et en particulier les pouvoirs publics, à la plus grande vigilance.

Notons qu'Unia a également participé, sur cette thématique, au colloque organisé à l'ULB par l'Institut Marcel Liebman, intitulé *Résurgences de l'antisémitisme : réalités, fictions, usages* (12-13 décembre 2018)¹²⁷.

Avis sur la Proposition de résolution relative à la lutte contre l'antisémitisme

Unia a rendu un avis et a été auditionné au Sénat (à huis clos le 10 décembre 2018) sur la Proposition de résolution relative à la lutte contre l'antisémitisme déposée le 8 juin 2018.

Cette résolution préconise notamment la nomination d'un coordinateur national de la lutte contre l'antisémitisme. Unia salue cette proposition, à l'instar de ce qui se fait dans d'autres pays ou au niveau international. Nous soulignons toutefois qu'au niveau de l'Union européenne, aux côtés du coordinateur chargé de la lutte contre l'antisémitisme, la Commission a également nommé un coordinateur chargé de la lutte antimusulmane. De même, l'OSCE a nommé trois représentants spéciaux pour promouvoir la tolérance et lutter contre le racisme, la xénophobie et la discrimination : un sur l'antisémitisme, un deuxième sur l'intolérance et la discrimination à l'égard des musulmans et un troisième avec un mandat sur l'intolérance et la discrimination à l'égard des chrétiens et des autres religions. Nous invitons le législateur à s'y pencher lors de la mise-en-œuvre de la résolution.

La proposition de résolution porte également sur la réactivation de la cellule de veille antisémitisme. Unia y adhère totalement. En 2018, Unia, de manière commune avec le Consistoire central israélite de Belgique, le FJO et le CCOJB, a d'ailleurs à nouveau interpellé les ministres de la Justice et de l'Intérieur afin que la cette cellule, qui a fait la preuve de son utilité, soit réactivée.

La résolution a été adoptée à l'unanimité le vendredi 14 décembre et l'avis d'Unia a été pris en compte.

En mars 2019, le ministre fédéral de l'Égalité des chances, Kris Peeters, a pour la première fois en cinq ans convoqué une réunion de cellule de veille contre l'antisémitisme. Unia était présent. Les autres mesures proposées par la résolution, dont la désignation d'un coordinateur national de lutte contre l'antisémitisme, doivent encore être mises en œuvre.

Trois jugements en 2018 (Unia partie civile)

Le 21 avril 2018, le tribunal correctionnel d'Anvers a condamné un individu pour infraction à la loi contre le négationnisme sur son lieu de travail. Unia s'était constitué partie civile. L'homme avait en présence de plusieurs collègues, dont un certain nombre étaient d'origine étrangère, affirmé que « Hitler avait été gentil » et que « le gazage des Juifs n'était qu'un détail de l'histoire ». Divers objets évoquant les sympathies nazies de l'homme ont été retrouvés à son domicile qui a été perquisitionné dans le cadre de la loi sur les armes.

127 Programme et informations : www.institut-liebman.be/index.php/2018/10/30/resurgences-de-lantisemitisme-realites-fictions-usages-colloque-international-ulb-12-et-13-decembre-2018.

Le 25 juin 2018, un homme a été condamné par le tribunal correctionnel d'Anvers pour des faits de harcèlement commis dans le quartier juif. Pour Unia, il s'agissait clairement d'un délit de haine, raison pour laquelle il a décidé de se porter partie civile. L'homme avait délibérément visé des personnes juives ainsi que des signes de leur foi, via divers actes de destruction et de vandalisme.

Le 21 septembre 2018, le tribunal correctionnel de Bruxelles a donné raison à Unia et à une personne victime de propos antisémites et de coups et blessures avec circonstance aggravante. En 2015, alors qu'elle est installée à la terrasse d'un café, celle-ci est interpellée par le discours d'un homme visiblement agité qui brandit une plaque mentionnant le nom de Mussolini et dit regretter que « *Hitler n'ait pas terminé son travail* ». Lorsqu'elle intervient, l'homme lui assène des propos antisémites avant de la frapper au visage.

2.2.5. | Unia réagit au rapport *Being Black in the EU* de la FRA



En Europe, les personnes d'origine africaine sont encore trop souvent victimes de discriminations et de harcèlement en raison de la couleur de leur peau. Ce constat ressort d'une étude¹²⁸ menée auprès de 6 000 personnes noires dans divers États membres de l'Union européenne par la FRA, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Si la Belgique ne fait pas partie des pays analysés, les résultats concordent pourtant avec les stats qu'Unia a pu dresser. Pour rappel, le Monitoring socio-économique publié par Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale indique que le taux d'emploi des personnes d'origine d'Afrique subsaharienne est particulièrement

bas. En 2014, 73 % des personnes d'origine belge étaient employées pour un taux de 42,5 % pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne. Il apparaît en outre que, parmi les salariés d'origine subsaharienne, 11 % travaillent sous un contrat d'intérimaire, contre 3 % pour les salariés d'origine belge. Pire encore : près d'1 personne diplômée de l'enseignement supérieur et d'origine subsaharienne sur 10 travaille sous un contrat d'intérimaire. Pour les diplômés d'origine belge, on ne compte que 1 personne sur 100 dans ce cas.

Par ailleurs, entre 2010 et 2016, 1 dossier individuel sur 5 ouvert par Unia en lien avec de la discrimination raciale concernait des faits discriminatoires et/ou racistes envers des personnes en raison de leur couleur de peau.

Fin 2018, nous avons par ailleurs préparé la visite du Working Group of Experts on People of African Descent (WGEPAD), mis en place dans la foulée de la conférence mondiale contre le racisme. Le groupe de travail a fait une seconde visite en Belgique (février 2019), après celle de 2005, pour voir quelle a été l'évolution de la situation des afro-descendants dans notre pays.



21 mars : s'engager et partager des expériences

Les points de contact locaux d'Unia étaient présents dans plusieurs villes de Belgique le 21 mars 2018 à l'occasion de la journée internationale contre le racisme. Débats, théâtre-action, expositions et stands d'animation étaient au programme de cette journée. 22 000 badges pour témoigner de son engagement pour plus d'égalité ont également été distribués au personnel communal, aux CPAS et aux agents de police locale en Flandre.

Un concours vidéo (#DonneMoi1Minute), destiné aux écoles secondaires a également été organisé pour permettre aux jeunes d'exprimer leur regard ou de partager leur expérience sur le racisme, en répondant à la question « Que ferais-tu si tu étais bourgmestre ? ». Au total, 110 classes nous ont soumis un projet. Les classes lauréates ont été invitées à recevoir leur prix le 9 janvier 2019, au musée Kazerne Dossin¹²⁹.

128 Le rapport (anglais uniquement) *Being Black in the EU* peut être consulté sur le site de la FRA : www.fra.europa.eu.

129 Vous lirez plus d'informations sur ces initiatives dans la partie 3 chapitre 1 consacrée aux activités de nos points locaux.

2.2.6. | Roms : nécessité d'une approche globale

L'actuelle stratégie nationale d'intégration des Roms date de 2012. Unia demande que le prochain gouvernement réalise une actualisation de ce plan national d'action pour l'intégration des Roms et mette sa politique en conformité avec les besoins réels qui sont présents sur le terrain, en particulier au niveau des administrations locales. Cette évaluation et cette adaptation étaient prévues pour la législature actuelle, mais n'ont jamais été faites. La Plateforme nationale des Roms en a jeté les bases ces dernières années.

La Plateforme nationale des Roms rassemble les différents niveaux de pouvoir (fédéral, régions, administrations locales) autour du thème des Roms et est animée par le SPF Intégration sociale. Unia fait également partie de cette Plateforme. En 2018, celle-ci a organisé des tables rondes locales à Namur et à Charleroi. Une table ronde consacrée à l'accès aux soins de santé primaires pour la communauté rom s'est tenue dans la Région de Bruxelles-Capitale. Par ailleurs, la Plateforme a aussi mis sur pied un moment de dialogue et une table ronde sur le genre et les Roms ainsi que, pour le SPF Justice, une intervention pour les tuteurs de Roms mineurs.

La question de l'enseignement reste particulièrement prégnante. Les jeunes Roms entrent très difficilement en contact avec le système scolaire ordinaire et restent sur-représentés dans l'enseignement spécialisé. Le Baromètre de la diversité – Enseignement¹³⁰, rendu public début 2018, revient sur les causes de cette situation.

Unia constate qu'il subsiste sur le terrain un grand besoin d'expertise et de connaissances sur la manière de travailler avec ce public particulier. Le recours à des figures-relais ou à des stewards reste essentiel pour cela. D'autre part, la continuité est aussi importante : l'approche actuelle est trop morcelée et dépend trop de moyens alloués à des projets.



Premier meeting OPRE

Le 15 avril 2018, Unia a participé au premier « joint meeting » organisé par la Plateforme opérationnelle pour l'égalité des Roms (OPRE Platform) et la Plateforme collaborative pour les droits sociaux et économiques (4SocialRights) à Belfast. L'objectif était de se pencher sur le droit au logement des populations roms et des gens du voyage et d'échanger les pratiques des pays membres.

2.3 | Convictions religieuses ou philosophiques

L'actualité relative au critère de conviction religieuse ou philosophique en 2018 a principalement porté sur le foulard islamique. Nous retiendrons malheureusement de cette année plusieurs cas d'agressions verbales ou physiques, dont celle très violente d'une jeune femme à Anderlues.

Dans l'enseignement, Unia a ouvert de nouveaux dossiers relatifs à des Hautes écoles. Dans l'enseignement secondaire, le dialogue reste bloqué. Rappelons que la Ville de Gand, après avoir annoncé début juillet que le foulard y serait autorisé dès la rentrée avant de se raviser, suite à des tensions politiques. Par ailleurs, sur le plan judiciaire, les parents d'élèves ayant saisi la justice contre l'interdiction du port du foulard inscrite dans le règlement de l'athénée Maasland et de l'école secondaire Nikola Tesla à Maasmechelen (Limbourg), ont eu gain de cause. Selon le jugement du 23 février 2018, le groupe scolaire n'a pas pu justifier suffisamment la légitimité de cette interdiction, par des éléments démontrant des situations de ségrégation entre les élèves, de prosélytisme ou d'autres situations problématiques. GO! Onderwijs, le pouvoir organisateur de l'enseignement officiel en Flandre, a décidé d'interjeter appel de la décision.

Dans le secteur des biens et services aussi, Unia relève aussi plusieurs cas de refus d'accès à des établissements commerciaux, notamment dans les secteurs de l'Horeca et des loisirs. Enfin, les discriminations dans le secteur de l'emploi restent fréquentes. La situation socioprofessionnelle des femmes portant le foulard fait aujourd'hui l'objet d'une attention plus soutenue, notamment à la lumière des analyses portant sur les discriminations intersection-

¹³⁰ Le Baromètre de la diversité – Enseignement (Unia, 2018) peut être consulté sur www.unia.be à la rubrique Publications.

nelles, autrement dit des discriminations dont elles sont victimes en raison à la fois de leur sexe et de leur conviction religieuse. Mais cette approche n'a pas encore donné lieu à des initiatives réglementaires concrètes.

Notons encore à ce sujet qu'Unia a participé en 2018 au comité d'accompagnement d'une recherche¹³¹ du Centre for Intersectional Justice et d'Actiris consacrée à la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Un aperçu plus complet des dossiers traités peut être consulté dans notre rapport Chiffres 2018.

Enfin, au niveau judiciaire, la Cour européenne des droits de l'Homme a ramené¹³² la Belgique à l'ordre concernant le port d'un signe religieux dans les tribunaux.



Tribunaux : dossier en cours à l'encontre d'un OIP bruxellois

Dans son règlement de travail, un organisme d'intérêt public (OIP) bruxellois mentionne explicitement l'interdiction du port de tout insigne autre que l'insigne de service (en ce compris les signes religieux) tant aux membres du personnel en uniforme qu'aux employés de bureau. Il justifie cette décision par une politique de neutralité établie dans le règlement de travail ainsi que le code d'éthique et de déontologie.

Unia a rédigé un avis visant à une modification de cette réglementation. Il s'agit de rendre cette politique de neutralité conforme à la législation antidiscrimination de la Région de Bruxelles-Capitale, telle qu'elle a été interprétée par les arrêts Achbita et Bougnaoui du 14 mars 2017 et par l'ordonnance du tribunal du travail de Bruxelles du 16 novembre 2015. Pour rappel, le juge avait alors considéré discriminatoire le règlement d'Actiris, qui interdisait aux membres du personnel d'afficher leurs convictions religieuses, politiques ou

philosophiques notamment dans leur tenue vestimentaire, sans faire de distinction entre les fonctions « front office », en contact avec le public, et « back office ».

Dès lors, s'agissant des fonctions prévoyant le port d'un uniforme, Unia recommande par exemple qu'un couvre-chef de service soit prévu pour les agents en contact avec les usagers. S'agissant des autres travailleurs-ses, dits en « back office », il convient qu'ils-elles disposent d'une plus grande liberté en matière de port de signes convictionnels.

Unia recommande d'accompagner cette mesure par un processus de concertation pour clarifier et stabiliser le cadre normatif déterminant les comportements acceptables en matière de convictions religieuses au sein de l'organisation.

Cet avis n'a pas été suivi à ce jour. Unia a été saisi par plusieurs travailleuses de l'OIP dont il est question. Décision a été prise en 2018 de s'adresser à la justice.

2.3.1. | Agressions à Anderlues et ailleurs

Début juillet, une jeune femme portant le foulard se fait accoster par deux individus, dont l'un clame « *Voilà une voilée !* ». La jeune fille est alors prise à partie physiquement. Les garçons lui arrachent son foulard, ses vêtements et lui entaillent le torse, le ventre et les bras avec un objet tranchant. Elle parvient à s'enfuir et est finalement secourue. Les faits, médiatisés, sont particulièrement odieux et ont suscité une vive réaction. Unia s'est saisi du dossier.

En avril déjà, la presse s'était fait écho de l'agression d'une jeune femme de 16 ans, à Ostende, alors qu'elle était en voyage scolaire avec son école. Un homme l'avait frappée et lui avait arraché son foulard, après l'avoir bousculée et insultée.

Fin décembre 2018, à Bruxelles, une femme portant le foulard s'est également fait violemment agressée en plein jour par un homme cagoulé. Les faits ont été enregistrés par des caméras de surveillance. On y voit l'homme porter un coup au visage de la dame, qui tombe au sol. La vidéo a été largement partagée sur les réseaux sociaux début 2019. L'enquête est en cours au moment de la rédaction de ce rapport. Le caractère islamophobe des faits n'est pas encore établi mais il est fortement présumé.

En matière d'islamophobie, Unia note depuis plusieurs années une aggravation des faits portés à notre connaissance. En 2018, nous avons également ouvert plusieurs dossiers relatifs à des appels au meurtre des musulmans.

131 L'étude *Intersectionnalité - Analyse de la transposition du concept d'intersectionnalité dans le cadre de la réforme des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations* (Center for intersectional justice & Actiris Brussel, Prof. Hourya Bentouhami - Rym Khadhraoui, 2018) peut être consultée sur le site d'Actiris : www.actiris.be.

132 L'arrêt Lachiri c/ Belgique (18 septembre 2018) peut être consulté sur : <https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-186245>.



Fitness : un foulard qui froisse

Un établissement de fitness refuse l'inscription d'une femme qui porte le foulard islamique. Son règlement d'ordre intérieur stipule en effet que le port d'un couvre-chef est interdit. Unia interpelle alors les gérants pour discrimination indirecte. Il ressort de la discussion qu'ils visent ainsi à se prémunir d'éventuelles réactions négatives des clients.

Les gérants décident alors de revoir le règlement en autorisant les couvre-chefs pour raisons médicales ou religieuses, pour autant que le modèle soit adapté à la pratique sportive. Ils clarifient aussi leur approche de la diversité auprès de leurs membres en introduisant dans les contrats d'inscription une clause de non-discrimination et d'engagement au respect d'autrui quels que soient son genre, son origine, son orientation sexuelle, ses convictions ou son état de santé.



Foulard et bombe d'équitation incompatibles ?

Deux cavalières souhaitaient s'inscrire dans un manège plus proche de chez elles. Le centre équestre refuse toutefois leur inscription au motif qu'elles portent le foulard. Il justifie ce refus par des raisons de sécurité, arguant que le foulard est incompatible avec la bombe d'équitation, mais également par un souhait de maintenir une certaine rigueur vestimentaire pour respecter l'aspect traditionnel de cette pratique.

Après intervention d'Unia, le manège a revu son règlement. Il est désormais explicitement indiqué sur son site Internet qu'il accueille toute personne désireuse de monter à cheval, sans aucune discrimination, et que le port de signes convictionnels est autorisé pour autant que celui-ci soit porté de manière compatible avec la bombe.

2.3.2. | Dossiers Hautes écoles et écoles de promotion sociale

En 2018, Unia a été saisi de nouveaux dossiers concernant l'interdiction du port de signes convictionnels (et donc du foulard) dans des Hautes écoles ou des écoles de promotion sociale. Des négociations sont encore en cours à l'heure de rédiger ce rapport.

Deux dossiers judiciaires sont par ailleurs pendants dans les arrondissements de Liège et de Bruxelles. En ce qui concerne le dossier bruxellois, une question préjudicielle a été posée à la Cour constitutionnelle par le juge. La Cour devrait se prononcer d'ici à la publication de ce rapport. L'enjeu est de savoir si l'interdiction du port de signes religieux par les étudiant-e-s dans les établissements d'enseignement supérieur est conforme notamment à la Constitution et à la Convention européenne des droits de l'Homme.

De manière générale et sur base des signalements qui nous reviennent depuis quelques années, de plus en plus d'écoles supérieures interdisent le port de signes convictionnels (dont essentiellement le foulard islamique) dans leur règlement d'ordre intérieur. La conséquence, au niveau individuel, est que des étudiantes musulmanes opèrent leur choix d'étude sur base de ces règlements et non plus en fonction de leurs aptitudes et ambitions. Ce « filtre » nourrit par ailleurs le cercle vicieux de la discrimination structurelle à l'emploi.

Unia plaide pour qu'aucune restriction ne soit faite à la liberté des étudiants de l'enseignement supérieur ou de promotion sociale d'exprimer leurs convictions¹³³. Les éventuelles limitations doivent être soigneusement circonscrites et rester proportionnées, ce qui ne nous semble pas être le cas dans des écoles fréquentées par un public adulte. Nous plaidons aussi pour un accès le plus ouvert possible à l'éducation et à la formation. Les réglementations qui interdisent l'accès aux études supérieures et de promotion sociale aux femmes portant le foulard sont un frein pour le développement d'une société inclusive, respectueuse des différences et ouverte à la diversité.

Dans les négociations qu'il mène avec les écoles concernées, Unia prône le dialogue et la recherche d'alternatives, telles que le port d'un foulard adapté pour des formations professionnelles nécessitant par exemple des mesures d'hygiène ou de sécurité spécifiques.

¹³³ La recommandation d'Unia sur le port de signes religieux et les règlements d'ordre intérieur dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

Cette vision est confirmée par la jurisprudence récente. Pour rappel, en 2016, une ordonnance du tribunal des référés de Liège interdisait à la Haute école de la Province de Liège (HEPL) d'appliquer un règlement empêchant le port de signes convictionnels.

Actuellement, la question des signes convictionnels dépend essentiellement des directions d'établissement ou des pouvoirs organisateurs. Unia continue à plaider en faveur d'une circulaire émanant des trois Communautés et destinée aux établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale.

2.3.3. | Article 60 loi CPAS et port d'un signe convictionnel

En octobre 2018, Unia a adressé aux ministres de l'Action sociale des Régions et à la Fédération des CPAS de Belgique une recommandation relative au port de signes convictionnels par les bénéficiaires des articles 60 § 7 et 61 de la loi organique des CPAS (8 juillet 1976). Pour rappel, cet article permet au CPAS de proposer un contrat de travail à un bénéficiaire afin de lui permettre d'ouvrir le droit aux allocations de chômage ou d'acquérir une expérience professionnelle. Le contrat de travail est exécuté soit au sein du CPAS, soit auprès d'un tiers.

