

Rapport annuel
2019
Contribuer
à une société
plus égale
pour tous



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Rapport annuel

2019

**Contribuer
à une société
plus égale
pour tous**



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Sommaire

Avant-propos 4

1 Événements marquants

1. Élections	8
1.1. Avant les élections : mémorandum et campagne pour les électeurs en situation de handicap	8
1.2. Campagne électorale : durcissement du débat	9
1.3. Après les élections : de nouveaux accords de gouvernement	11
1.4. Le gouvernement flamand veut se retirer d'Unia	14
2. Nouvelle législation et évaluation de la législation existante	15
2.1. Négation de certains génocides et autres nouvelles législations	15
2.2. Évaluation du décret flamand sur l'Égalité des chances	16

2 Les critères protégés 17

1. Les critères « raciaux » - généralité	18
1.1. Focus : des réjouissances populaires controversées	18
1.2. Le racisme en 2019	21
1.3. Jurisprudence de 2019 concernant le racisme	22
2. Antisémitisme	22
2.1. Focus : l'attaque contre le Musée juif était un délit de haine antisémite	22
2.2. L'antisémitisme en 2019	23
2.3. Jurisprudence de 2019 concernant l'antisémitisme	25
3. Antitsiganisme	25
3.1. Focus : opération policière de grande envergure	25
3.2. L'antitsiganisme en 2019	26
3.3. Jurisprudence de 2019 concernant l'antitsiganisme	28

4. Handicap et état de santé	28
4.1. Focus : une société sans obstacles	28
4.2. Handicap et état de santé en 2019	29
4.3. Jurisprudence de 2019 concernant le handicap et l'état de santé	31

5. Conviction philosophique et religieuse	32
5.1. Focus : signes convictionnels	32
5.2. Conviction philosophique et religieuse en 2019	34
5.3. Jurisprudence de 2019 concernant la conviction philosophique et religieuse	35

6. Orientation sexuelle	36
6.1. Focus : en sécurité dans la rue	36
6.2. Orientation sexuelle en 2019	37
6.3. Jurisprudence de 2019 concernant l'orientation sexuelle	38

7. Autres critères	39
7.1. Âge	39
7.2. Conviction syndicale	39

8. Solutions négociées	40
-------------------------------	-----------

9. Actions en justice	41
------------------------------	-----------

3 Discrimination - Évolutions par domaine 43

1. Emploi	44
1.1. Focus : arrêté royal sur les actions positives	44
1.2. Le domaine de l'emploi en 2019	45
1.3. Exemples de solutions négociées dans le domaine de l'emploi	50
2. Biens et services	51
2.1. Focus : logement	51
2.2. Le domaine des biens et services en 2019	54
2.3. Exemples de solutions négociées dans le domaine des biens et services	57
3. Enseignement	57
3.1. Focus : enseignement inclusif	57
3.2. Le domaine de l'enseignement en 2019	61
3.3. Exemples de solutions négociées dans le domaine de l'enseignement	62

4 Droit pénal - Messages de haine, délits de haine et dossiers relatifs à la police 63

1. Messages de haine	64
1.1. La haine sur les réseaux sociaux n'est pas moins impunie que la haine en rue	64
1.2. Les messages de haine connaissent un processus de normalisation	66
1.3. En rue aussi, le langage se durcit	67
1.4. La normalisation de la rhétorique et des symboles nazis	68
1.5. Le monitoring des messages de haine par l'UE	71
2. Délits de haine	71
2.1. Délits inspirés par un motif de haine	71
2.2. Conflits de voisinage	71
2.3. Unia et le traitement des délits de haine	72
3. Dossiers relatifs à la police	73
3.1. Profilage ethnique	73
3.2. Violences commises par et contre des policiers	74

5 Au plan local, interfédéral et international 76

1. Antennes locales	77
1.1. Les points de contact locaux d'Unia en Flandre et en Wallonie	77
1.2. L'action d'Unia en Communauté germanophone	80
2. Compétences interfédérales	80
2.1. Unia : mission et vision	80
2.2. Le caractère interfédéral d'Unia : une plus-value pour tous	81
2.3. Plateforme des Droits de l'Homme	81
2.4. Institut fédéral des droits humains	82
3. Être fort sur le plan international	83
3.1. Nations unies	83
3.2. Conseil de l'Europe	85
3.3. Union européenne	85
3.4. Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe	86
3.5. Réseaux internationaux	86
3.6. International Holocaust Remembrance Alliance	87