Plusieurs CPAS disposent d'un statut administratif interdisant le port de signes convictionnels à leur personnel, en général au nom de la neutralité des services publics entendue au sens exclusif. Dans les cas qui lui sont soumis, Unia constate que cette règle est appliquée, par certains CPAS (par voie de règlement ou pas), aux bénéficiaires de l'article 60 § 7 et 61, quand bien même ces derniers sont mis à disposition d'une entreprise privée ou d'une association qui accepte le port de signes convictionnels.

Selon Unia, cette stricte application de ce principe de neutralité exclusive se heurte dans de telles circonstances à une des finalités premières de cet article 60, qui est de permettre aux bénéficiaires la réalisation d'une expérience professionnelle dans la perspective d'une meilleure insertion dans la société. Elle pose aussi question eu égard au droit à la liberté de religion et à la réglementation antidiscrimination. Elle crée par ailleurs une situation d'insécurité juridique, dans la mesure où les bénéficiaires se retrouvent tantôt soumis à la réglementation de l'utilisateur et tantôt à celle du CPAS.

Unia recommande aux ministres compétents en matière d'action sociale d'envoyer une circulaire aux CPAS de Belgique pour rappeler que, conformément aux travaux préparatoires de la loi du 8 juillet 1976, lorsqu'un bénéfi-

ciaire est mis à disposition d'un utilisateur, il y a « transfert d'autorité » vers cet utilisateur. Ce dernier devient alors seul responsable des règles liées au prescrit vestimentaire, la politique de diversité et de neutralité, pour autant que ces dispositions respectent la réglementation antidiscrimination.

2.3.4. | Maillots de bain couvrants : une interdiction jugée discriminatoire

Le 5 juillet 2018, le tribunal de première instance de Gand a estimé qu'interdire un burkini ou autre maillot de bain couvrant pour des raisons d'hygiène ou de sécurité n'était pas justifié et constituait dès lors une discrimination fondée sur les convictions religieuses. Les jugements concernaient les piscines communales Ter Wallen (Merelbeke) et Van Eyck (Gand).

Pour rappel, en 2017 Unia avait formulé un avis en ce sens, ayant été saisi à ce sujet par plusieurs villes flamandes. Le juge a donc suivi notre interprétation.

Notons que la Ville de Gand a décidé d'interjeter appel de ce jugement, non pour interdire le port du burkini ou autres maillots couvrants, mais parce qu'elle estime la décision trop restrictive. Il y est en effet uniquement fait référence à la religion et aux convictions philosophiques, alors qu'il y a aussi des demandes de personnes transgenres ou de femmes ayant subi une opération chirurgicale de pouvoir porter des vêtements de bain couvrant.

À partir du 1^{er} septembre 2018, tous les règlements dans les piscines communales de Gand ont été adaptés pour autoriser les vêtements de bain couverts à condition qu'ils soient adaptés à la natation et aux prescriptions d'hygiène (pas de vêtements amples).

À Merelbeke, l'entreprise communale autonome chargée de la gestion de la piscine a également décidé d'aller en appel. Contrairement à la Ville de Gand, elle estime l'interdiction des maillots couvrants non discriminatoire. L'appel est en cours.

À Anvers, l'interdiction du port d'un maillot couvrant reste d'application, suite à un jugement du tribunal de 1^{ère} instance le 18/12/2018. Le juge a estimé que les burkinis dont il était question en l'espèce ne satisfaisaient pas aux conditions de sécurité et d'hygiène de la piscine concernée, dans la mesure où ils comportaient plusieurs épaisseurs de tissu. Le dossier est également en appel.

Unia n'est partie à la cause dans aucune de ces procédures.

2.3.5. | La Belgique condamnée pour son interdiction du foulard dans les tribunaux

La Cour européenne des droits de l'Homme a estimé, dans son arrêt du 18 septembre 2018 dans l'affaire Lachiri c. Belgique, que la Belgique n'avait pas respecté la Convention européenne des droits de l'Homme en interdisant à une femme portant un foulard l'accès à la salle d'audience d'un tribunal. Unia tirait la sonnette d'alarme depuis quelques années, après avoir reçu plusieurs signalements de femmes confrontées à cette interdiction. Par ailleurs, selon une étude du Centre des droits de l'Homme de l'Université de Gand, citée dans l'arrêt, cette pratique n'est pas isolée puisque 20 % des juges néerlandophones et 21 % des juges francophones interrogés ont indiqué avoir déjà fait usage de l'article 759 du Code judiciaire à l'égard d'un-e participant-e à une audience, d'une partie à une procédure ou d'un témoin afin de voir ôter son couvre-chef religieux.

Pour rappel, cet article 759 stipule que « *Celui qui assiste aux audiences se tient découvert, dans le respect et le silence ; tout ce que le juge ordonne pour le maintien de l'ordre est exécuté ponctuellement et à l'instant* ». Le port d'un signe religieux ne peut toutefois être assimilé à un manque de respect ou à une menace pour le maintien de l'ordre. La Cour a donc estimé qu'il y avait bien eu violation de l'article 9 (droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion) de la Convention européenne des droits de l'homme.

Unia a interpellé le ministre de la Justice, Koen Geens, pour réitérer la recommandation¹³⁴ déjà formulée en 2015 de modifier cet article 759. Le ministre s'est engagé à informer tous les magistrats du contenu de l'arrêt. Toutefois, seule la modification de l'article 759 nous semble de nature à lever l'insécurité juridique et à contraindre les cours et tribunaux à agir conformément à l'arrêt Lachiri. À cet effet, Unia a également envoyé, en mars 2019, une communication au Comité des ministres du conseil de l'Europe pour attirer son attention en ce sens.

134 La recommandation d'Unia sur l'autorisation du port de signes religieux lors des audiences devant des juridictions belges (2015) peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Recommandations.



Atelier Mozaiko

Le réseau de diversité Mozaiko des autorités flamandes a demandé à Unia d'animer un atelier lors de la Journée annuelle du Migrant (18 décembre), qui était placée cette année sous le signe des convictions religieuses et de la spiritualité sur le lieu de travail.

L'atelier d'Unia a permis aux participants d'aborder par petits groupes une question concrète relative aux convictions religieuses sur le lieu de travail, en s'appuyant sur une méthodologie d'analyse commune, visant à trouver une solution satisfaisante pour le plus grand nombre.

2.4 | Orientation sexuelle

L'année 2018 est marquée par un nombre croissant de dossiers relatifs à des agressions de personnes homosexuelles. Des personnes isolées ou en couple se font suivre en rue avant d'être tabassées et insultées, d'autres sont brutalisées lors de faits anodins (héler un taxi, prendre un autocar...). Plusieurs requérants formulent également des griefs face à l'absence ou le manque de suivi de la police. Nous notons aussi un nombre plus important d'agressions signalées à l'occasion de la Pride (Bruxelles et Anvers).

Le caractère de plus en plus violent des témoignages qui nous reviennent est une tendance qui se confirme sur les cinq dernières années mais 2018 est une année particulièrement noire de ce point de vue.

Les différences culturelles dans l'acceptation de l'homosexualité sont le plus souvent pointées du doigt, de même que l'influence de certaines mosquées. Un des dossiers que nous avons ouverts en 2018 concerne effectivement le contenu problématique de livres pédagogiques utilisés à la Grande Mosquée du Cinquanteaire.¹³⁵

L'Agence flamande des Affaires intérieures (Agentschap Binnenlands Bestuur) a, pour la première fois en 2018, tenté de chiffrer ces différences. Son sondage sur le vivre-

135 Voir aussi plus haut l'encadré *Discours de haine envers les personnes homosexuelles : action pendante*, dans la chapitre 1, point 5.2. *Révision de l'article 150 de la Constitution*.

ensemble (*Samenleven in Diversiteit*¹³⁶) révèle que, parmi les sondés, 13 % des personnes d'origine roumaine, 16 % d'origine marocaine, 28 % d'origine congolaise et 31 % d'origine turque vivant chez nous ne sont pas - voire pas du tout - d'accord avec l'affirmation selon laquelle les personnes homosexuelles doivent pouvoir adopter le mode de vie qu'elles désirent. Pour à peine 2 % des personnes d'origine belge.

Si les différences de perception sont réelles, la culturalisation de la lutte contre l'homophobie mène toutefois à une impasse certaine, et ce pour plusieurs raisons. D'abord parce qu'attitude hostile ne mène pas inexorablement à un comportement hostile, même si un lien existe entre les deux. Ensuite parce que tant les causes de l'homophobie que les profils des auteurs d'actes homophobes sont en réalité très hétérogènes. Enfin et surtout parce qu'elle occulte le caractère structurel des discriminations à l'encontre des personnes LGBTI et ne remet pas en cause la vision hétéronormée de la société. Or la lutte contre l'homophobie appelle une approche globale.



École hétéro

Comme le relève le Baromètre de la diversité – Enseignement d'Unia, les expériences des jeunes LGBTI dans notre enseignement restent encore souvent caractérisées par l'exclusion. Aussi, une démarche anti-harcèlement dans les écoles revêt une importance cruciale. Cela ne se passe malheureusement pas toujours ainsi. En 2018, Unia a par exemple été contacté à propos d'un jeune qui se fait harceler dans son école en raison de son homosexualité. Il n'est pas autorisé à embrasser son ami, alors que c'est toléré pour les élèves hétérosexuels. Il n'est pas non plus autorisé à se changer dans le vestiaire des garçons.



Plusieurs dossiers en justice en 2018

Le 12 décembre 2018, le tribunal correctionnel de Gand a condamné les auteurs de faits de coups et blessures, dont l'agression en rue d'un couple homosexuel, commise à Gand le 6 août dernier, respectivement à une peine de prison d'un an avec sursis et à une peine de travail de 100 heures. Le mobile homophobe de l'agression n'a toutefois pas été retenu par le juge en tant que circonstance aggravante. Unia, qui s'était constitué partie civile dans ce procès, regrette cette décision.

Unia a également entamé une action visant des propos d'incitation à la violence à l'égard des personnes homosexuelles sur Twitter. L'affaire est en cours au moment de la rédaction.

Enfin, Unia a reçu le mandat de son conseil d'administration pour s'adresser à la justice dans le dossier Schild & Vrienden, ainsi que dans un dossier impliquant un fonctionnaire de police pour des faits d'homophobie, mais aussi d'antisémitisme, de négationnisme et de racisme.

2.4.1. | Politiques publiques : plans d'action

En mai 2018, la secrétaire d'État de l'époque à l'égalité des chances Zuhair Demir a lancé un nouveau plan d'action contre les discriminations et les violences envers les personnes LGBTI. Le plan précédent était arrivé à échéance en 2014. Il s'agit d'un plan interfédéral, qui comporte donc des actions des différents niveaux de pouvoir (fédéral, Régions, Communautés). C'est une synthèse de toutes les actions – 115 au total – qui sont entreprises par ces niveaux de pouvoir en faveur des personnes LGBTI.

Une conséquence positive de ce plan est que sa réalisation a initié une concertation sur cette thématique entre les différents niveaux de pouvoir, ce qui a permis une pollinisation croisée entre eux, malgré l'absence d'une conférence interministérielle.

Il est regrettable que le plan d'action ne s'inscrive pas explicitement dans une perspective de droits humains

¹³⁶ L'étude *Samenleven in Diversiteit (SID)* de l'Agence flamande des Affaires intérieures peut être consultée sur : <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be>.

telle qu'elle figure dans les principes de Yogyakarta (en Indonésie). Pour rappel, ces principes formulés lors du séminaire d'experts à Yogyakarta en 2007 (complétés en 2017) sont à la base de la Déclaration de l'assemblée générale des Nations Unies relative à l'orientation sexuelle et l'identité de genre du 18 décembre 2008. Ils concernent l'application du droit international des droits de l'Homme en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

Le plan affirme en outre que les personnes LGBTI ne sont pas encore acceptées dans toutes les cultures. Cette formulation ne contribue pas à une approche structurelle de l'homophobie, au travers de toute la société. Il y a un besoin d'une réflexion approfondie et d'actions solides concernant les croisements entre l'orientation sexuelle et l'origine, dans une approche qui évite les oppositions simplistes et contribue ainsi réellement à une meilleure acceptation par la société.

Le plan d'action interfédéral s'achèvera avec la législature actuelle. Unia recommande que l'on s'attèle immédiatement, sous la prochaine législature, à un successeur de ce plan, qui devra bénéficier d'une large adhésion.

Pour le plan d'action bruxellois en matière d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression de genre, initié par la secrétaire d'État bruxelloise à l'Égalité des chances Bianca Debaets, Unia participe au groupe de pilotage et est impliqué dans l'élaboration de diverses actions concrètes pour la Région bruxelloise. En Flandre, le Plan d'action horizontal de la politique d'égalité des chances offre un cadre pour différentes actions politiques transversales.

2.4.2. | Correctionnalisation des délits de presse homophobes

Unia continue de plaider pour une révision de l'article 150, qui permettrait une poursuite effective des discours de haine à caractère homophobe. Les propos écrits (qu'il s'agisse d'ouvrages imprimés ou de simples tweets), dont le caractère haineux envers les homosexuels ne peut être nié, ne sont à l'heure actuelle toujours pas poursuivis, faute de correctionnalisation des délits de presse fondés sur d'autres critères protégés que les critères « raciaux ». Ceux-ci relèvent en effet de la Cour d'assises, qui n'est *de facto* jamais réunie pour ce type d'infraction.

Nous renvoyons le lecteur au chapitre 1, point 5 de ce rapport, consacré aux discours de haine, pour plus d'informations à ce sujet.

2.4.3. | Sensibilisation : Unia en action

Unia a participé à la Pride de Bruxelles, le 19 mai, ainsi qu'à la Pride d'Anvers, le 11 août. Nous y avons tenu un stand interactif d'information. D'autres actions locales ont été organisées dans le cadre de la journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (voir aussi le chapitre 3, point 1 consacré à nos actions locales).



2.4.4. | All Genders Welcome

Depuis 2015, la campagne *All Genders Welcome* est organisée par la RainbowHouse. Elle vise à améliorer l'accueil des personnes LGBTQI+ dans les communes et organismes d'intérêt public (OIP) bruxellois. En 2018 et 2019, ce ne sont pas moins de 14 demi-journées de formations qui auront été données, conjointement avec l'association « Genres pluriels » et la RainbowHouse.

Unia y participe activement, tant dans la conception pédagogique que dans l'animation des formations. Les formateurs d'Unia assurent l'animation de la demi-journée, donnent un aperçu du volet légal et apportent leur expertise sur les outils de communication adéquats pour répondre à des propos discriminatoires qui seraient tenus par des collègues. Ils aident les participants à trouver la meilleure attitude pour prévenir la discrimination des bénéficiaires, et pour prévenir les phénomènes de harcèlement homophobe et transphobe, tant vis-à-vis des bénéficiaires qu'entre collègues.

La réalité professionnelle des fonctionnaires bruxellois étant fortement marquée par la diversité culturelle, la formation aborde également des aspects interculturels en lien avec la thématique LGBTQI+.

2.5 | Âge

L'âge continue à être considéré comme un critère de distinction neutre et non discriminatoire. La réalité est plus complexe et les personnes plus jeunes ou plus âgées se voient régulièrement discriminées dans l'emploi mais aussi dans l'accès aux biens et aux services (assurances, secteurs bancaires, logement...) ou la participation à des activités sociales, culturelles, économiques, politiques.

Malgré le caractère potentiellement très étendu des discriminations fondées sur l'âge, la loi Antidiscrimination n'a pas encore donné lieu à un grand nombre d'affaires devant les tribunaux belges. On peut toutefois observer ces dernières années une amorce d'évolution.

2.5.1. | Emploi : trop vieux trop vite

Le 2 mai 2016, le tribunal du travail de Gand condamnait une société pour avoir écarté la candidature d'un homme de 59 ans en raison de son âge. Unia s'était constitué partie civile aux côtés de la victime. La médiatisation de ce dossier a contribué à mieux faire connaître cette problématique sociale sérieuse et largement sous-estimée et a entraîné l'ouverture de nouveaux dossiers de ce type en 2017 mais aussi en 2018.

En 2018, c'est la Cour du travail de Liège qui a confirmé la condamnation d'une société qui avait elle aussi écarté la candidature d'une personne, au motif qu'elle préférerait retenir « *une candidate âgée entre 35 et 45 ans* ». La société a été condamnée à verser une indemnisation de 6 mois de rémunération brute.



Trop âgé pour une formation ?

Dans le cadre d'un projet de formation (réorientation de carrière) financé par des fonds publics, les candidats sont sélectionnés en fonction du nombre d'années de carrière leur restant. Une femme âgée d'une quarantaine d'années fait alors appel à Unia. En effet, la sélection opérée a pour conséquence de réserver la formation uniquement à des candidats plus jeunes. Le raisonnement consistait à assurer un rendement économique maximal : les personnes ayant une carrière plus longue bénéficieraient ainsi plus longtemps de la formation.

Pour pouvoir opérer une distinction en fonction de l'âge, une mesure doit être appropriée et nécessaire, ce qui n'était pas le cas ici. De plus, le retour sur investissement ne pouvait dans ce contexte être invoqué en tant qu'objectif légitime.

Unia a donc demandé aux autorités de revoir cette méthode de sélection, qui constituait une forme indirecte de discrimination fondée sur l'âge. Le service gouvernemental travaille depuis lors toujours sur base de différentes catégories en fonction du nombre d'années de carrière, mais en réservant des places à chaque catégorie.

2.5.2. | Assurances auto : être âgé-e ne signifie pas être un danger sur la route

Un autre secteur souvent pointé du doigt est celui des assurances. En 2018, Unia a adressé une recommandation spécifique au secteur des assurances auto au ministre de l'Économie et des Consommateurs, Kris Peeters.

Les compagnies d'assurance acceptent en effet plus difficilement d'assurer les automobilistes plus âgés et justifient ce choix par des statistiques liées aux dommages. Les statistiques du Bureau de Tarification démentent pourtant ces informations. Une étude conjointe de l'Institut de mobilité de l'Université de Hasselt et de la Fondation pour la recherche sur la sécurité routière indique quant à elle clairement que les capacités mentales et physiques sont davantage déterminantes que l'âge lorsqu'il s'agit d'anticiper le comportement des automobilistes.

Unia a proposé au ministre d'adopter des mesures politiques visant à faciliter l'accès des seniors aux assurances R.C. voiture. Cette démarche pourrait se fonder sur un accord avec le secteur de l'assurance, suivant l'exemple du « Safety Deal Oudere automobilisten » néerlandais¹³⁷, ou sur la réintroduction du gentlemen's agreement de 2003 conclu entre le secteur de l'assurance et le ministre de l'Économie, en vertu duquel les compagnies d'assurance s'étaient engagées à ne résilier l'assurance auto des personnes âgées qu'en présence d'une fréquence de sinistres élevées ou de conditions aggravantes (ébrioité, intoxication alcoolique, drogues, délit de fuite...).

Par ailleurs, Unia retient des études susmentionnées des pistes alternatives pour faire face à un éventuel risque accru de sinistre de certains conducteurs, quel que soit leur âge. Citons l'obligation de suivre une formation de sécurité routière ou la réduction de la prime pour les personnes ayant suivi une telle formation, des modifications techniques du véhicule, la possession d'un certificat de capacité de conduite du CARA¹³⁸ ou l'obligation de passer un examen d'aptitude à la conduite auprès du CARA pour les conducteurs âgés ayant provoqué deux ou trois accidents sur un an (mesure également réclamée par Assuralia), le recours à la checklist de l'institut Vias¹³⁹...

Après un échange avec Unia, le 1^{er} octobre 2018, journée internationale des personnes âgées, le ministre Kris Peeters s'est engagé à mettre cette question à l'étude.

3. Formation – information – sensibilisation

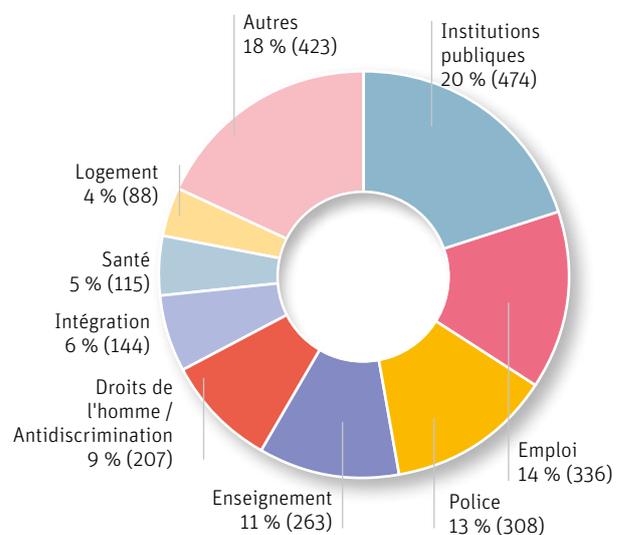
Prévenir vaut mieux que guérir ! C'est pourquoi la prévention est et reste une mission importante pour Unia. Les entreprises, les organisations ou les institutions publiques qui souhaitent travailler sur la diversité et la non-discrimination peuvent bénéficier d'un soutien d'Unia dans ce but.

3.1 | Informer, former et accompagner : produire un impact structurel et durable

Nous nous concertons avec des organisations sur les objectifs de la collaboration pour prévenir les discriminations et améliorer leur gestion de la diversité. Unia donne ainsi une impulsion à la politique de ces organisations et les aide à se professionnaliser en cette matière. En accord avec le demandeur, nous veillons à ce que les résultats et l'impact de la collaboration prennent un caractère structurel et durable.

Temps de formation par secteur (en heures)

Nombre d'heures : 2.358

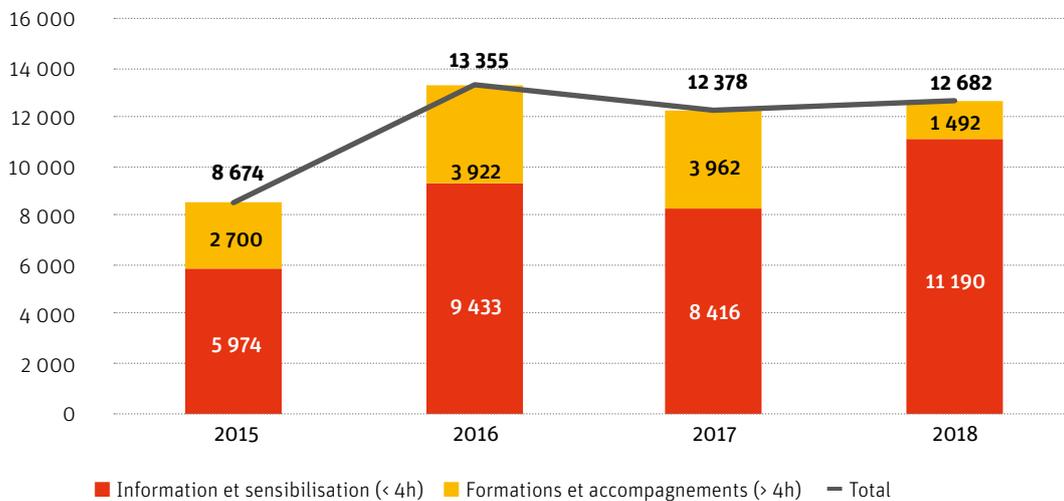


137 Plus d'informations sur le Safety Deal Oudere automobilisten (Pays-Bas) : www.verzekeraars.nl/media/3190/15038_vvv_safetydeal-oude-auto_v3.pdf.

138 Plus d'informations sur le certificat de capacité de conduite du CARA : www.vias.be/fr/particuliers/cara.

139 Plus d'informations sur la checklist de l'institut Vias : www.senior-test.be/fr.

Nombre de participants



En comparaison avec 2017, les collaborateurs d'Unia ont été près de trois fois plus actifs pour organiser des **séances d'information** et des **ateliers de sensibilisation** (1 274 heures). Ils ont ainsi pu toucher pas moins de 11 190 participants. Nos actions préventives nous permettent de mieux faire connaître l'action et les missions d'Unia. De plus, elles familiarisent de plus en plus de personnes et d'organisations avec le cadre légal de la lutte contre les discriminations.

Notre présence locale, à travers nos points de contact, contribue au fait que de plus en plus d'organisations nous font aujourd'hui confiance et nous adressent leurs demandes. En 2018, nous avons mené une série d'actions préventives dans des domaines très variés ayant trait à l'enseignement, l'emploi et au logement.

Dans ses **formations** et ses **accompagnements**, Unia a continué en 2018 à approfondir et à élargir son offre destinée aux entreprises, aux institutions publiques et aux organisations. Nous avons à la fois assuré le suivi de trajets d'accompagnement entamés les années précédentes et débuté de nouveaux projets de formation. Nous visons toujours à apporter de nouvelles compétences et de nouveaux éléments de compréhension aux professionnels (surtout aux cadres dirigeants) et à produire un impact structurel et durable sur la politique menée et les processus en vigueur.

Dans son **offre de formation**, Unia opte pour une approche sur mesure, basée sur une analyse approfondie des besoins du demandeur. Nous donnons les formations

à partir de situations concrètes et stimulons les interactions et les échanges entre les participants. Enfin, nous traduisons les constats tirés des formations en recommandations pour le commanditaire. Dans la mesure du possible, Unia applique le principe de « former le formateur ». Cela permet aux formateurs dans les entreprises, les institutions publiques et les organisations d'acquérir les connaissances, les compétences et les éléments de compréhension nécessaires pour donner eux-mêmes des formations sur la diversité et la non-discrimination. Unia assure un soutien intensif pour mettre ces formateurs sur la bonne voie.

Grâce à ces formations, Unia peut aussi avoir une vision d'un certain nombre de phénomènes et de tendances à l'œuvre dans les entreprises et organisations. Nous avons ainsi répondu en 2018 à la demande croissante de formations à la gestion de la diversité dans des équipes de plus en plus diversifiées. Dans ce contexte, les chefs d'équipe et de service sont des figures cruciales pour assurer le bon fonctionnement et le bien-être de leurs collaborateurs.

Ils dirigent, créent un cadre de travail, peuvent supprimer des obstacles au « travailler-ensemble », ouvrir des opportunités et intervenir lorsque c'est nécessaire. Encore faut-il qu'ils disposent des outils et des compétences nécessaires pour favoriser la non-discrimination et la diversité dans leurs équipes.

Pour ses **trajets d'accompagnement**, Unia collabore aussi étroitement avec la hiérarchie de l'organisation concernée. Nous considérons notre accompagnement

comme un processus de co-création auquel prennent part les deux acteurs. L'organisation possède en effet une grande expertise dans ses propres rangs. Il s'agit de la valoriser et de l'investir dans le trajet. De son côté, Unia peut la compléter par sa propre expertise et faciliter le processus de changement. L'organisation est elle-même auteur et propriétaire des solutions structurelles et à long terme que nous élaborons conjointement.

3.2 | eDiv : 20 000 utilisateurs du module de formation en ligne d'Unia

Pour répondre aux demandes croissantes des entreprises en matière d'information sur la diversité et la législation antidiscrimination, Unia a développé dès 2014 une formation gratuite en ligne (eDiv.be), se basant sur des situations et des exercices concrets. Cette année, nous avons passé le cap des 20 000 utilisateurs, avec 4 561 utilisateurs en 2018.

eDiv.be s'adresse à des gestionnaires de ressources humaines, des coordinateurs d'équipes, des personnes de confiance et des représentants des travailleurs. La formation consiste actuellement en trois modules : le module « Loi », le module « Politique de diversité » et le module « Handicap ».

Au travers d'eDiv, Unia est aussi en contact étroit avec les fédérations de la communauté sourde afin de rendre l'e-learning accessible à tous. En collaboration avec la Fédération Francophone des Sourds de Belgique, Unia a donné une formation à des enseignants sourds et à des accompagnateurs sourds d'élèves.

Unia conseille différents fonds sectoriels et donne aussi des formations au VIVO, le fonds sectoriel flamand du non-marchand. Ce secteur fait face à d'énormes défis aussi bien pour trouver suffisamment de personnel mais aussi pour le former afin de pouvoir fournir à terme une aide sensible à la dimension culturelle.



Un nouveau répertoire d'outils pédagogiques

Il existe de nombreux outils pédagogiques, créés par d'autres organisations qu'Unia, pour aider les professionnels de l'éducation (enseignant·e-s, animateur·trices, éducateur·trices...) à aborder le handicap, le racisme, l'orientation sexuelle et les convictions religieuses avec les jeunes.

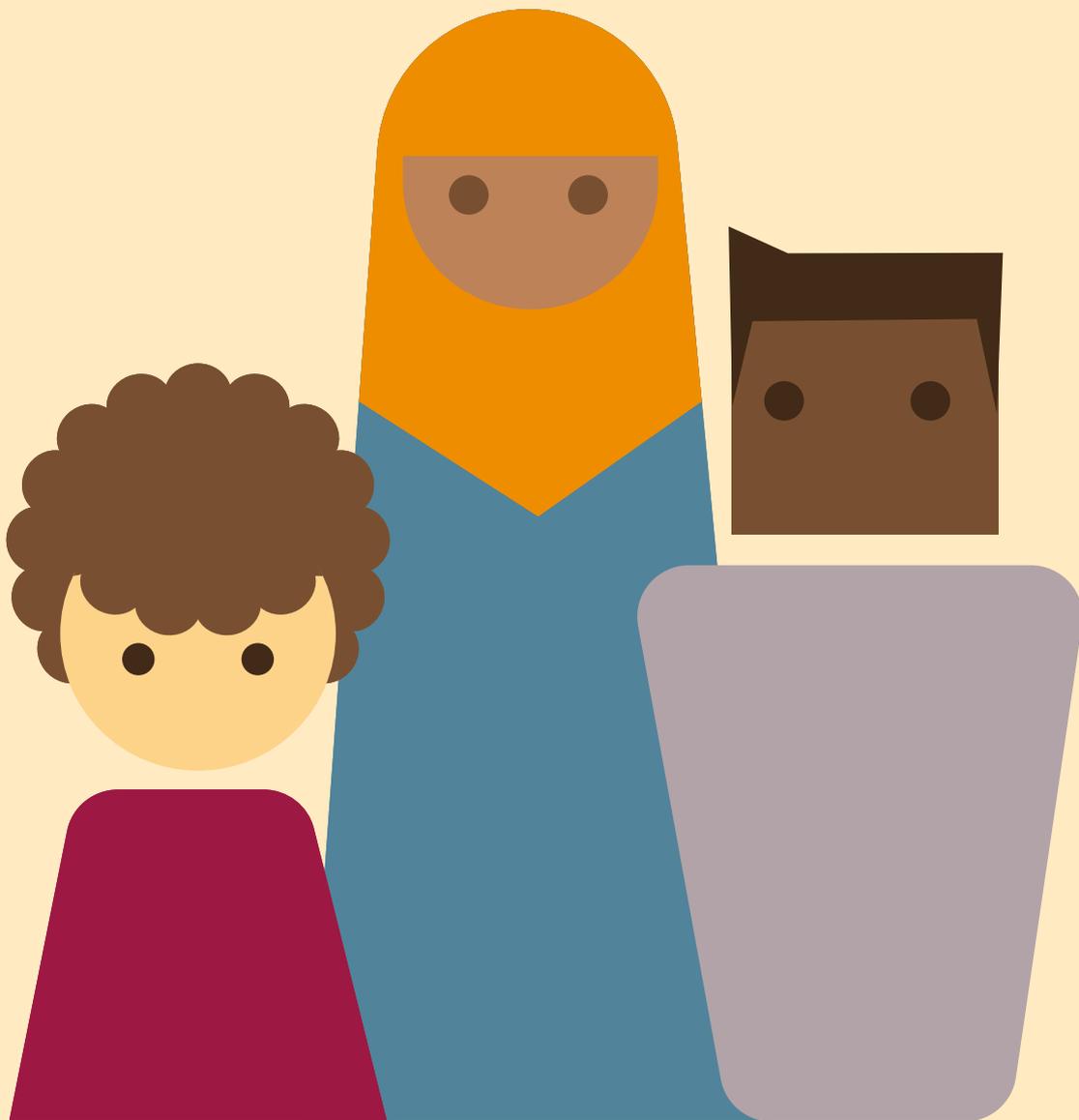
En réponse à des demandes de ce secteur, Unia a commencé en 2018 à les répertorier sur son site internet. Ces ressources peuvent désormais être consultées sur : www.unia.be/outils-pedagogiques.

4. Avis et recommandations

Domaine / Critère		
TOUS SECTEURS		
Tous critères	 Interfédéral	Mémoire <i>S'engager pour les droits humains : 61 propositions d'Unia pour les élections 2019</i>
		Avis sur l'avant-projet d'ordonnance, d'arrêté d'exécution et de modèle de questionnaire visant l'introduction du test d'égalité des chances
		Avis sur la proposition de résolution visant à renforcer la sensibilisation des pouvoirs locaux dans le cadre de la lutte contre les discriminations
Critères « raciaux »		Avis sur le plan d'action bruxellois pour lutter contre le racisme et les discriminations 2018-2020
EMPLOI		
 Tous critères		Avis sur le projet d'arrêté royal sur les actions positives sur le marché du travail
		Avis sur l'avant-projet d'ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique locale bruxelloise
Convictions religieuses		Avis Port de signes convictionnels (OIP)
Handicap / État de santé		Recommandation commune avec Doof Vlaanderen sur les heures d'interprétation en langue des signes pour les personnes sourdes dans l'emploi, les formations professionnelles et les procédures de recrutement
LOGEMENT		
 Tous critères		Avis sur l'avant-projet d'ordonnance modifiant le Code bruxellois du logement afin de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement
		Avis sur le décret relatif au bail d'habitation et au plan d'action contre la discrimination sur le marché locatif privé
		Avis sur l'exécution du décret relatif au bail d'habitation du 15 mars 2018 - Annexes aux différents baux
Critères « raciaux »		Avis sur l'(avant)-projet de décret visant à insérer la notion d'habitation légère dans le Code wallon du logement et de l'habitat durable
Autre		Avis sur les dispositions insérées dans le Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation en vue de limiter l'affichage électoral (risque de discrimination entre locataires et propriétaires)
BIENS ET SERVICES		
Âge		Recommandation relative à la limite d'âge en matière d'assurance auto
 Handicap / État de santé		Rapport intermédiaire de recommandations : étude sur l'accessibilité des communes flamandes aux personnes en situation de handicap
		Rapport de recommandations : étude sur l'accessibilité des communes wallonnes aux personnes en situation de handicap
		Avis sur le projet de réforme des dispositions du Code wallon de l'action sociale et de la santé relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinées au public
		Recommandation sur l'accessibilité des infrastructures et équipements de la STIB aux personnes en situation de handicap
AUTRES		
Critères « raciaux »		Avis sur la proposition de Résolution relative à la lutte contre l'antisémitisme
	 Interfédéral	Avis sur le projet de <i>Déclaration des primo-arrivants</i>

Chapitre 3

Du local à
l'international



Toute politique d'égalité doit se concevoir de manière transverse. Dans le paysage institutionnel belge, cela doit se traduire par une coordination interfédérale et des plans d'action interfédéraux, définis autour de problématiques spécifiques. Ces plans d'action ne peuvent se limiter à un catalogue de ce que les différentes entités font de leur côté. Ils doivent par ailleurs être assortis de moyens financiers spécifiques et faire l'objet d'évaluations régulières.

Unia jouit en tant qu'institution interfédérale indépendante d'une position privilégiée, certainement aussi depuis qu'il a pu créer ou intégrer des services locaux, proches des citoyens et des acteurs locaux. Notre action, à tous les niveaux de pouvoir, facilite le transfert d'expérience et d'expertise. Elle contribue aussi à assurer une certaine cohérence, même si imparfaite, des dispositifs de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

1. Local

En Wallonie, les premiers points de contacts locaux ont été créés en 2016. Leur implantation géographique a été définie en lien avec les bassins de vie définis par les gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il s'agit soit de permanences, soit de contacts sur rendez-vous, dans les locaux des administrations communales ou des Espaces Wallonie, avec lesquels nous continuons à travailler en étroite collaboration. Suite à un accord avec la Wallonie, des bureaux propres seront mis à notre disposition à Mons et à Namur en 2019. Liège et Charleroi devraient suivre à la fin de 2019.

Ces points de contact sont situés :

- Wallonie picarde/Hainaut centre : Mons, Tournai et La Louvière ;
- Brabant wallon/Hainaut sud : Charleroi et Ottignies ;
- Namur/Huy-Waremme/Luxembourg : Namur, Huy et Arlon ;
- Liège/ Verviers : Liège, Verviers, Malmedy et Ans.

Depuis décembre 2017, Unia organise également des permanences en langue allemande au Parlement de la Communauté germanophone à Eupen. Elle se sont poursuivies au rythme de deux par mois en 2018.

En Flandre, les points de contact antidiscrimination existent depuis 2009. Créés par le décret flamand sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement en juillet 2008, ils ont été intégrés à Unia en 2014. Ils sont implantés dans 13 centres urbains : Alost, Anvers, Bruges, Genk, Gand, Hasselt, Courtrai, Louvain, Malines, Ostende, Roulers, Saint-Nicolas et Turnhout.

Le mandat des services locaux couvre les différents « métiers » d'Unia, dont :

- le suivi de dossiers individuels ;
- la formulation d'avis et de recommandations sur des mesures ou des projets initiés à l'échelle de la commune ;
- l'organisation ou la participation à des actions de sensibilisation, d'information et de formation ;
- le rôle d'accompagnement.

Des rapports annuels locaux sont publiés chaque année en fonction des accords avec les villes flamandes et centre urbains concernés. Ils peuvent être consultés sur www.unia.be à la rubrique Publications.

Nous avons déjà évoqué, dans le chapitre consacré aux élections de ce rapport annuel, la création d'un site internet destiné aux autorités locales (www.lechoixegalite.be) qui rassemble bonnes pratiques, recommandations et conseils utiles à l'échelon communal. Nous revenons dans ce chapitre sur la campagne locale d'Unia #DonneMoi1Minute ainsi que sur quelques actions illustrant différentes facettes du travail des services locaux sur le terrain.

1.1 | Donne-moi 1 minute : « Si j'étais bourgmestre »



En 2018, Unia a relancé sa campagne #DonneMoi1Minute contre le racisme¹⁴⁰, par et pour les jeunes. Dans le cadre des élections locales, nous avons demandé aux élèves d'écoles à travers le pays ce qu'ils changeraient dans leur commune s'ils étaient bourgmestre. Les élèves de 119 classes nous ont soumis une vidéo d'une minute pour exprimer leurs idées pour lutter contre le racisme et favoriser le vivre-ensemble.

Leurs projets ont également constitué l'occasion, pour les écoles concernées, de débattre sur les causes et les conséquences du racisme.

140 L'article *Plus de 100 écoles s'impliquent dans la lutte contre le racisme* (10 janvier 2019) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

Les vidéos ont été évaluées par un jury professionnel, composé notamment de représentants de l'école des arts du spectacle RITCS, du Conseil de la Jeunesse francophone, de la Vlaamse scholierenkoepel et d'Unia. Les participants ont été notés sur le contenu, la créativité et la qualité du clip.

Trois écoles ressortent gagnantes du concours : le Lycée Provincial Hornu-Colfontaine, VOX Pelt (Overpelt) et Bim-Sem (Mechelen). Les heureux gagnants ont été invités à la Kazerne Dossin le 9 janvier 2019 et ont chacun reçu un chèque d'une valeur de 5 000 euros pour mettre sur pied un projet axé sur la diversité, les droits humains ou la lutte contre le racisme. Ces projets seront dévoilés le 21 mars 2019, à l'occasion de la journée internationale contre le racisme. Une nouvelle édition du concours est prévue en 2019.