6 Formation, accompagnement et communication 88

1. Formation et accompagnement assurés par Unia	89
1.1. Approche sur mesure	89
1.2. Focus sur quelques formations	90
1.3. Formations à la police et à la justice	91
1.4. eDiv	91
2. Communication d'Unia	92
2.1. Des signalements en ligne plus aisés	92
2.2. Nouvelles vidéos	92
2.3. Canaux de communication	92
2.4. Publications	93

7 Informations générales et agenda 94

1. Organigramme et personnel	95
1.1. Services opérationnels et horizontaux	95
1.2. Composition du personnel	96
2. Conseil d'administration	98
3. Budget, bilan et compte de résultats	99
3.1. Financement d'Unia	99
3.2. Bilan et compte de résultats 2019	100
4. Avis et recommandations d'Unia	101
5. Unia en 2019 (sélection)	102
Colophon	108

Avant-propos



À l'heure où nous écrivons cet avant-propos, la crise du coronavirus impacte fortement notre travail. Elle s'est traduite dans les signalements qu'Unia reçoit chaque jour. Des gens s'indignent qu'une chaîne de magasins accorde la priorité aux plus de 65 ans entre 8 et 9 heures du matin ou que des familles puissent aller se promener ensemble alors que les isolés ne peuvent être accompagnés que d'une seule autre personne. Une femme d'origine asiatique nous signale qu'elle a été insultée au guichet d'une administration publique. Des messages de tel faiseur d'opinion ou de tel responsable politique sur Twitter déclenchent un flot de réactions négatives. L'un estime que l'islamisation est en marche parce que le coronavirus a pour effet que les gens se couvrent le visage et ne se serrent plus la main. Un autre critique une affiche montrant deux mains qui se lavent, une blanche et une basanée. Des personnes en situation de handicap appellent notre permanence parce qu'elles ne peuvent

plus acheter de produits de première nécessité du fait que les services de livraison à domicile sont débordés. L'engagement et le courage des soignants sont plus qu'admirables. Malheureusement, nous apprenons que même eux sont confrontés à des comportements hostiles de proches et de voisins qui les soupçonnent d'être davantage porteurs du virus.

Comme toujours, les signalements que nous recevons sont un reflet de ce qui est à l'œuvre dans la société. Le coronavirus touche les gens indépendamment de leur couleur de peau, leur ascendance, leur orientation sexuelle, leur conviction philosophique ou religieuse, leur conviction politique, leur origine sociale... Il peut monter les gens les uns contre les autres, mais aussi susciter une vague de solidarité. L'article 1 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme paraît plus pertinent que jamais : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils (...) doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. » Unia veut s'engager pleinement pour une société faite de cohésion et de solidarité, dans laquelle tout le monde est en mesure de participer de manière égale à tous les aspects de la vie sociale. Les initiatives en ce sens que nous avons prises en 2019 constituent le thème de ce rapport annuel.

Nous évoquons dans ce rapport annuel l'action de notre service Soutien individuel et de nos Points de contact locaux en Flandre et en Wallonie. En 2019, ils ont traité pas moins de 8 478 signalements venus de la société et ont ouvert, sur cette base, 2 343 nouveaux dossiers. Le 26 mai 2019 se sont tenues les élections européennes, fédérales et régionales en Belgique. Notre service Politique et Société a préparé un mémorandum, avec l'aide de collègues d'autres services, a suivi les accords de gouvernement et a formulé des recommandations et des avis pour les différents niveaux de pouvoir – du local à l'international. Nos ini-

tatives de formation, en grande partie portées par notre service Accompagnement et Formation, ont touché 14 698 participants en 2019. Notre service Communication a une nouvelle fois produit un grand nombre de publications et de communiqués de presse et a collaboré à diverses campagnes. Notre service Handicap a lancé de nouvelles campagnes en 2019, a collaboré à de nombreuses initiatives et a émis divers avis et recommandations. Quant à nos services de Gestion interne et du Personnel, ils permettent d'assurer le fonctionnement quotidien d'Unia – même durant la période difficile de la crise du coronavirus.