1.2 | Zoom sur quelques actions en 2018

Valises « Diversité » à Sint-Niklaas

Avec la bibliothèque et les équipes « Flankerend Onderwijsbeleid » et « Diversiteit », Unia a constitué à Sint-Niklaas des valises contenant du matériel éducatif sur les thèmes du racisme, de la tolérance et de la diversité. L'initiative a vu le jour à l'occasion du « Mois de la Tolérance » organisé dans la commune et de la Journée internationale contre le Racisme et la Discrimination (21 mars). Trois valises ont été réalisées pour différentes tranches d'âge : 3 à 7 ans, 8 à 14 ans et 14 à 18 ans.

Les enseignants peuvent y trouver des informations sur la manière d'aborder positivement la diversité dans les cours et leur travail quotidien, mais aussi des méthodes spécifiques pour traiter en classe du thème du racisme et de la diversité. Les valises peuvent être empruntées à la bibliothèque.

Retour à Forbach, Namur



Le 21 mars, à Namur, la journée internationale de lutte contre le racisme a constitué l'occasion de débattre de cette problématique, en collaboration avec la Plateforme contre le racisme de Namur, le CAI (Centre régional d'intégration de Namur) et l'échevinat de l'Égalité des chances. Dans un panel composé du MRAX, BePax, de l'échevine de l'Égalité des chances et d'Unia, chaque interlocuteur a abordé le racisme sur un sujet imposé. Et dans le cadre d'une seconde activité, en collaboration cette fois avec le cinéma Caméo, Unia a assuré un débat avec le public après la présentation du film *Retour à Forbach* de Régis Sauder, abordant la montée de l'extrême droite dans une région française.

Pièce de théâtre interactive pour et par des jeunes à Gand

Sous la direction d'Olivier Forges (U Move 4 Peace), des jeunes ont répété pendant plusieurs semaines la pièce de théâtre « Minder ». Plusieurs scènes étaient basées sur leur propre expérience du racisme et de l'exclusion. La pièce a été jouée au centre culturel « Bij De Vieze Gasten » à l'occasion de la Journée internationale contre le Racisme et la Discrimination ainsi que dans diverses écoles. Au cours de la représentation, le public pouvait interrompre les acteurs et faire des suggestions sur d'autres manières de réagir. Les spectateurs étaient même autorisés à monter eux-mêmes sur scène ! Cette initiative était une collaboration entre l'asbl JONG, la Ville de Gand (Service de la Jeunesse), U Move 4 Peace et Unia.



Des diffuseurs de parfum contre le racisme à Genk

La femme politique et écrivaine belge Dalilla Hermans et le comédien Latif Ait se sont rendus le 22 mars à la bibliothèque de Genk pour appuyer le personnel du CPAS et de la Ville de Genk dans leur lutte contre le racisme. Latif Ait s'est chargé d'une introduction alliant humour et réflexion, avant de céder la parole à Dalilla Hermans pour qu'elle livre son témoignage personnel et sa vision du racisme.

Le vendredi matin à 8 h, le personnel de la Ville de Genk a été accueilli par un café servi par des collaborateurs du service Diversité, l'échevin de l'Égalité des chances et Unia. Ils ont reçu un diffuseur de parfum pour leurs véhicules de travail, avec l'inscription « racisme, daar zit een geurtje aan! » (Le racisme, ça sent mauvais !). La police locale a également participé.



Deuxième journée d'échanges et de mise en réseau des acteurs communaux en Wallonie

Le 27 mars 2018, Unia a organisé sa deuxième journée d'échanges et de mise en réseau des acteurs communaux autour des pratiques et politiques en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Elle s'est tenue à la Maison pour Associations, à Marchienne-au-Pont.

La matinée était consacrée à l'accessibilité des élections : les participants ont été mis dans la situation d'exercice du droit de vote en situation de handicap. Ils ont aussi été informés des aspects légaux en la matière. L'après-midi a permis de partager questionnements et actions concrètes en matière d'égalité des chances avec d'autres acteurs communaux et Unia, autour de quatre ateliers :

- participation à la vie culturelle et sportive pour tous ;
- accueil des citoyens dans les services communaux ;
- mobilité, aménagement du territoire et consultation citoyenne ;
- éducation : pilier de la citoyenneté.

Un événement festif contre l'homophobie à Verviers

En collaboration avec la Maison Arc-en-Ciel de Verviers (Ensemble Autrement) et la Ville de Verviers, Unia a participé à l'organisation d'un événement festif¹⁴¹ visant à sensibiliser le grand public à la lutte contre l'homophobie et transphobie. À l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, des concerts, des stands d'informations et des activités de sensibilisation ont été organisés dans le centre-ville.

Des selfies amusants contre l'homophobie en Flandre occidentale

Unia a pour tradition de collaborer en Flandre occidentale avec Rebus (Regenbooghuis West-Vlaanderen) à l'occasion du 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. Cette année, nous avons coopéré avec toutes les Hautes écoles des grandes villes de Flandre occidentale. Unia a été présent sur les différents campus avec un stand d'information ludique. Nous avons fait connaître le 17 mai et avons demandé aux étudiants de faire des selfies amusants avec notre drapeau arc-en-ciel. Les étudiants ont massivement partagé leurs photos avec le hashtag #Loveisall.



141 Plus d'informations sur Ensemble Autrement : www.ensembleautrement.be/2018/05/22/journee-mondiale-de-lutte-contre-lhomo-trans-phobie-2018.

« Désolé, logement loué ! » - Quel(s) accompagnement(s) au logement dans la province du Luxembourg ?

Le 8 octobre, le CRILUX (Centre Régional d'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de la province du Luxembourg) a organisé une journée pour stimuler les complémentarités entre les diverses démarches et les différents acteurs impliqués dans la recherche d'un logement et les différentes compétences liées au logement. Unia est intervenu à l'atelier *La discrimination au logement : comment réagir ?* Nous y avons présenté nos missions et notre travail en la matière.

Aménagements raisonnables : mode d'emploi à Liège

Fin 2018, Unia a mené plusieurs séances d'information et sensibilisation à Liège à destination des enseignants de la Haute école libre Mosane. La thématique abordée était essentiellement l'enseignement inclusif et la question des aménagements raisonnables pour les étudiants dits à besoins spécifiques, en particulier dans les sections pédagogiques de la Haute école. Ces séances devraient être poursuivies en 2019.

Enseignement inclusif : projet de formation sur les rails en Wallonie

Suite à différents contacts entre Unia, la Chambre de l'enseignement supérieur inclusif du Pôle Hainuyer (Chesi) et des professionnels du terrain est né un projet de formation pour répondre aux difficultés constatées d'accompagnement des étudiants du supérieur en situation de handicap. La formation, co-construite par la Chesi et Unia, consiste en deux modules. Le premier module, *Comment le diplômé ?*, s'est tenu à trois reprises en novembre 2018 (Mons, Tournai et Charleroi). Il a été suivi par près de 100 participants, avec au programme : mises en situation, cadre théorique, témoignages et échanges. Le second module est prévu pour le premier semestre 2019 et s'organisera en ateliers thématiques.

Former des formateurs sur la question de la diversité, Wallonie

La plateforme Diversité coordonnée par le Ce.R.A.I.C. (Centre régional d'intégration de la région du Centre) a élaboré l'outil de sensibilisation *Promouvoir la diversité*

*et lutter contre les discriminations*¹⁴². Il prend la forme d'une brochure accompagnée d'un DVD et est destiné à des formateurs et autres professionnel.le.s de l'animation qui souhaitent sensibiliser leur public à la question de la diversité. Unia est intervenu lors de deux journées de formation destinées à présenter l'outil et à se l'approprier. Nous y avons abordé les aspects législatifs de la lutte contre les discriminations.

Sensibilisation à la diversité les agents communaux de Charleroi

En 2018, quatre matinées de sensibilisation à la diversité ont été organisées à l'attention des agents communaux de la Ville de Charleroi. Le projet est issu d'une collaboration entre Unia et le service Égalité des chances de la ville. Une soixantaine d'agents ont été informés des grands axes de la législation antidiscrimination et ont pu poser leurs questions sur ce thème. Nous sommes partis de situations réelles rencontrées par les agents dans le cadre de leur travail. Cette initiative sera réitérée en 2019.

Sensibilisation aux stéréotypes dans les métiers de l'éducation, Wallonie

Le 18 septembre 2018, nous avons sensibilisé une soixantaine de futurs éducateurs.trices (étudiants de 3^{ème} année) de la Haute école de Louvain en Hainaut aux questions liées aux stéréotypes et aux discriminations. Ces futur.e.s professionnel.le.s ayant un rôle clé dans l'accompagnement d'un public fragilisé, nous avons abordé avec eux la question du lien entre stéréotypes et préjugés. Nous avons aussi exposé les grandes lignes de la législation antidiscrimination.

Leuven Restorative City

Unia fait partie du groupe de pilotage « Leuven Restorative City », sous l'impulsion de l'Institut de Criminologie de la KUL. À l'aide de situations expérimentales et de bonnes pratiques, nous étudions comment la médiation réparatrice ou la gestion restauratrice des conflits, dont les conflits de racisme et de discrimination, peuvent être implantées à une large échelle dans divers domaines à Louvain.

¹⁴² L'outil *Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations* (2018, Ce.R.A.I.C.) peut être consulté sur le site du Ce.R.A.I.C. : www.ceraic.be.

2. Entités fédérées

Outre les développements spécifiques à un secteur ou à un critère, mentionnés par ailleurs dans ce rapport, Unia a remis des avis ou a été associé aux initiatives suivantes, portant sur plusieurs secteurs ou plusieurs critères.

2.1 | Région de Bruxelles-Capitale

En 2018, la Région de Bruxelles-Capitale a encore renforcé son arsenal de lutte contre la discrimination, en adoptant une ordonnance relative à l'introduction de tests de situation dans le secteur du logement, comme elle l'avait fait un an plus tôt dans le secteur de l'emploi. Elle s'est également attelée à la rédaction de la première mouture d'un plan régional d'action contre le racisme et les discriminations. De plus amples informations à ce sujet peuvent être consultées dans les chapitres consacrés à ces différentes thématiques de ce rapport annuel.

Le parti pris par le législateur bruxellois d'adopter des ordonnances antidiscrimination différentes selon les différentes matières régionales occasionne certes des lacunes dans la réglementation antidiscrimination. Unia plaide d'ailleurs de longue date pour que cette collection d'ordonnances soit remplacée par une seule ordonnance cadre¹⁴³ couvrant l'ensemble des matières régionales. Toutefois, que ce soit au niveau du cadre réglementaire ou de différentes actions de prévention et de sensibilisation, la Région montre un certain dynamisme en matière de lutte contre les discriminations, dont on ne peut que se féliciter.

Outre ces initiatives liées à un secteur ou un critère de discrimination spécifique, la Région de Bruxelles-Capitale a également travaillé en 2018 à deux projets d'ordonnance transversaux en matière d'administration publique.

Il s'agit d'une part d'un projet d'ordonnance visant à mettre en œuvre un nouveau type « d'analyse d'impact de la réglementation » (AIR) s'appliquant à toutes les mesures décidées par la Région de Bruxelles-Capitale. Ce « test égalité des chances », sur lequel Unia a remis un avis, vérifie l'impact, avant la prise de décision, sur des groupes définis selon le genre, le handicap, l'origine ethnoculturelle, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expres-

sion de genre, l'origine et la situation sociales¹⁴⁴. Unia se réjouit que ce dernier critère, relatif à la pauvreté, ait été rajouté sur son conseil, ce qui ne peut que renforcer la pertinence « intersectionnelle » du test. À cette occasion, Unia a pu faire le lien entre l'administration bruxelloise et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale¹⁴⁵.

En juin 2018, Unia a d'autre part remis un avis au gouvernement régional bruxellois sur un avant-projet visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique locale bruxelloise, qui doit venir combler certaines lacunes dans le dispositif législatif antidiscrimination régional tel que conçu en 2008, notamment en matière de protection des fonctionnaires statutaires locaux contre la discrimination.



Formation à la gestion de la diversité des services publics communaux et régionaux bruxellois

« Une collaboratrice qui souffre d'agoraphobie a demandé un horaire adapté. Les autres membres de l'équipe crient à l'injustice. Comment dois-je traiter cette demande ? »

« Un drink d'équipe a été organisé pendant le Ramadan. Cela a créé des tensions entre musulmans et non musulmans. Comment gérer cela en tant que chef-fe d'équipe ? »

« L'ambiance de travail est excellente dans mon équipe et l'humour y est très présent. Cela dit je me rends compte que depuis quelques temps, l'homosexualité devient un sujet de blague récurrent. Cela me met mal à l'aise et je me demande si je ne devrais pas réagir. »

« Au sein de mon équipe pratiquement tous les échanges et communications se déroulent en français alors que la moitié de l'équipe est néerlandophone. Des tensions commencent à apparaître à ce sujet. Que puis-je mettre en place ? »

¹⁴³ La recommandation d'Unia Pour une ordonnance cadre antidiscrimination en Région de Bruxelles-Capitale (2017) peut être consultée sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

¹⁴⁴ Plus d'informations sur le test d'analyse d'impact de la réglementation de la Région de Bruxelles-Capitale : <http://test.equal.brussels>.

¹⁴⁵ L'article *Parlement bruxellois : feu vert à un test d'impact des mesures sur l'égalité des chances* (20 septembre 2018) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Articles.

Les gestionnaires d'équipe jouent un rôle important au sein de leurs équipes. Ce sont eux qui guident, créent des conditions favorables au travail en équipe, identifient les défis et lèvent les obstacles qui freinent une bonne collaboration. Face aux questions et défis liés à la diversité, les gestionnaires d'équipe ne disposent cependant pas toujours des outils nécessaires pour aborder sereinement ces questions.

Au cours de l'année 2018, plusieurs services publics communaux et régionaux bruxellois ont, dans le cadre de la mise en place de leurs plans de diversité, fait appel à Unia afin d'outiller leurs managers à gérer ce type de situations.

Conformément à sa méthode de travail, Unia a proposé un travail en profondeur sur ces questions au sein des organisations, en partenariat étroit avec la ligne hiérarchique.

C'est ainsi qu'au départ d'une analyse du contexte professionnel de l'organisation et d'une ou plusieurs rencontres avec les gestionnaires d'équipe, une proposition de formation sur mesure, établie au départ des besoins concrets identifiés, a chaque fois été proposée.

Les formations (souvent d'une durée de deux jours, par groupes d'une douzaine de participants) étaient pratiques, interactives et centrées sur les situations amenées par les participants.

Outre l'acquisition de connaissances de base sur le cadre juridique applicable, les formations ont proposé aux participants de se questionner sur leurs propres fonctionnements et représentations.

Elles leur ont également proposé des outils très concrets pour se positionner face aux propos discriminatoires d'un collègue ou pour désamorcer efficacement les conflits.

Un temps a en outre été laissé en formation à l'analyse de situations-problèmes d'un point de vue plus structurel, amenant les participants à réfléchir à des pistes de solutions permettant à leur organisation d'anticiper ces problèmes et d'y apporter des solutions plus durables.

À l'issue de l'ensemble des formations, un rapport reprenant ces pistes de solution ou d'amélioration dégagées par les participants ainsi que les recommandations d'Unia a chaque fois été remis et présenté aux responsables des différentes organisations. Cette logique de travail permet de viser un impact structurel, dans la mesure où nombre de situations-problèmes peuvent être liées à des dysfonctionnements ou manquements organisationnels.

Nous nous réjouissons d'avoir, en 2018, travaillé en profondeur cette thématique avec plusieurs organismes publics et d'avoir pu chaque fois leur proposer des pistes de solution très pratiques et réalistes, leur permettant d'avancer de manière très concrète sur la question de la gestion de la diversité en interne et du bien-être au travail.

2.2 | Flandre

De son côté, la Flandre a continué à privilégier, en 2018, une politique d'égalité des chances axée sur le volet préventif et la sensibilisation. En matière d'emploi, une première vague de tests de situation a été organisée dans le secteur des titres-services. Cette initiative constitue un pas en avant dans la lutte contre les discriminations dans ce secteur. Unia regrette toutefois que ces contrôles soient organisés par le secteur lui-même, et non par les autorités. Mêmes regrets du côté du soutien défailant aux entreprises en matière de plans de promotion de la diversité, alors même que la Flandre avait mis sur les rails il y a quelques années un accompagnement novateur en la matière.

En matière de logement, le nouveau plan d'action flamand de politique antidiscrimination sur le marché locatif privé manque manifestement d'ambition. Unia craint qu'il ne dépasse pas le cap de la simple déclaration d'intention et estime, comme pour le secteur de l'emploi, que seule une combinaison de mesures préventives et de mesures contraignantes sera à même de conduire vers un changement durable en matière d'égalité des chances.

En 2018, la ministre flamande de l'Égalité des chances Liesbeth Homans a également inclus la lutte contre le racisme dans le Pacte d'intégration. Après une longue période de réunions préparatoires, douze projets ont obtenu des moyens du FSE pour démarrer en 2018. Le processus qu'a suivi le Pacte d'intégration ne s'est pas avéré être une pleine réussite. L'objectif était de parvenir à un grand pacte, largement partagé et qui impliquerait toute la société dans la lutte contre le racisme et les discriminations, et il n'a pas encore été atteint. Une évaluation de ce processus sera nécessaire pour définir les étapes que le prochain gouvernement flamand pourra entreprendre dans la lutte contre le racisme.

Nous invitons le lecteur à parcourir les chapitres thématiques de ce rapport annuel

pour de plus amples informations relatives à un secteur ou à un critère de discrimination spécifique.

En matière d'administration publique, la Flandre adopte chaque année un plan d'action destiné à promouvoir la diversité au sein de son personnel, dans le cadre d'une stratégie pluriannuelle en matière de diversité. Unia n'a pas été sollicité officiellement pour remettre un avis à ce sujet. Nous sommes toutefois consultés sur des aspects spécifiques, par exemple en matière d'actions positives ou d'aménagements raisonnables pour les tests de sélection. Nous sommes aussi en contact régulier avec le service Diversité de l'administration, qui coordonne ce plan, et restons à sa disposition pour un avis plus complet.

Enfin, 2018 a vu le décret flamand antidiscrimination du 10 juillet 2008¹⁴⁶ fêter ses dix ans. Dans la note de politique 2018-2019 en matière d'égalité des chances qu'elle a présentée le 26 octobre 2018, la ministre flamande en charge de l'Égalité des chances, Liesbeth Homans, a fait part de son intention d'entamer l'évaluation de ce décret en y consacrant une étude. S'ils se confirment, Unia suivra ces travaux avec intérêt en 2019.



« Hallo, is dit discriminatie? »

Le cycle de formation « Hallo, is dit discriminatie? » (Salut, est-ce que c'est de la discrimination?) est proposé gratuitement chaque année par Divercity (le partenariat entre la VVSG et les trois syndicats) aux agents des administrations locales flamandes. Cette formation s'est également tenue en 2018 dans toutes les provinces flamandes. Elle est destinée aux collaborateurs de première ligne mais aussi aux responsables RH qui sont confrontés à des situations de racisme et de discrimination dans le cadre de leur travail. Unia assure le volet théorique consacré à la législation. Durant la formation, les participants développent aussi leurs compétences de communication au moyen de jeux de rôles. Ils prennent conscience du phénomène de la discrimination, du rôle du contexte et de l'effet d'une réaction sur les personnes concernées.

146 Le décret cadre du 10 juillet 2008 relatif à la politique flamande d'égalité des chances et de traitement (Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid), M.B. 23 septembre 2008, peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Législation.

2.3 | Wallonie

En Wallonie, l'actualité en matière de lutte contre les discriminations en 2018 a été plutôt maigre. C'est le cas notamment dans le secteur de l'emploi où la Wallonie reste à la traîne tant en matière de prévention qu'en matière de contrôle et de sanction des discriminations. Unia réitère son appel à mettre en place un cadre réglementaire organisant des tests de situation, à l'image de la Région de Bruxelles-Capitale et du fédéral.

Le tableau est moins sombre du côté du logement, notamment à la lecture du préambule et des annexes du nouveau décret relatif au bail d'habitation. Des avancées sont également à noter en matière de droit au logement pour les gens du voyage.

Nous invitons le lecteur à parcourir les chapitres thématiques de ce rapport annuel pour de plus amples informations au sujet d'un secteur ou d'un critère de discrimination spécifique.

Il faut toutefois chercher attentivement, parmi des initiatives certes louables mais éparses, les signes d'une réelle volonté de s'attaquer aux discriminations structurelles, quels que soient les secteurs et les critères de discrimination concernés.

Retenons toutefois quelques initiatives en matière d'administration publique. Il s'agit indéniablement d'un levier intéressant pour promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations, tant pour ses effets concrets en termes d'emploi et de services à la population que, sur un plan plus symbolique, pour la valeur d'exemple que cela constitue. Encore faut-il là aussi dépasser le stade de la déclaration d'intention.

En 2018, Unia a ainsi rendu un avis suite au dépôt au Parlement wallon d'une proposition de résolution visant à renforcer la sensibilisation des pouvoirs locaux dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Si Unia a tenu à saluer la démarche qui s'inscrit pleinement dans les objectifs qu'il poursuit, il a néanmoins invité le Parlement à aller plus loin. Nous y recommandons notamment :

- de désigner au sein de l'administration d'un fonctionnaire, clairement identifiable, vers lequel se tourner en cas de questions relatives aux discriminations et à l'égalité des chances ;
- de créer une cellule égalité des chances capable de donner une première information au citoyen et de l'orienter vers les instances compétentes ;

- d'inciter les communes wallonnes, en tant qu'employeur, à signer la Charte de l'Égalité des chances qui se veut un outil de promotion de la diversité et de l'égalité au sein des communes et appeler ces autorités à adopter une politique du personnel exemplaire en termes de gestion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Par ailleurs, le 4 octobre 2018, l'administration wallonne et la Ministre Alda Greoli, en charge de la Fonction publique et de l'Égalité des chances, ont lancé officiellement l'année de la Diversité-Égalité¹⁴⁷ à travers la signature d'une charte, qui encourage et invite l'ensemble du personnel de l'administration à s'engager pour lutter contre toute forme de discrimination. Objectif : garantir la promotion et le respect de la Diversité et de l'Égalité au sein de l'administration wallonne. Un plan d'action s'étalant de 2018 à 2020 a été mis en place afin de mettre en œuvre plus d'une vingtaine de mesures concrètes dont plusieurs touchent à la gestion des ressources humaines.

2.4 | Fédération Wallonie-Bruxelles

Le principal chantier de la Fédération Wallonie-Bruxelles en 2018 a une nouvelle fois été le Pacte pour un Enseignement d'Excellence, dont un des cinq objectifs stratégiques affirmés est de favoriser la mixité et l'école inclusive dans l'ensemble du système éducatif. Le chapitre consacré à l'enseignement de ce rapport annuel revient plus largement sur les objectifs de ce pacte.

Mis à part ce chantier, certes conséquent, 2018 n'a pas connu d'avancée notable en matière de lutte contre les discriminations fondées sur les critères protégés, ce qu'on peut regretter.

Notons toutefois qu'un travail intéressant se poursuit en Fédération Wallonie-Bruxelles en matière de lutte contre les stéréotypes. C'est le cas dans le secteur de l'audiovisuel, notamment à l'initiative du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), l'autorité administrative indépendante chargée de la régulation du secteur audiovisuel, avec lequel Unia a un protocole de collaboration. Le 24 avril 2018, le CSA a présenté les résultats de son Baromètre de la diversité et de l'égalité dans les services télévisuels actifs en Fédération Wallonie-Bruxelles. Il est désormais divisé en

deux volets, dont un consacré aux programmes télévisés et l'autre à la représentation des femmes et des hommes dans la communication commerciale. Unia espère que ce second volet sera à l'avenir élargi aux autres critères de discrimination.

2.5 | Commission communautaire française (COCOF)

Dans son décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement du 9 juillet 2010, la Commission communautaire française (COCOF) a signé deux protocoles de collaboration avec Unia, d'une part (2012), et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'autre part (2013). Un budget annuel (s'élevant à 35 000 euros en 2018) est alloué au développement d'actions de sensibilisation dans le cadre du protocole avec Unia (voir aussi l'encadré à la page suivante).

Un collaborateur d'Unia participe aussi à titre d'expert à la section cohésion sociale du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé. Cette section rend des avis sur les projets communaux de cohésion sociale (actions de proximité menées par des asbl locales : maisons de quartier, alphabétisation et apprentissage du français, écoles de devoirs, activités extrascolaires...), ainsi que sur la politique francophone d'accueil des primo-arrivants (mis en œuvre par les « BAPA », les bureaux d'accueil pour les primo-arrivants).

Cette participation est pour Unia l'occasion de rappeler l'importance la dimension « lutte contre les discriminations » dans ces programmes. En 2018, cette section a notamment rendu un avis sur un important projet de réforme du décret cohésion sociale.

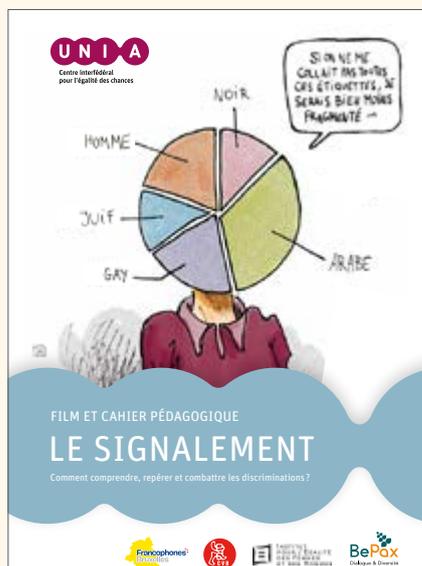
¹⁴⁷ Plus d'informations sur l'année de la Diversité-Egalité en Wallonie: <http://greoli.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/la-diversite-et-egalite-au-coeur-dun-plan-daction-et-dune-annee-thematique-au-sein-de-ladministration-wallonne.publicationfull.html>.



Commission communautaire française (COCOF) : Le Signalement

Dans le cadre de son protocole de collaboration avec la Commission communautaire française, Unia a coproduit en 2017 le film *Le Signalement* de Jacques Borzykowski, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre Vidéo de Bruxelles.

Cet outil, qui vient en appui de formations, est destiné aux agents de l'administration de la Commission communautaire française (Cocof) et des travailleurs des associations qu'elle subsidie. Il analyse les mécanismes (individuels ou structurels) qui peuvent conduire à des comportements discriminatoires. Un cahier pédagogique s'appuyant sur ce film, réalisé par l'asbl BePax suite à un appel d'offres lancé par Unia, a été finalisé en 2018.



Ces outils ont été présentés le 12 juin 2018 par la ministre-présidente du gouvernement francophone bruxellois, Fadila Laanan et par l'administratrice générale du Service public francophone bruxellois, Bernadette Lambrechts. Unia a participé aux débats.

Dix journées de formation ont été proposées gratuitement aux associations subventionnées par la Cocof. Des formations seront organisées en 2019 pour les agents de la Cocof.

2.6 | Communauté germanophone

La présence d'Unia au sein de la Communauté germanophone a augmenté depuis le recrutement d'une deuxième collaboratrice germanophone en 2017. Nous organisons une permanence mensuelle dans les bureaux de la Médiatrice de la Communauté germanophone sis au Parlement à Eupen tous les deuxièmes vendredis du mois. Nos collaborateurs sont intervenus dans plusieurs formations et projets de la Communauté, dont nous ne citons ici que trois exemples :

Journées portes ouvertes des institutions de la Communauté germanophone, 3 juin 2018

Unia était présent au Parlement de la Communauté germanophone à Eupen lors de la journée portes ouvertes des institutions de la Communauté germanophone. Cette invitation du Parlement a donné lieu à un intéressant échange avec les citoyens de la Communauté germanophone. Unia était présent avec sa « roue de l'infortune » qui permet d'entamer le dialogue de façon ludique.

Formation droits fondamentaux, 8 juin 2018

Unia a participé à une journée de formation sur les droits fondamentaux organisée par le ministère de la Communauté germanophone. Cette formation a rassemblé une cinquantaine de représentants de services de première ligne en Communauté germanophone, tant publics qu'associatifs. En matinée, Unia a présenté ses missions aux côtés de Myria, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, de la police fédérale et d'acteurs locaux. Dans le courant de l'après-midi, Unia a organisé deux ateliers : l'un portait sur la discrimination dans le domaine de l'emploi et l'autre sur les messages de haine sur les réseaux sociaux.

Présentation du rapport annuel au Parlement de la Communauté germanophone, 17 septembre 2018

Pour la troisième année consécutive, Unia a présenté ses activités en assemblée plénière du Parlement de la Communauté germanophone. Au-delà d'une présentation générale, les projets particuliers d'Unia en vue des élections ont été mises en exergue. Les questions des membres portaient plus particulièrement les possibilités de formation en allemand ainsi que le contenu des dossiers judiciaires.

3. Fédéral

Au niveau fédéral, l'actualité de 2018 concernait essentiellement l'évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination de 2007. Unia a défendu son rapport d'évaluation¹⁴⁸ au Parlement fédéral le 31 janvier 2018. Nous sommes déjà revenus sur les grands axes de cette évaluation dans le rapport annuel précédent. Pour rappel, certaines lacunes restent à combler, notamment :

- la loi Antidiscrimination parle uniquement de l'état de santé actuel ou futur, mais pas de l'état de santé antérieur. Elle ne protège donc pas les personnes qui ont été malades et en subissent, aujourd'hui, les conséquences ;
- les textes homophobes ne peuvent *de facto* pas être poursuivis aujourd'hui ;
- la loi devrait énumérer davantage de délits pour lesquels une peine plus lourde devrait être exigée. Songeons, par exemple, à l'extorsion, à la torture, à l'abus d'autorité, dont sont notamment victimes des personnes avec un handicap mental ;
- face aux faibles montants des dommages et intérêts et au coût élevé des frais de procédure, les victimes de discrimination qui sont vulnérables baissent les bras et renoncent à se battre en justice. Songeons par exemple aux candidats locaux capables de prouver qu'ils sont refusés en raison de leur couleur de peau en sont l'illustration parfaite.

Le rapport final de l'évaluation des lois antidiscrimination du 10 mai 2007¹⁴⁹ fait au nom des commissions réunies de la justice et de la santé publique, de l'environnement et du renouveau de la société a été rendu public le 24 mai 2018. Il reprend l'ensemble des échanges de vues avec la commission d'experts (Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations), Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et des membres du gouvernement fédéral.

Nous pouvons déjà noter quelques évolutions intéressantes dans la foulée de cet exercice d'évaluation. Une étude sur les causes à l'origine du nombre élevé des classements sans suite en matière de délits de haine est en cours (voir aussi le chapitre 6. *Délits de haine - Police/Justice*).

Par ailleurs, des améliorations de la loi sont envisagées dans un avenir proche, notamment par rapport au critère d'état de santé.

Il a également beaucoup été question, lors des échanges, du critère de la langue. Pour rappel, ni Unia ni aucune autre institution publique n'est aujourd'hui compétent pour traiter les dossiers individuels de discrimination fondés sur la langue. Si les autorités le décidaient, Unia pourrait exercer cette mission complémentaire. Il reçoit annuellement une moyenne de 120 à 150 signalements qui relèvent de ce critère.

Enfin, un protocole de collaboration entre Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été élaboré dans le courant de l'année (et signé le 20 mars 2019). Ce protocole fait écho à une des préoccupations de la Commission d'experts face au « *risque de confusion et de difficultés d'orientation pour les victimes que suscite l'existence d'une pluralité d'organismes de promotion de l'égalité* » en Belgique. La Commission recommandait au minimum de créer un système de « guichet unique », au besoin virtuel, pour aider les citoyens à identifier l'organisme compétent pour traiter de leur cas. Rappelons qu'Unia et l'Institut ont déjà en commun une ligne verte antidiscrimination depuis 2007. Les contacts réguliers entre les deux institutions n'avaient toutefois jamais été formalisés.



Liesbet Stevens, Michel Pasteel, Els Keytsman et Patrick Charlier lors de la signature du protocole de collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Unia

148 Le rapport d'évaluation de loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (MB 30 mai 2007) (loi Antiracisme) et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB 30 mai 2007) (loi Antidiscrimination) peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Publications.

149 Le Rapport d'évaluation des lois antidiscrimination du 10 mai 2007, fait au nom des commissions réunies de la justice et de la santé publique, de l'environnement et du renouveau de la société (24 mai 2018) peut être consulté sur le site de la Chambre, www.lachambre.be.

4. International

Au niveau international, Unia participe à plusieurs réseaux regroupant des organisations de promotion de l'égalité et de défense des droits humains. Il entretient des liens privilégiés avec deux de ces réseaux : en premier lieu avec **Equinet** (Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, www.equineteurope.org), mais aussi avec **ENNHRI** (European Network of National Human Rights Institutions – Réseau européen des institutions nationales des droits de l'Homme, <http://ennhri.org>).

Unia est également membre de l'**AFCNDH** (Association francophone des Commissions nationales des droits de l'Homme, <http://afcnhdh.org>).

Une collaboratrice d'Unia siège comme suppléante au Conseil d'administration de la **FRA** (Fundamental Rights Agency – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, <http://fra.europa.eu>). C'est également au sein d'Unia que sont choisis les membres belges de l'**ECRI** (Commission Européenne contre le racisme et l'intolérance, www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri).

Par ailleurs, Unia remet des rapports parallèles dans le cadre des cycles de rapportage relatifs à diverses Conventions internationales émanant de l'Organisation des Nations Unies, du Conseil de l'Europe, de l'Union européenne et de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.

4.1 | Nations Unies

Au niveau des Nations Unies, Unia dépose des rapports parallèles en lien avec les conventions suivantes :

- Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD). Notons qu'Unia est aussi le mécanisme de contrôle désigné par la Belgique pour recevoir les pétitions sur base de l'article 14 de la CERD. Toute personne ou groupe de personnes peut donc déposer une pétition auprès d'Unia en cas de violation d'un droit garanti par la CERD, après épuisement des recours nationaux ;
- Convention relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif (CRPD) ;
- Convention internationale des Droits de l'Enfant (CIDE).

Dans le cadre de ses missions, il contribue aussi à d'autres rapports parallèles liés au suivi des autres conventions

internationales relatives aux droits humains, selon le calendrier défini pour la Belgique.

En 2018, Unia, le Centre fédéral Migration Myria, et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale ont déposé en mars 2018 un rapport parallèle¹⁵⁰ conjoint dans le cadre mécanisme de suivi de la Convention internationale des droits de l'enfant. Le Délégué général aux droits de l'enfant et son homologue flamand, le Kinderrechtencommissaris, ont fait de même. L'État belge avait rendu son rapport en juillet 2017.

Notre rapport parallèle insiste sur des points spécifiques, non couverts par ailleurs, et qu'on peut regrouper en ce qui concerne les compétences d'Unia dans les thématiques suivantes :

- non-discrimination et intérêt de l'enfant : nous y revenons notamment sur nos dossiers individuels de cas de profilage ethnique, ainsi que sur mesures prises dans le cadre de la lutte contre le terrorisme ;
- handicap, soins et bien-être, dont la question du transport scolaire (voir partie 2, chapitre 2, point 1 de ce rapport) ;
- enseignement et activités : nous y rappelons les conclusions de notre Baromètre de la diversité - Enseignement, en particulier le fait que le système scolaire fonctionne comme un « quasi marché », les problèmes liés à l'orientation scolaire (voir partie 1, chapitre 3, point 1 de ce rapport), la problématique de la coexistence des systèmes d'enseignement ordinaire et spécialisé et la sur-représentation des milieux populaires dans l'enseignement spécialisé.

Le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies a tenu sa 80^{ème} session les 24 et 25 janvier derniers à Genève. Unia y a participé. Dans ses conclusions adoptées le 1^{er} février 2019, le Comité adresse 55 recommandations¹⁵¹ à la Belgique. Il réclame, notamment, la fin de la détention des enfants migrants, l'inclusion des enfants en situation de handicap dans l'enseignement général et la gratuité effective de l'école. Le Comité s'inquiète, par ailleurs, du niveau élevé de pauvreté infantile marqué par des disparités importantes selon les régions en Belgique.

En 2018 Unia a également préparé un rapport visant à influencer la liste des points (List of issues prior to repor-

¹⁵⁰ Le Rapport parallèle conjoint d'Unia, de Myria et du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale sur les 5^e et 6^e rapports périodiques soumis par la Belgique dans le cadre de la Convention internationale des droits de l'enfant peut être consulté sur www.unia.be, rubrique Recommandations.

¹⁵¹ *Concluding observations on the combined fifth and sixth reports of Belgium. Committee on the Rights of the Child. CRC/C/BEL/CO/5-6*, 1^{er} février 2019.

ting - LoIPR) dans le cadre du cycle de rapportage sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Ce rapport a été remis au comité *ad hoc* en février 2019 (voir partie 2, chapitre 2, point 1 de ce rapport).

Unia participe aussi aux processus suivants :

- examen périodique universel (UPR) ;
- processus post-Durban I et II (Conférences mondiales contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée).

Enfin, Unia suit aussi les activités de GANHRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions), principalement à travers sa participation à un des quatre réseaux régionaux qui le composent (ENNHRI - voir plus bas). Du 10 au 12 octobre 2018, Unia a participé à la 13^{ème} conférence de GANHRI.



Assemblée Générale de GANHRI à Marrakech

Unia a aussi été (ré)accrédité comme Institution Nationale des Droits de l'Homme (INDH - statut B) en juin 2018. L'accréditation avait été accordée au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. La scission du Centre en deux institutions séparées, Unia et Myria, avait rendu cette accréditation caduque.

Malgré des engagements pris depuis 1999 dans différentes déclarations gouvernementales, la Belgique ne dispose d'aucune Institution interfédérale/nationale de droits humains avec un mandat et un statut lui permettant un statut A. Unia dispose d'un statut B en raison d'un mandat prioritairement centré sur la discrimination et la promotion de l'égalité (voir aussi le chapitre 4, point 1 *Unia en 2018*).

4.2 | Conseil de l'Europe

Au niveau du Conseil de l'Europe, Unia dépose des rapports parallèles ou y contribue concernant les conventions suivantes :

- Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains et dégradants (CPT) ;
- charte sociale européenne (révisée).

Par ailleurs, Els Keytsman, directrice d'Unia, a été désignée par la Belgique comme membre de l'ECRI (Commission Européenne contre le racisme et l'intolérance) en janvier 2018. François Sant'Angelo, collaborateur d'Unia, y siège comme suppléant.

Enfin, Unia est membre du réseau européen des institutions nationales des droits de l'Homme (ENNHRI - European Network of National Human Rights Institutions). Emmanuel Schelfhout, responsable du service de gestion interne d'Unia, a été désigné comme président du comité des finances du réseau (2019-2021).

4.2.1. | ENNHRI



Assemblée générale d'ENNHRI

ENNHRI est le réseau européen des institutions nationales des droits de l'Homme¹⁵². Il soutient leur travail à travers l'adoption de positions communes, la coordination de groupes de travail, l'organisation de conférences et d'une académie. Unia accueille dans ses locaux son secrétariat permanent.

En 2018, le réseau ENNHRI a fêté comme il se doit les 25 ans des Principes de Paris¹⁵³, qui fondent l'action de ses institutions-membres. À cette occasion, la Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, Dunja Mijatović, a rappelé toute l'importance et la pertinence des Institutions nationales des droits de l'Homme (INDH), mais aussi les menaces qui pèsent aujourd'hui sur certaines d'entre elles.

Lors de sa conférence annuelle, en octobre 2018, ENNHRI est d'ailleurs longuement revenu sur ces menaces (lois

152 Plus d'informations sur les activités du réseau : www.ennhri.org.

153 Plus d'informations: <http://ennhri.org/The-Paris-Principles>.

réduisant leur financement et leur liberté d'action, limites imposées au droit de réunion, interférences avec le pouvoir judiciaire, arrestations ou intimidations de défenseurs des droits humains...) et sur les moyens d'y faire face.

Un nouveau Conseil d'administration 2019-2021 a également été désigné lors de cette assemblée. Emily Logan (Commissaire en chef de l'Irish Human Rights and Equality Commission) a été désignée pour succéder en mars 2019 à Lora Vidović (Ombudswoman de Croatie) à la présidence.