L'année 2019 a été marquée par un certain nombre d'événements, notamment la controverse au sujet du Carnaval d'Alost, l'opération policière de grande envergure sur des terrains occupés par des gens du voyage, la publication de l'arrêté royal (attendu de longue date) relatif aux actions positives, le procès en assises de l'attentat au Musée juif de Bruxelles... Divers événements marquants sont abordés en détail dans ce rapport annuel. Mais celui-ci fournit aussi des informations sur de nouvelles législations, des campagnes, des solutions négociées, des procès, des avis et recommandations, des rapports internationaux, des projets de formation, des publications... Il n'est pas seulement question de discriminations, mais aussi de délits et de messages de haine. Et à ce sujet, nous observons que le discours se durcit à une série de niveaux. Nous constatons aussi que l'ère de l'impunité pour les discours de haine, anonymes ou non, dans les médias et sur les réseaux sociaux est définitivement révolue.

L'augmentation du nombre annuel de signalements et de dossiers qui parviennent à Unia est une constante au cours des dernières années. En 2019, le nombre de signalements s'est accru de 13,2% et celui des dossiers de 6,9% par rapport à 2018. Au niveau des critères, nous avons surtout assisté en 2019 à une augmentation pour les

critères 'raciaux' tandis que pour les domaines, c'est celui de l'emploi qui a le plus progressé. La hausse est encore plus marquée à plus long terme : entre 2010 et 2019, les signalements reçus par Unia ont plus que doublé et le nombre de dossiers a augmenté de trois quarts. On nous confie aussi sans cesse de nouvelles missions. Unia a par exemple été désigné comme organe compétent dans le cadre de la Directive européenne 2014/54/EU relative à la libre circulation des travailleurs. L'accord de coopération conclu entre le pouvoir fédéral, les Communautés et les Régions, qui a établi le caractère interfédéral d'Unia, précise qu'en contrepartie de nouvelles tâches, il faut aussi prévoir de nouveaux moyens.

Nous sommes préoccupés au sujet des moyens qui doivent nous permettre de continuer à remplir correctement nos missions légales, ainsi que par les conséquences de l'annonce faite par le gouvernement flamand de son intention de se retirer d'Unia. Selon Unia, ce retrait doit s'accompagner des garanties indispensables en matière d'indépendance, de coopération effective entre les institutions et d'accessibilité pour les auteurs de signalements et les victimes – et il doit certainement satisfaire aux normes internationales pour les organes de promotion de l'égalité des chances.

La crise du coronavirus montre douloureusement que les personnes les plus vulnérables sont peu prises en compte. Elle fait retentir l'appel pour un nouveau projet de société. Des voix s'élèvent pour dire que notre société a plus que jamais besoin d'un discours fédérateur et de « jeteurs » de ponts. Fédérer les gens et jeter des ponts entre eux, voilà qui relève par excellence des missions essentielles d'Unia. Avec tous nos collaborateurs, nous voulons à nouveau nous y atteler pleinement en 2020.

Patrick Charlier
Directeur

Els Keytsman
Directrice

Les publications d'Unia ainsi que les avis, la jurisprudence et les solutions négociées auxquels il est fait référence dans ce rapport annuel peuvent être consultés sur notre site internet www.unia.be (respectivement à la rubrique Publications & Statistiques, Législation & Recommandations et Jurisprudence & Alternatives). Outre ce rapport annuel, Unia publie aussi un rapport chiffres et des rapports d'activité régionaux.

A full-page photograph of a young woman with long blonde hair, smiling, sitting in a wheelchair. She is wearing a dark blue long-sleeved top and has her arms crossed over her lap. She is wearing prosthetic legs with white and black components and grey sneakers. The wheelchair has a red cushion. The background is a plain light green wall.

Chapitre 1

Événements
marquants

Le dimanche 26 mai 2019, de très nombreux Belges se sont rendus au bureau de vote pour élire les membres du Parlement fédéral, des parlements des entités fédérées et du Parlement européen. Préalablement à ces élections, Unia a rédigé un mémorandum et a également demandé d'accorder une attention particulière aux électeurs handicapés¹. Après les élections, nous avons examiné dans quelle mesure les différents accords de gouvernement étaient attentifs – dans le sens positif ou négatif – à l'égalité des chances et à la discrimination. Mais ce chapitre ne traite pas uniquement de l'actualité électorale : nous nous intéressons aussi aux changements dans la législation antidiscrimination et nous abordons plus en profondeur le document de travail réalisé par Unia pour évaluer les décrets flamands sur l'égalité des chances et sur la participation proportionnelle au marché de l'emploi.

1. Élections

1.1 | Avant les élections : mémorandum et campagne pour les électeurs en situation de handicap

Mémorandum

Avant les élections, Unia a publié le mémorandum *S'engager pour les droits humains* contenant 61 propositions concrètes pour s'attaquer aux inégalités. Ces propositions s'inspirent des dizaines de milliers de signalements qui nous sont parvenus du terrain, des remarques formulées lors des formations que nous avons données, des contacts avec nos partenaires, des études ('baromètres') que nous avons fait réaliser sur l'enseignement, l'emploi, le logement...

Les recommandations d'Unia sont destinées en priorité aux nouveaux gouvernements, à tous les niveaux de pouvoir. Elles peuvent aussi constituer une source d'inspiration pour d'autres responsables politiques, décideurs, universitaires, organisations de la société civile... Les recommandations du mémorandum sont très variées. Elles concernent par

exemple l'accessibilité des bâtiments et des transports publics pour les personnes porteuses d'un handicap, le manque de logements sociaux ou le profilage ethnique fait par des fonctionnaires de police. En proposant notre expertise – en toute indépendance –, nous voulons aider à transformer de bonnes intentions en actes concrets.



Du reste, ces recommandations ne sont pas seulement des 'repères' pour Unia, mais aussi des 'critères de mesure' qui permettront d'évaluer la politique concrète menée en matière d'égalité des chances sous les nouvelles législatures. Nous reviendrons sur certaines d'entre elles dans la suite de ce rapport annuel.

Campagne pour les électeurs en situation de handicap



'J'ai un handicap et j'ai le droit de voter comme tout le monde' était le slogan d'une campagne lancée par Unia fin 2017. Unia appelait les électeurs en situation de handicap à aller voter lors des élections de 2018 et 2019. L'article 29 de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, que la Belgique a ratifiée, affirme clairement que

les personnes handicapées doivent pouvoir participer pleinement à la vie politique. Pourtant, bon nombre d'entre elles ne vont pas voter ou donnent une procuration. C'est dû par exemple au fait que des bureaux de vote ne sont pas accessibles aux usagers en chaise roulante ou que des programmes électoraux sont rédigés dans une langue peu compréhensible pour elles. Par conséquent, leur voix n'est pas entendue. À la veille des élections du 26 mai 2019, Unia a complété la liste des outils destinés aux électeurs handicapés qui veulent se préparer à aller voter. Cette liste est toujours consultable sur notre site internet².

¹ Dans ce rapport annuel, nous utilisons le terme handicap de la même manière que dans la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

² <https://www.unia.be/fr/articles/outils-pour-preparer-les-personnes-en-situation-de-handicap-a-voter>.

Étude sur la participation citoyenne des personnes en situation de handicap

En 2019 toujours, Unia a mené une étude sur la participation citoyenne de personnes avec un handicap intellectuel et/ou psychique. Des entretiens individuels et collectifs ont eu lieu dans ce but avec 80 personnes répondant à l'un de ces deux critères, âgées de 18 à 81 ans et originaires des différentes régions du pays. Nous avons parlé avec des membres de leur famille, des médecins, des éducateurs, des travailleurs sociaux... et nous avons diffusé une enquête parmi des directeurs de services d'aide.

Il ressort de cette étude que ce groupe est en butte à des préjugés. Certains pensent que les personnes avec un handicap intellectuel et/ou psychique n'ont pas le droit de vote, qu'elles ne sont pas capables de voter, qu'elles ne sont pas intéressées par la politique ou encore qu'un processus électoral inclusif n'est pas possible. Pourtant, les membres de ce groupe cible ont le même intérêt pour la politique que d'autres personnes, mais ils rencontrent beaucoup de difficultés. Les professionnels qui les encadrent manquent de temps et de moyens pour bien les préparer aux élections. Il n'existe pas d'information et de documentation compréhensibles sur les élections. Les bureaux de vote peuvent constituer un environnement stressant et les bulletins et instructions de vote sont difficiles à comprendre pour certains. Les résultats complets de l'étude (et les recommandations qui en découlent) seront publiés en 2020.