Unia participe activement au *Legal Working Group* et au *CRPD Working Group* (groupe de travail sur la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées), ainsi qu'à des projets en lien avec son mandat légal.

En 2018, Unia a notamment participé aux événements suivants :

- le 8 février 2018 : Capacity Building Workshop sur le rôle des INDH dans l'implémentation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- les 15-16 mai 2018 : réunion du groupe de travail sur les droits économiques, sociaux et culturels, consacrée au droit au logement, avec un focus sur les Roms, suivie de la 1ère réunion conjointe OPRE (Operational Platform of Roma Equality) - 4SocialRights Platform ;
- du 4 au 8 juin 2018, 5^{ème} édition de la NHRI Academy, consacrée à une revue de droit et à la protection des défenseurs des droits humains ;
- les 2, 3 et 4 octobre 2018 : réunion du groupe de travail ENNHRI sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et formation conjointe ENNHRI - Equinet (réseau européen des organismes de promotion de l'égalité) sur l'implication des mécanismes de suivi de la Convention dans le comité de suivi des Nations Unies et dans les organisations représentatives des personnes handicapées.



Formation sur les droits des personnes handicapées destinée aux instituts des droits humains et aux organismes pour l'égalité à Riga

4.2.2. | ECRI

Dans le cadre de ses travaux de monitoring par pays, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) effectue une analyse approfondie des phénomènes de racisme et d'intolérance dans chacun des États membres du Conseil de l'Europe.

Le 25 mai 2018, Unia a participé à la conférence organisée par l'ECRI pour présenter et discuter de la révision de la Recommandation de Politique Générale (RPG) n°2 relative aux organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national.

Notons enfin qu'une délégation de l'ECRI a visité la Belgique du 11 au 15 février 2019 comme première étape dans la préparation d'un rapport de suivi sur la Belgique. Il s'agit du 6^{ème} cycle de suivi de l'ECRI. Les informations recueillies portent sur l'égalité effective et l'accès aux droits, le discours de haine et la violence motivée par la haine, et enfin l'intégration et l'inclusion.

Plus d'informations : www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home.

4.3 | Union européenne

Au niveau de l'Union européenne, Unia est actif au sein d'Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité et au sein de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA - EU Fundamental Rights Agency). Le secrétariat d'Equinet est à Bruxelles, dans le même bâtiment qu'Unia dont il partage certains services transversaux.

Unia assure également un rôle de soutien et d'expert auprès de la Représentation permanente belge au sein de l'UE, en particulier en ce qui concerne la proposition de directive européenne dite « Biens et services » relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, dans les domaines suivants : protection sociale, éducation, accessibilité et fourniture des biens et services (y compris le logement).

Unia, ainsi que Myria ont également été désignés par la Belgique dans le cadre de la Directive sur la liberté de circulation 2014/54, en tant qu'organismes chargés de

promouvoir l'égalité de traitement et de soutenir les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille. Les modalités d'exécution de cette mission ne sont toutefois pas encore précisées pour Unia.

4.3.1. | Equinet

Equinet, le réseau européen des organismes nationaux de promotion de l'égalité, rassemble aujourd'hui 49 institutions issues de 36 pays européens. Patrick Charlier, directeur d'Unia, est membre de son conseil d'administration (2017-2019) et plusieurs collaborateurs d'Unia participent aux groupes de travail.

En 2018, Equinet a vu sa recommandation pour la mise en place de standards pour les organismes de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations¹⁵⁴ en grande partie rencontrée par une recommandation de la Commission européenne. Unia, qui avait soutenu le plaidoyer d'Equinet, estime qu'il s'agit d'un signal positif et important envoyé par la Commission européenne. L'indépendance et la question des moyens et des ressources sont des éléments essentiels pour garantir un travail de qualité de toutes les institutions nationales chargées de promouvoir l'égalité des chances et, *in fine*, permettent de protéger efficacement tous les citoyens victimes de discrimination. Unia répond déjà à ces standards : son statut interfédéral lui permet d'agir à tous les niveaux de pouvoir et dans tous les secteurs (emploi, logement, enseignement...).

En 2018, Unia a notamment participé aux événements suivants :

- le 22 mars, conférence « Poverty and discrimination : two sides of the same coin », organisée par Equinet et l'Irish Human Rights and Equality Commission, sur la reconnaissance du statut socio-économique en tant que critère de discrimination ;
- le 1^{er} juin, conférence « Investing in Equality » destinée à examiner les défis actuels en matière de promotion de l'égalité et d'identifier les stratégies des organismes de promotion de l'égalité dans ce contexte ;
- les 27-28 juin 2018, séminaire organisé par Equinet et le Forum européen de la jeunesse sur la discrimination (intersectionnelle) vécues par les jeunes ;
- les 3-4 octobre, formation relative au Comité CRPD des Nations Unies (suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées) ;

- les 17-18 octobre, séminaire organisé par Equinet et la Commission européenne sur la lutte contre la discrimination des aidants proches de personnes en situation de dépendance suite à un handicap, une maladie, un accident ou l'état de santé lié à l'âge ;
- les 8-9 novembre, séminaire co-organisé par Equinet et l'Open Society Justice Initiative sur le rôle des organismes de promotion de l'égalité dans la lutte contre le profilage ethnique ;
- les 19-20-21 novembre, séminaire *Not on Our Watch! Equality Bodies fighting Hate Speech*, co-organisé par Equinet et l'agence italienne contre la discrimination raciale (UNAR). Unia a également participé à la publication *Extending the Agenda. Equality Bodies addressing Hate Speech*¹⁵⁵, publiée en janvier 2019 et reprenant les conclusions de ce séminaire.



Anne Gaspard (Directrice Exécutive) avec Tena Šimonović Einwalter (Présidente d'Equinet) et Patrick Charlier (Membre Conseil d'Administration et Trésorier)

Unia a également contribué à la rédaction de :

- *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe*¹⁵⁶, qui analyse les développements juridiques et jurisprudentiels en matière de discrimination fondée sur les convictions religieuses et philosophiques depuis l'édition précédente du même rapport, en 2011 ;
- *Strategic Litigation Handbook*¹⁵⁷, destiné à guider les organismes de promotion de l'égalité en matière de litiges stratégiques et à échanger des analyses en la matière.

Plus d'informations sur les activités du réseau : www.equineteurope.org.

154 Plus d'informations sur les standards pour les organismes de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations (Equinet) : www.equineteurope.org/-Standards-for-Equality-Bodies-.

155 Le rapport *Extending the Agenda. Equality Bodies addressing Hate Speech* peut être consulté sur le site www.equineteurope.org, rubrique Publications.

156 Le rapport *Faith in Equality: Religion and Belief in Europe* peut être consulté sur le site www.equineteurope.org, rubrique Publications.

157 Le manuel *Strategic Litigation Handbook* peut être consulté sur le site www.equineteurope.org, rubrique Publications.

Notons qu'Unia entretient également des contacts bilatéraux avec les organismes de promotion de l'égalité des pays voisins, notamment le College voor de Rechten van de Mens (Pays-Bas - rencontre le 6 septembre 2018) et le Défenseur des droits (France - rencontre le 20 septembre 2018).

4.3.2. | FRA

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) est l'une des agences spécialisées de l'Union européenne. Par la collecte et l'analyse de données dans l'UE, la FRA aide les institutions de et les États membres de cette dernière à protéger les droits fondamentaux des personnes qui résident dans l'UE.

Une collaboratrice d'Unia, Astrid Eichstädt, est membre suppléante pour la Belgique au sein du conseil d'administration.

En 2018, Unia a suivi de près plusieurs initiatives et publications de la FRA en lien avec ses compétences. Il s'agit notamment de :

- 28 novembre 2018 : publication du rapport *Being Black in the EU*¹⁵⁸, qui examine les expériences de discrimination de près de 6 000 personnes afro-descendantes dans 12 pays membres de l'Union européenne ;
- 3 décembre 2018 : lancement d'une base de données sur la haine antimusulmane, qui rassemble des informations sur la jurisprudence et des données chiffrées des pays participants ;
- 4 décembre 2018 : publication du rapport *From institutions to community living for persons with disabilities: Perspectives from the ground*, qui examine les facteurs favorables et les obstacles à la transition vers une vie autonome au sein de la société pour les personnes handicapées; Participation d'Unia au séminaire de présentation des résultats ;
- 5 décembre 2018 : publication d'un *Guide pour prévenir le profilage illicite*, dans le cadre de la gestion des frontières et des opérations de police au sein de l'UE ;
- 10 décembre 2018 : publication du rapport *Discrimination et crimes de haine à l'égard des personnes juives dans les États membres de l'UE : expériences et*



*perceptions de l'antisémitisme*¹⁵⁹. Le rapport examine les expériences de discrimination, discours et délits de haine vécues par les personnes juives dans l'Union européenne (voir aussi partie 2, chapitre 2, point 2 de ce rapport).

4.4 | Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE)

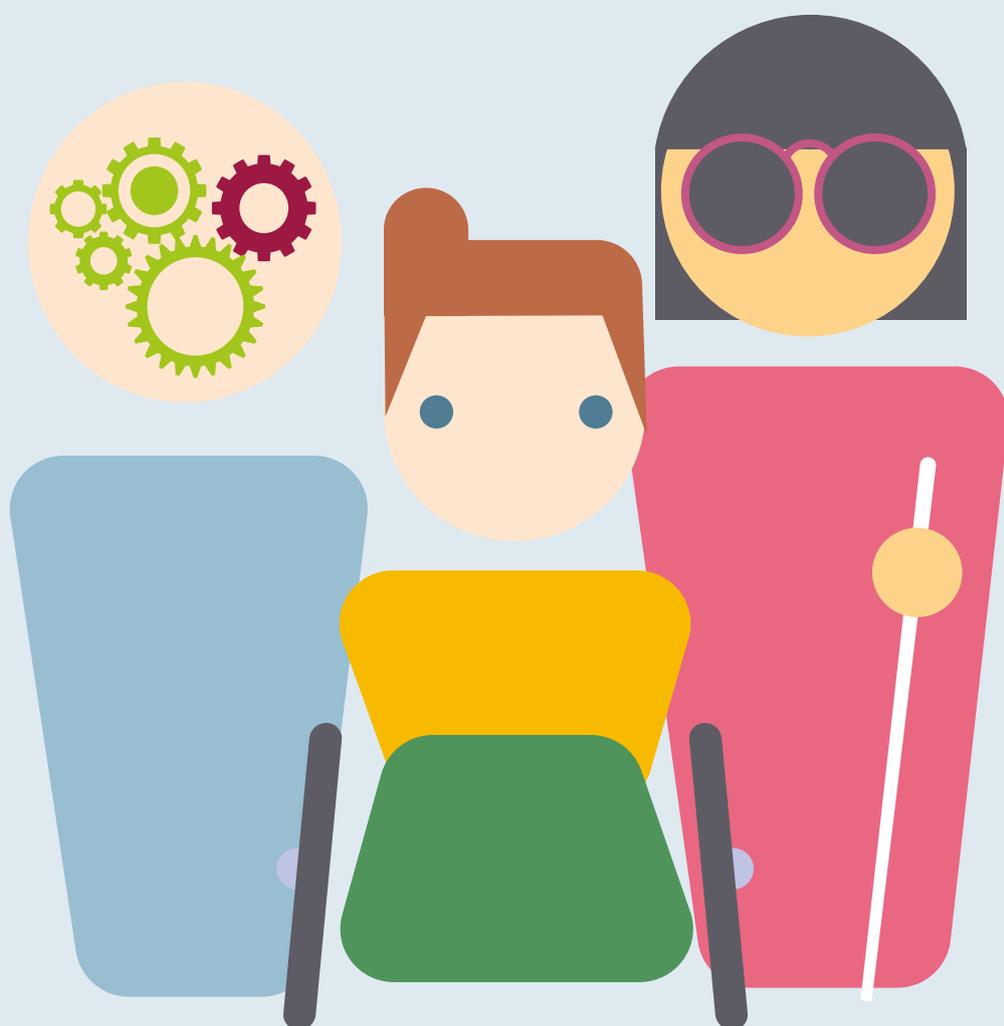
Unia est sollicité pour remplir des questionnaires sur des thèmes divers et participe à des séminaires et conférences internationales du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'Homme (BIDDH - mieux connu sous l'acronyme anglais ODIHR). La fonction de rapporteur a quant à elle été formellement transférée au SPF Justice en 2018.

158 Le rapport *Being Black in the EU* peut être consulté sur le site de la FRA : www.fra.europa.eu.

159 Le rapport *Discrimination et crimes de haine à l'égard des personnes juives dans les États membres de l'UE : expériences et perceptions de l'antisémitisme* (FRA, 2018) peut être consulté sur le site de la FRA : www.fra.europa.eu.

Chapitre 4

À propos d'Unia



1. Unia en 2018

Unia a fêté ses 25 ans en 2018. Fondé par une loi en 1993, ce service public indépendant qui s'appelait alors Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme était à l'époque unique en son genre. Son travail a servi d'inspiration à d'autres organismes de promotion de l'égalité créés ailleurs en Europe suite à l'adoption de directives européennes dont la Directive sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique et la Directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Nous avons célébré cet anniversaire avec le personnel et les parties prenantes d'Unia mais aussi avec le grand public à travers une campagne de « street marketing » qui a pris la forme de tags écologiques sur les trottoirs à proximité de plusieurs gares et d'une annonce dans le journal *Métro*.



Opération de streetmarketing à l'occasion des 25 ans d'Unia

Ces 25 ans étaient l'occasion de revenir sur les grandes étapes qui ont marqué l'histoire de l'institution¹⁶⁰ mais aussi de se projeter dans l'avenir, avec un nouveau plan stratégique et la ré-accréditation d'Unia comme Institution Nationale des Droits de l'Homme (INDH - statut B) en juin 2018.

1.1 | Institution Nationale des Droits de l'Homme : acte 1

Pour rappel, le ministre des Affaires étrangères, Didier Reynders, avait confirmé la volonté de la Belgique de disposer d'une Institution Nationale des Droits de l'Homme (INDH) devant le Conseil des droits de l'Homme à Genève, lors de l'Exercice Périodique Universel de 2016, et ceci

conformément aux Principes de Paris. On parle bien de « confirmation » car depuis 1999 et ce à plusieurs reprises, notamment dans les déclarations gouvernementales fédérales, l'engagement avait été formellement pris de doter la Belgique d'une institution unique et indépendante chargée de promouvoir et protéger les droits humains et ce sur notre territoire mais aussi au travers de son rayonnement à l'étranger.

Les principes de Paris approuvés par l'Assemblée Générale de l'ONU en 1993, exposent les lignes directrices fondamentales pour la création d'une Institution Nationale des droits de l'Homme : pleine indépendance, large mandat concernant les droits humains, un financement approprié, un processus de sélection et de désignation des membres transparent...

Dans l'attente d'une institution interfédérale ayant un mandat général de droits humains et pouvant être reconnue comme INDH avec un statut A, Unia avait demandé au sous-comité d'accréditation de GANHRI d'être reconnue comme INDH de statut B, à l'instar de l'ancien Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (jusqu'en 2014).

Nous nous félicitons donc de la décision prise en mai 2018 d'octroyer ce statut d'INDH avec un statut B à Unia. Nous y voyons une reconnaissance de notre travail au quotidien suivant la lettre et l'esprit des principes de Paris. Ce statut nous ouvre plusieurs portes sur un plan international, nous permettant notamment de porter nos analyses, nos plaidoyers et nos recommandations devant les différentes instances tant onusiennes que régionales (Conseil de l'Europe...). Le statut B se justifie essentiellement en raison de notre mandat limité à la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité et les droits humains des personnes en situation de handicap. Ce mandat n'est pas perçu, à juste titre, comme couvrant l'ensemble des droits humains.

Notons enfin qu'une proposition de loi¹⁶¹ portant création d'un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'Homme a été déposée le 20 mars 2019. Elle vise à créer une INDH fédérale (destinée à devenir interfédérale) couvrant les matières qui ne sont pas encore traitées par d'autres organismes sectoriels belges de protection et de promotion des droits humains. Elle prévoit aussi la création d'un Conseil de concertation entre ces organismes sectoriels, en remplacement de la Plateforme droits humains actuellement établie, à laquelle participe Unia. Ce conseil

160 Plus d'informations: www.unia.be/25.

161 La proposition de loi portant création d'un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'Homme peut être consultée sur le site de la Chambre, www.lachambre.be.

de concertation ne deviendrait cependant opérationnel qu'une fois que l'INDH aura été interfédéralisée.

1.2 | Le statut interfédéral d'Unia : une plus-value pour chacun·e

L'adjectif reste assez inédit et est propre à la Belgique lorsqu'on se réfère aux matières politiques. Le statut « interfédéral » d'Unia nous permet d'exercer nos compétences tant dans les matières fédérales que dans les matières gérées par les Régions et les Communautés.

Pour rappel, en juillet 2012, le Gouvernement fédéral, les Régions et les Communautés concluait un accord de coopération visant à transformer le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, alors institution fédérale, en une institution interfédérale de lutte contre les discriminations. Ses missions en termes d'étude des flux migratoires, de défense des droits des étrangers et de lutte contre le trafic et la traite des êtres humains étaient alors confiées au nouveau Centre fédéral Migration, qui a entretemps pris le nom de Myria.

Cet accord ouvrait de nouvelles possibilités de concertation et de collaboration entre les différents pouvoirs publics du pays dans la lutte contre les discriminations, tout en garantissant le respect de l'autonomie et des compétences de chacune des entités (fédérale ou fédérées). Cette interfédéralisation apportait également plus de clarté au citoyen, dans la mesure où il pouvait dorénavant s'adresser à une instance unique s'il était victime de discrimination sur base des critères établis par la loi et les décrets Antidiscrimination, quel que soit le niveau de pouvoir concerné.

Il reste toutefois une exception à ce dispositif : les critères liés au genre restent aujourd'hui encore de la compétence d'autres organismes de promotion de l'égalité en Belgique, dont l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au niveau fédéral. Ce dernier n'a pas encore été interfédéralisé. Il a conclu des protocoles de collaboration avec la Communauté française, la Région wallonne, la Commission communautaire française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone, ce qui lui permet également d'agir contre les discriminations fondées sur le genre dans les matières relevant des compétences de ces entités. La Flandre a par contre créé son propre organisme de promotion de l'égalité pour les motifs liés au genre (Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst).

La Commission d'experts chargée de l'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations a souligné combien l'interfédéralisation était un outil précieux pour garantir l'accessibilité des services de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité auprès des citoyens et des autres acteurs concernés par cet objectif.

2. Mission et vision

2.1 | Mission

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

2.2 | Vision

Unia croit dans une société où tout le monde a sa place. Il promeut la participation inclusive et égale de chacun dans tous les secteurs (emploi, logement, enseignement, santé, loisirs, vie sociale, citoyenneté, etc.). Il cherche donc à influencer sur la société afin de réduire les inégalités et les discriminations.

Pour ce faire, Unia fonde son travail sur la connaissance des réalités sociales, sur le vécu des personnes discriminées et sur son expertise juridique. Il favorise le transfert de connaissances et d'expériences tant dans une approche « bottom up » que « top down ». Il agit dans une perspective multi-niveaux (local, régional, fédéral, international). Enfin, il prône la complémentarité et la subsidiarité des actions des différents acteurs de la société de sorte que chacun assume ses responsabilités.

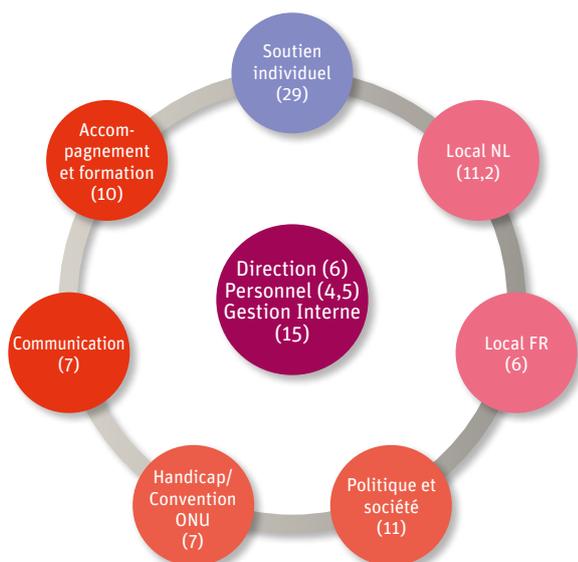
Les orientations stratégiques d'Unia¹⁶² se déclinent autour des trois axes suivants :

- Unia promeut la participation égale et inclusive ;
- Unia ouvert aux acteurs de la société ;
- Unia favorise la connaissance et le respect des droits humains.

¹⁶² Plus d'informations : les orientations stratégiques d'Unia peuvent être consultées dans leur totalité dans le *Plan stratégique triennal 2019-2021, Pour plus d'égalité*, à consulter sur www.unia.be, rubrique Publications.

3. Personnel et organigramme

3.1 | Services opérationnels et transversaux



Le cadre adopté par le Conseil d'administration comprend 106,7 équivalents temps plein (ETP), soit 55,2 ETP néerlandophones et 51,5 ETP francophones (dont deux collaborateurs·trices bilingues germanophones). Ils.elles sont réparti.e.s en 7 services opérationnels et 3 services transversaux.

Soutien individuel

Le service soutien individuel traite les signalements et dossiers individuels relatifs à des discriminations, des délits de haine ou des propos haineux (enregistrement, analyse des faits au regard du cadre légal et suivi ou réorientation). Il assure également d'autres missions d'ordre juridique (évaluation du cadre législatif, revue de jurisprudence) ou de rapportage.

Local NL et FR

Les services locaux d'Unia traitent les signalements individuels en collaboration avec le service soutien individuel et effectuent d'autres missions de proximité de sensibilisation, d'information, de formation, d'avis et de recom-

mandation. Ils favorisent aussi la mise en réseau d'acteurs locaux en matière de lutte contre les discriminations et l'échange d'informations et de bonnes pratiques.

Le service local NL se compose de 13 points de contacts locaux (fixes). Le service local FR se compose de 12 points de contacts (fixes ou sur rendez-vous).

Politique et société

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

Handicap/Convention ONU

Le service handicap/Convention ONU est spécialement chargé pour Unia de mener à bien sa mission d'instance indépendante pour la protection, la promotion et le contrôle de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, conformément à l'article 33.2 de celle-ci. Il s'attache surtout à sa mission de surveillance en vue d'un meilleur respect des dispositions de la Convention et de la législation antidiscrimination dans toutes les mesures politiques et publiques qui sont prises. À cette fin il élabore des avis et des recommandations qu'il adresse aux autorités.

Communication

Le service communication coordonne la politique de communication d'Unia, dont le suivi des communications vers la presse, les campagnes et actions de sensibilisation, les publications et la communication digitale.

Accompagnement et Formation

Le service accompagnement et formation propose un accompagnement sur mesure d'initiatives menées par des organisations privées et publiques en matière de diversité et de non-discrimination, en lien avec les objectifs

identifiés dans le plan stratégique triennal d'Unia. Cet accompagnement, initié à la demande d'une organisation, vise à produire un impact d'ordre structurel : amélioration de processus et de politiques.

Service du personnel

Le service du personnel s'occupe de la gestion des salaires au sens large, des procédures de recrutement pour employés, étudiants et stagiaires, et des formations du personnel. Il veille à garantir et stimuler l'égalité des chances dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines, ainsi que le respect et le bien-être des membres du personnel. Il contribue à la prévention psycho-sociale. Le service du personnel fournit également des avis à la direction en matière de gestion du personnel, au niveau individuel ou collectif.

3.2 | Composition du personnel

Depuis 2013, le service du personnel établit un état des lieux de la diversité interne. Globalement, 2 employés sur 3 sont des femmes. La tranche d'âge la mieux représentée est la tranche 30-39 ans.

Par ailleurs, en 2018, 6,7 % des membres du personnel ont bénéficié d'un aménagement raisonnable ou d'un temps partiel médical en raison d'un handicap ou d'une maladie de longue durée. Les aménagements portent sur

Les services sont procurés pour Unia mais aussi pour Myria et le Service lutte de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

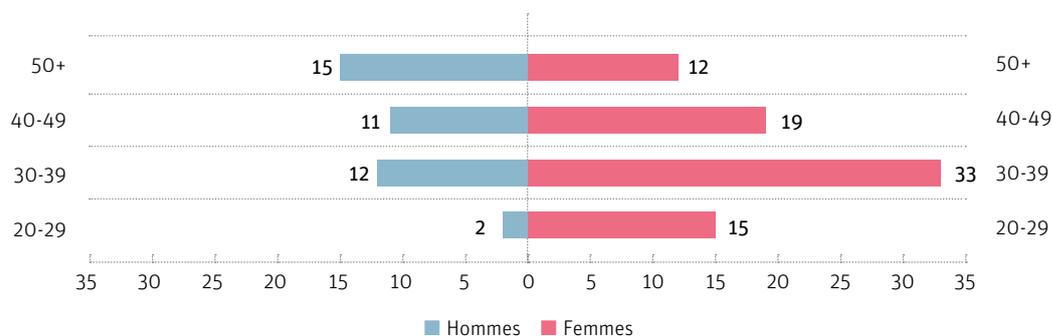
Service de gestion interne

Le service de gestion interne est chargé de l'accueil, de la logistique, de la gestion informatique et des finances. Il est en charge du bâtiment et de l'infrastructure, des marchés publics et des contrats, des outils informatiques mis en place. Il exerce ces fonctions pour Unia, Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, et partiellement pour les secrétariats des réseaux européens Equinet et ENNHRI, qui partagent le même immeuble.

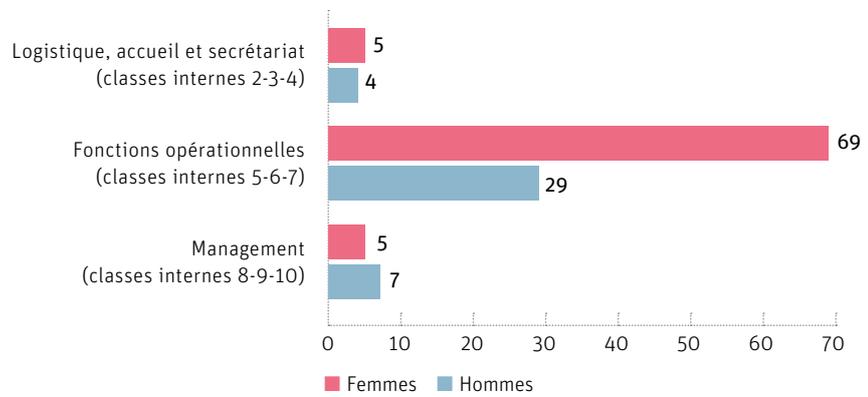
les infrastructures, le matériel IT, les horaires de travail, le travail partiel à domicile, les transports...

La répartition par âge, par sexe et par classe salariale présentée ci-dessous est basée sur le nombre de personnes effectivement en service au 31 décembre 2018 (soit 119 personnes), et non sur le nombre d'ETP.

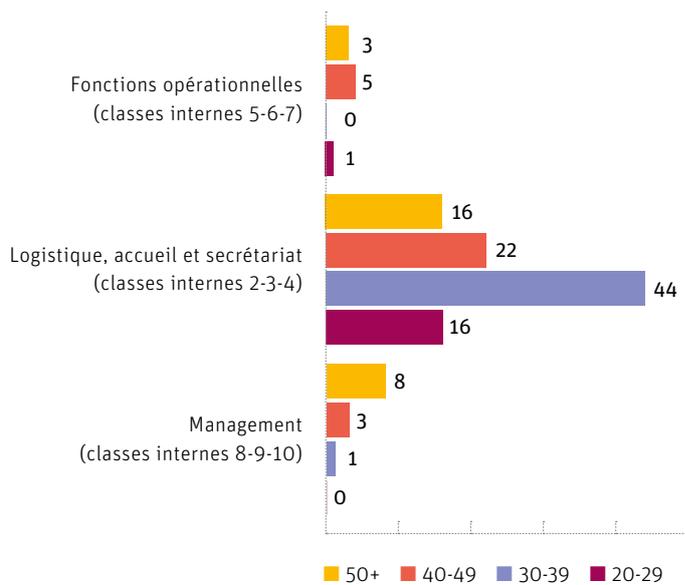
Répartition par âge et par sexe



Répartition par fonction et par sexe



Répartition par fonction et par âge



Les classes salariales sont détaillées sur le site www.unia.be, à la rubrique « Travailler pour Unia ». Les rémunérations varient, selon les fonctions et l'ancienneté, entre 1 835,62 euros bruts/mois (classe 2, 0 ans d'ancienneté) et 6 566,82 euros bruts/mois (direction, 0 ans d'ancienneté, l'ancienneté étant ici comptabilisée à partir de l'âge de 30 ans).

4. Conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de 20 membres plus un représentant germanophone responsable pour les matières qui concernent la Communauté germanophone. Les membres sont désignés sur base de leur expertise, expérience, indépendance et probité. Ils sont notamment

issus du monde académique, judiciaire, de la société civile et des partenaires sociaux. Bernadette Renauld et Fahim De Leener (depuis novembre 2018) ont assuré conjointement la présidence en 2018.

Membres effectifs	Membres suppléants
Nominations par la Chambre des représentants	
Membres néerlandophones : Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrieling	Suppléants néerlandophones : Caroline Deiteren*, Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Membres francophones : Louis-Léon Christians, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld, Thierry Delaval	Suppléants francophones : Maïté De Rue, Christine Kulakowski, Patrick Wautelet, Claire Godding, Daniel Soudant
Membres désignés par le Parlement flamand	
Matthias Storme Sabine Poleyn Hasan Duzgun Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Eline Dhaen Sami Souguir Inge Moyson
Membres désignés par le Parlement de la Région wallonne	
Malik Ben Achour Isabelle Hachez	Gisèle Marliere Yves Polomé**
Membres désignés par le Parlement de la Communauté française	
Corentin Delmotte** Abdoul Diallo	Anaïs Nkunda*** Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht
Membres désignés par le Parlement de la Communauté germanophone	
Uwe Köberlich	Daniel Müller
Membres néerlandophones désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la Commission communautaire commune	
Fahim De Leener	Steph Feremans
Membres francophones désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la commission communautaire commune	
Ursule Akatshi	Ornela Prifti

* Remplace Naima Charkaoui depuis juin 2018.

** Remplacera à partir de janvier 2019 Laurent De Briey.

*** Remplaceront à partir de janvier 2019 Khadija Nahime (effective) et Michelle Waelput (suppléante).

5. Budget, bilan et comptes de résultat

5.1 | Financement d'Unia

L'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune prévoit ceci en son article 16§2 : « La répartition des contributions des différentes entités est fixée sur base des principes suivants : le budget du Centre est, à l'exclusion des recettes propres acquises par le Centre et les moyens pour la mission « handicap » inclus, fixé à un montant de 7,84 millions d'euros à partir de 2015 ». « La contribution [de l'État fédéral] au financement du Centre interfédéral est fixée à 6,2 millions d'euros à partir de 2015 ; l'intervention des entités fédérées à concurrence d'un montant qui correspond à 1,64 millions d'euros à partir de 2015. » Ces montants sont indexés annuellement (sur base de l'index santé).

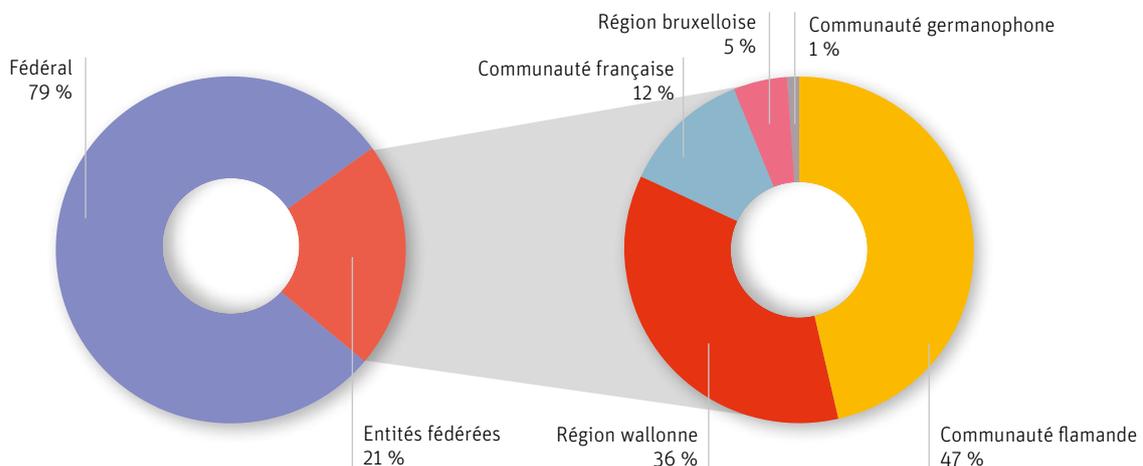
En outre, l'accord de coopération précise qu'Unia sera financé par les entités fédérées selon la clé de répartition suivante :

	€
Fédéral*	6 392 660,00
Communauté flamande	802 956,20
Région wallonne	611 863,75
Communauté française	205 083,26
Région bruxelloise	80 153,24
Communauté germanophone	17 060,24
Total	8 109 776,69

* dont Loterie nationale et SPF Emploi

Une situation exceptionnelle en 2018

En 5 ans, Unia a connu une hausse de 56 % de dossiers ouverts, entraînant une charge conséquente en termes de frais de personnel et de frais de fonctionnement. Par ailleurs, 2018 a été une année où les dossiers portés devant la justice ont plus que doublé par rapport à la moyenne des 5 dernières années : Unia a eu mandat pour porter un dossier en justice dans 33 cas. Le nombre d'heures consacrées aux formations, accompagnements et ateliers et les frais de justice ont atteint un des niveaux les plus élevés depuis 25 ans. En dépit d'un bilan déficitaire, il est à noter que la situation financière d'Unia reste saine, selon l'avis du commissaire-réviseur.



5.2 | Bilan et comptes de résultats 2017

Ci-dessous, une synthèse des principaux chiffres du bilan au 31/12/2018 et des comptes de résultats de l'année 2018. Ces états financiers ont été approuvés par le conseil

d'administration d'Unia le 25 avril 2019 et les comptes ont fait l'objet d'un contrôle par le commissaire-réviseur. Les montants repris sont exprimés en milliers d'euros.

Bilan au 31/12/2018 (x 1 000 euro)			
Actif	6 360	Passif	6 360
Actifs immobilisés	206	Capital de départ	3 451
		Résultat cumulé	-243
		Fonds affecté au Passif Social	1 338
		Provisions	86
Actifs circulants	6 153	Dettes	1 726
Créances commerciales	161	Fournisseurs	410
Actifs financiers	310	Dettes sociales	702
Valeurs disponibles	5 563	Autres dettes	615
Actifs circulants	67 394	Passif transitoire	-
Compte de résultats 01/01/2018 – 31/12/2018 (x 1 000 euro)			
Produits	8 949	Charges	9 725
Subventions fédérales	6 517	Frais de fonctionnement	1 774
Subventions Communautés et Régions	1 705	Frais de projets	118
Revenus de projets	145	Frais de personnel	7 682
Revenus divers	529	Amortissements	142
		Moins-values et provisions	8 405
		Résultat 2018	-774

6. Publications et outils de communication

En matière de communication digitale, Unia dispose des canaux suivants :

- un site internet (www.unia.be) institutionnel, présentant ses compétences et son travail et comportant aussi un formulaire de signalement de discrimination, un recueil de jurisprudence et une revue de la législation. Le site a le label AnySurfer et certaines parties sont traduites en langues des signes francophone et flamande ;
- un site internet d'e-learning (www.eDiv.be) en matière de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations dans l'emploi ;
- un site internet destiné aux mandataires locaux (www.lechoixegalite.be), rassemblant bonnes pratiques, conseils et recommandations à l'échelon communal ;
- 4 comptes sur les réseaux sociaux : un compte Facebook (www.facebook.com/unia), un compte Twitter (<https://twitter.com/unia>), un compte Instagram (www.instagram.com/unia) et un compte LinkedIn ;
- 3 lettres d'informations électroniques (inscription via www.unia.be/fr/newsletter) : une lettre d'information générale (Unia News), une lettre d'information spécialisée sur le handicap (Handicap News), ainsi qu'une lettre d'information juridique (Juri News).

En termes statistiques :

- le principal site www.unia.be recense 195 590 utilisateurs (visiteurs uniques) en 2018 (soit en moyenne 16 299 utilisateurs par mois, ce qui représente une augmentation de 14,9 % par rapport à 2017) ;
- le nombre de personnes inscrites sur les listes de diffusion des lettres d'information est de 5 119 pour la lettre d'information générale Unia News, 1 593 pour la lettre d'information Handicap News et 1 277 pour la lettre d'information Juri News ;
- la page Facebook a passé en 2018 le cap des 10 000 likes (10 627 likes, soit une augmentation de 22 % par rapport à 2017). Le compte Twitter est suivi par 4 229 followers (soit une augmentation de 17,7 % par rapport à 2017).

En 2018, Unia a par ailleurs édité les publications suivantes (les traductions sont indiquées) :

Baromètre de la diversité : Enseignement (02/2018 – 372p.) et annexes (rapports techniques)

Ce 3^{ème} volet de la série des Baromètres de la diversité aborde l'enseignement. L'étude y décrit les mécanismes qui contribuent aux inégalités dans les différents systèmes éducatifs belges. Traduit en néerlandais ; résumé en allemand.

L'implémentation des compétences transculturelles dans le cursus infirmier (02/2018 – 22p.)

Ce rapport consacré aux compétences transculturelles dans le secteur des soins de santé fait suite à une consultation du secteur et à un séminaire organisé le 22/11/2017. Traduit en néerlandais.

Refuser l'inertie. Rapport annuel 2017 (06/2018 – 131p.)

Le rapport annuel d'Unia reprend les temps forts de l'année 2017 et revient sur les évolutions par secteur et par critère en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances. Traduit en néerlandais et en allemand.

Rapport annuel Chiffres. Année 2017 (06/2018 – 61p.)

Le rapport Chiffres analyse les évolutions, par secteur et par critère, des signalements et dossiers individuels de discrimination traités par Unia en 2017. Traduit en néerlandais.

Comment communiquer avec des personnes sourdes ou malentendantes ? (09/2018 – dépliant d'information – 2p.)

Dépliant d'informations et de conseils destinés au personnel des hôpitaux. Traduit en néerlandais.

Mesures et climat : conséquences post-attentats (12/2018 – 17p. – réédition)

Le rapport Mesures et climat est spécifiquement consacré aux dossiers individuels traités par Unia en lien avec les mesures prises dans le cadre de la lutte contre le terrorisme (retraits d'habilitations de sécurité, fermetures de comptes en banque, fichage pour radicalisme supposé, perquisitions, insultes et amalgames...). Traduit en néerlandais.

Mémorandum – S'engager pour les droits humains – 61 propositions d'Unia pour les élections 2019 (12/2018 – 63p.)

Unia a rassemblé dans ce mémorandum 61 revendications, dont deux conjointement avec Myria, le Centre fédéral Migration, adressées à l'ensemble des responsables politiques, des acteurs académiques et de la société civile à l'occasion des élections européennes, fédérales et communautaires de mai 2019. Traduit en néerlandais.