1.2 | Campagne électorale : durcissement du débat

Campagnes politiques

Dans son précédent rapport annuel, Unia constatait déjà, sur base des signalements que nous avons reçus avant et après les élections communales et provinciales, que le discours politique semblait se durcir. Cette tendance s'est poursuivie en 2019. Durant la première moitié de l'année, les élections du 26 mai 2019 ont entraîné une augmentation du nombre de signalements reçus par Unia rapportant des messages de haine sur les réseaux sociaux (en comparaison avec le premier semestre 2018). Unia a de nouveau reçu de nombreux signalements concernant certaines campagnes de partis politiques et certaines déclarations de responsables politiques.

Du côté néerlandophone, nous avons ainsi reçu des signalements sur les campagnes de Filip Dewinter (Vlaams Belang) – plus précisément à propos du bus Go Back, avec le commentaire « *Ce bus Go-Back s'arrête, lui, à Bruxelles*

Nord et ramène dans leur pays d'origine tous les migrants atteints de gale, de malaria et de tuberculose » (« *Deze Go Back-bus stopt wel aan Brussel-Noord en neemt alle schurft-, malaria- en tbc-migranten mee terug naar hun land van herkomst!* ») et des affiches 'Stop à l'islamisation' placardées sur des enseignes de magasins arabes.

D'autre part, on nous a aussi signalé par exemple une déclaration de Zuhail Demir (N-VA) – « *Je suis contre l'école islamique parce que je sais que les filles y sont endoctrinées avec des valeurs arriérées.* » Des photos de Guy D'Haeseleer (Vlaams Belang) sur Instagram nous ont aussi été signalées pendant la période électorale. Elles montraient des « blackfaces », des personnes qui défilent avec des tenues similaires à celles du Ku Klux Klan et des jeux de mots avec la mousse au chocolat.

Du côté francophone, nous sont parvenus des signalements concernant l'affiche 'Quelle société voulez-vous ?' de la Liste Destexhe. On y voyait deux photos de quelques femmes candidates en maillot de bain : sur celle du dessus, elles portaient un 'burkini' et sur celle du dessous un bikini. L'affiche appelait à voter pour l'intégration et contre le communautarisme. La page Facebook d'Aymeric de Lamotte (Liste Destexhe) nous a également été signalée : un article sur « *la dépossession culturelle* » de Bruxelles qu'il y a publié a engendré bon nombre de réactions racistes.

D'autre part, nous avons aussi reçu des signalements relatifs à un message paru sur la page Facebook de Benoît Hons (PS). Sous une affiche qui montrait une femme voilée, il avait écrit : « *Vu à l'instant dans un bâtiment public et au bord de l'infarctus. Il faudra que les responsables du Parlement jeunesse de la Fédération Wallonie-Bruxelles m'indiquent si le port du voile devient la norme à adopter pour être un bon citoyen dans un pays où il m'apparaît essentiel d'éviter les signes religieux ostentatoires (...).* » Début 2020, Benoît Hons a été exclu de son parti et a démissionné de ses mandats politiques après avoir entre autres qualifié les Roms de « *spécimens parasites* » dans un message Facebook. Un dernier exemple est celui de Yasmine Dehaene (Parti Populaire) qui, dans un message paru sur Facebook, a dépeint les problèmes qui se posent à Bruxelles – « *(...) vente de drogue à chaque coin de rue, bagarres, agressions, saleté, quartiers dont nous sommes chassés et où on nous dit 'ici, c'est chez nous, il n'y a plus de Blancs', quartiers où les lois sont dictées par des extrémistes (...)* » – en indiquant implicitement que les personnes d'origine étrangère étaient la source de ces problèmes.

Réactions à des campagnes

Il y a également eu des signalements concernant des réactions – de responsables politiques et autres – à des cam-

pagnes politiques et à des déclarations d'hommes ou de femmes politiques. Nous avons ainsi reçu un grand nombre de signalements à propos d'une réaction du metteur en scène Chokri Ben Chikha. Dans l'émission de télévision *De Afspraak* (Canvas), il avait dit : « *Les 800 000 électeurs du Vlaams Belang sont des gens qui ont été sensibles à la propagande raciste en cours depuis un certain nombre d'années (...), c'est un signe que, d'une certaine manière, ils sont d'accord avec ça.* » D'autres