Dates	Catégories	Activités
15/01/18		Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (entrée en vigueur le 15-02-2018)
20/01/18		Participation à une action de sensibilisation contre le racisme dans le football initiée par le club du Standard
30/01/18		Audition au parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (commission Égalité des chances) : <i>Rapport annuel 2016</i> d'Unia
31/01/18		Audition au parlement fédéral : évaluation des lois Antiracisme et Antidiscrimination
31/01/18		Participation aux tables rondes sur la politique flamande en matière de mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées.
05/02/18		Publication et présentation du <i>Baromètre de la diversité - Enseignement</i> d'Unia
15/02/18		25 ans d'Unia (loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme)
20/02/18		Condamnation (en appel) d'un employeur pour refus d'aménagements raisonnables à l'égard d'une employée souhaitant reprendre son travail progressivement après un cancer (Cour du travail du Bruxelles). Faits : 26 août 2014
20/02/18		Journée d'étude sur les tests de situation sur le marché locatif à l'attention d'agents immobilier, Gand
22/02/18		Audition au parlement flamand, commission Emploi : <i>Monitoring socio-économique</i>
28/02/18		Publication du <i>Rapport parallèle au comité des droits de l'enfant de l'ONU</i> (rapport conjoint Unia - Myria - Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale)
01/03/18		Audition au parlement flamand (commission Logement, lutte contre la pauvreté, égalité des chances): discrimination sur le marché locatif
05/03/18		Communication de l'avis d'Unia sur le décret flamand relatif au bail d'habitation et le plan d'action contre la discrimination sur le marché locatif privé en Flandre
07/03/18		Après-midi d'échanges <i>E-Mobile</i> : action commune du Délégué général aux droits de l'enfant, de la Ligue des familles et d'Unia contre la maltraitance des enfants de l'enseignement spécialisé dans les transports scolaires. Relance de l'action le 16/08
09/03/18		Condamnation d'une commune pour refus d'aménagement raisonnable envers une employée en situation de handicap (tribunal du travail de Liège). Faits : de mars 2015 au 14 août 2017
14/03/18		Condamnation d'une femme (récidiviste) pour propos racistes envers une personne d'origine africaine lors d'une altercation (tribunal correctionnel de Malines). Faits : 26 août 2016
21/03/18		Condamnation du révisionniste Siegfried Verbeke suite à l'envoi d'un DVD niant l'Holocauste à la Kazerne Dossin (tribunal correctionnel de Malines). Faits : février 2017
21/03/18		Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Diverses actions de sensibilisation des services locaux d'Unia
28/03/18		Condamnation d'un propriétaire de kots étudiants qui ne louait qu'à des étudiants de parents belges, âgés de 20 à 26 ans (tribunal de 1ère instance de Gand). Faits : février 2017
20/04/18		Publication de l'avis d'Unia sur la proposition de résolution visant à renforcer la sensibilisation des pouvoirs locaux dans le cadre de la lutte contre les discriminations (Wallonie)
24/04/18		Condamnation d'un individu pour incitation à la haine (critères « raciaux » et conviction religieuse) sur les réseaux sociaux (tribunal correctionnel d'Anvers). Unia n'est pas partie à la cause mais conseille une des victimes. Faits : janvier 2015 à avril 2016
26/04/18		Participation au Salon Autonomie (Namur)
27/04/18		Condamnation d'un homme poursuivi pour possession d'armes et propos négationnistes (tribunal correctionnel d'Anvers). Faits : 23 septembre 2016

Dates	Catégories	Activités
07/05/18		Journée d'étude conjointe Unia / Minderhedenforum sur les actions positives
07/05/18		Acquittement d'un propriétaire dans un dossier de discrimination au logement présumée, fondée sur le critère de couleur de peau (tribunal 1ère instance de Bruxelles). Faits : juin 2016
08/05/18		Lancement du site de campagne d'Unia (élections locales) www.lechoixegalite.be
09/05/18		Question préjudicielle posée à la Cour constitutionnelle par le tribunal de 1ère instance de Bruxelles, dans un dossier relatif à l'interdiction de porter le foulard dans une Haute école
14/05/18		Acquittement d'un inspecteur de police qui répondait d'incitation au racisme suite à la diffusion d'un photomontage de la commissaire de la zone de police Malines-Willebroeck en charge de la politique de diversité (dossier Jinnih Beels - tribunal correctionnel d'Anvers)
17/05/18		Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. Diverses actions de sensibilisation des services locaux d'Unia (dont stand à la Pride de Bruxelles, 19/05/2018)
28/05/18		Condamnation d'une société à verser une indemnité compensatoire de préavis à une employée licenciée en raison de sa décision de porter le foulard sur son lieu de travail. Le juge estime que l'employée n'a pas commis de faute grave mais que son licenciement n'est pas discriminatoire (tribunal du travail de Bruxelles). Faits : février 2016
30/05/18		Publication de la note cadre d'Unia sur les actions positives
05/06/18		La Cour d'appel de Gand réforme le jugement du 19 avril 2017 et déclare qu'il est bien question de discrimination directe dans un dossier de refus de location à une famille de réfugiés (reconnus). Faits : novembre 2014
06/06/18		Publication de la recommandation sur l'accessibilité des infrastructures et équipements de la STIB aux personnes en situation de handicap
09/06/18		Communication de la recommandation commune Unia - Doof Vlaanderen sur les heures d'interprétation en langue des signes pour les personnes sourdes dans l'emploi, les formations professionnelles et les procédures de recrutement
11/06/18		La Cour de Cassation annule l'arrêt dd. 9 juin 2012 de la Cour du travail d'Anvers, concernant des offres d'emploi reprenant des conditions d'âge très strictes. Unia se voit débouté pour cause d'irrecevabilité, ne disposant pas de l'accord d'une victime
12/06/18		Participation au colloque <i>DiscrimiNONs-nous ?</i> de la Cocof : présentation du film <i>Le Signalement</i> de Jacques Borzykowski (Centre Vidéo de Bruxelles) et du cahier pédagogique (BePax) (Bruxelles)
14/06/18		Publication et présentation du <i>Rapport annuel 2017</i> d'Unia (Bruxelles)
18/06/18		Séminaire sur le 3 ^{ème} <i>Monitoring socio-économique</i> d'Unia et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
25/06/18		Condamnation d'un individu pour divers actes de vandalisme et d'incitation à la haine envers les personnes juives (tribunal correctionnel d'Anvers). Faits : janvier-février 2018
07-08-09/2018		Participation à divers festivals estivaux : actions de sensibilisation
02/07/18		Publication d'une carte blanche <i>Expulsion des gens du voyage : une urgence humanitaire</i>
02/07/18		Audition au parlement bruxellois (Commission Affaires générales) : <i>Rapport annuel 2017</i> d'Unia.
05/07/18		Audition au parlement flamand, commission Égalité des chances : <i>Rapport annuel 2017</i> d'Unia
11/08/18		Participation à l'Antwerp Pride (Love United festival)
17/08/18		Publication d'une carte blanche <i>Nous sommes tous homos, suite à diverses agressions homophobes</i>

Dates	Catégories	Activités
01/09/18		Publication de la recommandation relative à la limite d'âge en matière d'assurance automobile
05 et 14/09/2018		Matinées de networking : présentation à Namur et Marche-en-Famenne de l'enquête d'Unia sur l'accessibilité des communes wallonnes aux personnes en situation de handicap
06/09/18		Visite d'échange du College voor de Rechten van de Mensen
10/09/18		Relance de la campagne d'Unia sur le droits de vote des personnes handicapées, <i>J'ai un handicap et j'ai des droits</i> . Publication d'une liste d'outils en ligne
11/09/18		Condamnation en appel d'une société pour discrimination à l'embauche fondé sur l'âge (Cour du travail de Liège). Faits : 21 août 2014
14/09/18		Adoption par le Conseil des ministres d'un projet d'arrêté royal sur les actions positives dans le secteur privé
17/09/18		Audition au parlement de la Communauté germanophone (en plénière) : <i>Rapport annuel 2017</i> d'Unia
17/09/18		Adoption par le parlement bruxellois d'un projet d'ordonnance sur un test d'impact des mesures réglementaires sur l'égalité des chances
18/09/18		Condamnation de la Belgique par la Cour européenne des droits de l'homme pour l'interdiction du port d'un foulard dans les tribunaux
18/09/18		Condamnation d'un individu pour incitation à la discrimination à l'égard d'une femme et de ses enfants, fondée sur la conviction religieuse (tribunal correctionnel de Louvain). Faits : 11/09/2016
21/09/18		Condamnation d'un individu pour incitation à la haine (propos antisémites) (tribunal correctionnel de Bruxelles). Faits : 16 juillet 2015
22/09/18		Participation d'Unia à la Werelddoenvdag Kortrijk
23/09/18		Journée internationale des Langues des signes. Présentation d'une enquête et d'une brochure d'Unia sur l'accessibilité des hôpitaux aux personnes sourdes
24/09/18		Publication du rapport de recommandations relatif à l'accessibilité des communes wallonnes aux personnes en situation de handicap
26/09/18		Action de sensibilisation d'Unia à l'occasion de la rentrée académique (<i>Student Kick-off</i> , Gand)
01/10/18		Journée internationale des personnes âgées. Publication d'un avis d'Unia sur les discriminations de personnes âgées dans le secteur des assurances auto
08-09/10/2018		Conférence internationale <i>Towards an Inclusive Education System</i> , organisée par Unia et le College voor de rechten van de mensen, avec le soutien du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme
16/10/18		Condamnation d'un individu pour incitation à la haine, suite à un attentat à Istanbul au cours duquel est décédé un jeune Belge d'origine turque (tribunal correctionnel de Gand). Faits : 3 janvier 2017
16/10/18		Audition au Parlement wallon (Commission Action sociale) : Rapport annuel 2017 d'Unia
17/10/18		Participation à un atelier du programme <i>Training for Migration and Health</i> (Commission européenne - DG SANTE) : Compétences transculturelles et santé des migrants
22/10/18		Publication de la recommandation relative au refus du port de signes convictionnels à l'égard de bénéficiaires de l'article 60 de la loi sur les CPAS
06/11/18		Participation au débat <i>Noirs desseins pour blanches aspirations</i> sur la décolonisation (Parlement bruxellois)
07/11/18		Condamnation d'une école pour refus d'aménagement raisonnable et intimidation à l'égard d'un enfant trisomique (tribunal de 1 ^{ère} instance d'Anvers). Faits : 2016
07/11/18		Condamnation de l'agresseur d'un demandeur d'asile afghan (crime de haine raciste) (tribunal correctionnel de Dinant). Faits : 13 juillet 2016
07/11/18		Participation au 10 ^{ème} Congrès de l'Association des Ombudsmen et Médiateurs de la Francophonie (AOMF)

Dates	Catégories	Activités
08-09/11/2018		Participation au séminaire co-organisé par Equinet et l'Open Society Justice Initiative sur le rôle des organismes de promotion de l'égalité dans la lutte contre le profilage ethnique
13/11/18		Participation à la Journée régionale de la diversité (Région de Bruxelles-Capitale). Table ronde : les avantages d'une politique de diversité dans l'organisation
16/11/18		Publication de l'avis sur l'avant-projet de décret visant à insérer la notion d'habitation légère dans le Code wallon du logement et de l'habitat durable
19-20-21/11/2018		Participation au séminaire <i>Not on Our Watch! Equality Bodies fighting Hate Speech</i> , co-organisé par Equinet et l'agence italienne contre la discrimination raciale (UNAR)
20/11/18		Participation d'Unia à un lunch thématique sur l'intersectionnalité organisé par Actiris
21/11/18		Participation à la matinée d'échange <i>Parlons citoyenneté</i> (Service de la Cohésion sociale de la COCOF)
28/11/18		Condamnation d'un individu pour incitation à la haine envers un officier de police, fondée sur les critères dits « raciaux » (tribunal correctionnel de Malines) Faits : 20 mai 2017
28/11/18		Participation à la rencontre <i>La diversité, c'est oui tout simplement!</i> (Campagne d'Altéo et Enéo)
30/11/18		Participation au <i>Midi du droit</i> du SPF Justice sur la législation antidiscrimination
03/12/18		Journée internationale des personnes handicapées. Participation d'Unia à la conférence internationale sur l'accessibilité organisée par la Commission européenne en partenariat avec le European Disability Forum
03/12/18		Publication du rapport actualisé d'Unia <i>Mesures et climat : conséquences post-attentats</i>
05/12/18		Lancement par la secrétaire d'État bruxelloise à l'Égalité des chances et le service equal.brussels d'une campagne de promotion en faveur de l'accès des chiens d'assistance aux lieux publics et commerciaux, avec la collaboration d'Unia
06/12/18		Conférence académique (ULB) : <i>Approches juridiques des discriminations</i>
10/12/18		Journée internationale des droits humains. Présence d'Unia à l'inauguration de l'obélisque célébrant les 70 ans de la Déclaration universelle des droits de l'Homme à Bruxelles
10/12/18		Condamnation d'un parc animalier pour discrimination indirecte sur base du handicap (dossier chien d'assistance) (tribunal de 1ère instance de Liège)
10/12/18		Audition au Sénat: avis d'Unia sur la proposition de résolution relative à la lutte contre l'antisémitisme
10/12/18		Participation au Symposium <i>Handicap et pauvreté</i> (SPF sécurité sociale)
12/12/18		Condamnation des agresseurs d'un couple homosexuel. Motif homophobe non retenu (tribunal correctionnel de Gand). Faits : 6 août 2018
13/12/18		Participation d'Unia au colloque <i>Résurgences de l'antisémitisme</i> organisé par l'ULB et le FNRS (Bruxelles)
13/12/18		Publication de l'avis relatif à l'accès des chiens d'assistance aux établissements et installations destinés au public, dans le cadre de la réforme du CWASS
14/12/18		Participation au débat <i>Radicalisation à droite</i> (Festival de l'égalité, Gand)
17/12/18		Publication du mémorandum <i>S'engager pour les droits humains : 61 propositions d'Unia pour les élections 2019</i>
18/12/18		Audition au parlement wallon (Commission de l'action sociale) : <i>Rapport annuel 2017</i> d'Unia
20/12/18		Audience préliminaire devant la Cour d'assise de Bruxelles dans l'affaire de la tuerie au Musée juif
21/12/18		Désignation des lauréats du concours <i>#DonneMoi1Minute</i>

Index

Critères de discrimination

- **Âge** : 6 ; 20 ; 54 ; 78-79 ; 82
- **Convictions religieuses ou philosophiques** : 39 ; 41 ; 48 ; 52-53 ; 55 ; 68 ; 71 ; 72-75 ; 81 ; 82 ; 97 ; 111-112
- **Fortune** : 13 ; 23 ; 27 ; 30 ; 55 ; 88 ; 94 ; 109 ; 113
- **Handicap** : 5 ; 6 ; 13 ; 14 ; 19 ; 24 ; 25 ; 26 ; 28 ; 29 ; 31 ; 33 ; 34 ; 41 ; 50 ; 52 ; 56 ; 57 ; 58-59 ; 60 ; 61 ; 62 ; 63 ; 64 ; 65 ; 81 ; 82 ; 86 ; 87 ; 88 ; 93 ; 94-95 ; 97 ; 98 ; 100 ; 103-104 ; 109-110
- **Orientation sexuelle, homophobie, transphobie** : 6 ; 23 ; 29 ; 33 ; 34 ; 35 ; 38 ; 39 ; 41 ; 44 ; 49 ; 53 ; 56 ; 65 ; 75 ; 76 ; 77 ; 81 ; 86 ; 88 ; 93 ; 96 ; 110 ; 112
- **Racisme, discrimination « raciale », xénophobie** : 4 ; 6 ; 16 ; 35-36 ; 38 ; 39 ; 40 ; 43-44 ; 45 ; 48 ; 49 ; 50 ; 65-66 ; 67 ; 69 ; 70 ; 71 ; 75 ; 76 ; 81 ; 82 ; 84-85 ; 86 ; 88 ; 89 ; 90 ; 93 ; 95 ; 96 ; 109-110
- **Antisémitisme** : 52-53 ; 68 ; 69
- **Santé / maladie / cancer** : 5 ; 6 ; 22 ; 27 ; 28 ; 33-34 ; 49 ; 52 ; 54 ; 56 ; 57 ; 59 ; 60 ; 61 ; 71 ; 73 ; 79 ; 97 ; 109

Domaines d'action

- **Accessibilité** : 5 ; 23 ; 25 ; 27 ; 29 ; 50 ; 56 ; 57 ; 58 ; 59 ; 60 ; 62-63 ; 64 ; 81 ; 82 ; 86 ; 96 ; 101 ; 110-112
- **Assurances** : 11 ; 14 ; 54 ; 56 ; 61 ; 78 ; 79
- **Emploi** : 4 ; 6 ; 8-9 ; 10 ; 11 ; 12 ; 13 ; 14 ; 15 ; 16 ; 17 ; 49 ; 52-53 ; 54-56 ; 57 ; 61 ; 67 ; 68 ; 70 ; 71 ; 78 ; 79 ; 80 ; 82 ; 87 ; 89 ; 90 ; 97 ; 100 ; 101 ; 103 ; 106 ; 108 ; 109-110
- **Enseignement** : 4-5 ; 6 ; 7 ; 22 ; 23-35 ; 49 ; 55-56 ; 65 ; 71-72 ; 74 ; 75 ; 76 ; 79 ; 87 ; 91 ; 94 ; 97 ; 108 ; 109
- **Logement** : 4 ; 6 ; 16 ; 17 ; 18 ; 19 ; 20 ; 21 ; 22 ; 48 ; 49 ; 55 ; 57 ; 67 ; 71 ; 78 ; 79 ; 80 ; 82 ; 87 ; 88 ; 89 ; 96 ; 97 ; 109 ; 111 ; 112
- **Médias et internet** : 35 ; 36 ; 37 ; 48 ; 53 ; 67 ; 68
- **Police et justice** : 6 ; 9 ; 23 ; 39 ; 40 ; 41 ; 42 ; 43 ; 44 ; 45 ; 49 ; 53 ; 56 ; 69 ; 75 ; 76 ; 79 ; 86 ; 92 ; 98 ; 110 ; 112
- **Santé et soins à la personne** : 6 ; 27 ; 33 ; 34 ; 49 ; 56 ; 59 ; 61 ; 64 ; 71 ; 108

Niveaux de pouvoir

- **Pouvoirs locaux** : 21 ; 22 ; 23 ; 29 ; 47 ; 51 ; 58 ; 62 ; 63 ; 68 ; 70 ; 74 ; 82 ; 84 ; 85 ; 86 ; 91 ; 108
- **Région flamande** : 10 ; 21 ; 88 ; 89 ; 106 ; 107
- **Parlement flamand** : 9 ; 15 ; 23 ; 48 ; 110
- **Région de Bruxelles-Capitale** : 8 ; 10 ; 12 ; 17 ; 18 ; 19 ; 21 ; 29 ; 30 ; 65 ; 68 ; 71 ; 72 ; 77 ; 88 ; 101 ; 106
- **Parlement bruxellois** : 17 ; 110
- **Région wallonne** : 10 ; 13 ; 22 ; 17 ; 34 ; 65 ; 90 ; 101 ; 106 ; 107
- **Parlement wallon** : 9 ; 90
- **Fédération Wallonie-Bruxelles** : 31 ; 106 ; 107
- **Communauté germanophone** : 106 ; 107
- **Parlement de la Communauté germanophone** : 82 ; 84 ; 111
- **Fédéral** : 93 ; 105 ; 109
- **Parlement Fédération Wallonie-Bruxelles** : 109
- **International** : 8 ; 69 ; 94 ; 95 ; 96 ; 98
- **Europe** : 14 ; 21 ; 22 ; 29 ; 30 ; 34 ; 35 ; 36 ; 37 ; 38 ; 41 ; 42 ; 44 ; 47 ; 64 ; 68 ; 69 ; 72 ; 73 ; 75 ; 94 ; 95

Rapport annuel 2018 – Renouer avec les droits humains
Bruxelles, juin 2019

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

.....
Rédaction : Unia

Rédaction finale : Unia

Traduction : Isa Van Dorsselaer (NL), Michel Teller (FR) et Daniel Piette (DE)

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

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : Unia

Illustrations : Willem Pirquin

Impression : Bulckens

Éditeur responsable : Patrick Charlier

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

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

.....
Vous pouvez commander cette publication par e-mail à info@unia.be ou par téléphone au +32 (0)2 212 30 00. Mentionnez clairement le titre de la publication « Rapport annuel 2018 – Renouer avec les droits humains » et vos coordonnées. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

.....
Vous retrouvez cette publication sur www.unia.be à la rubrique « Publications & Statistiques ».

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



Unia

Rue Royale 138 • 1000 Bruxelles

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances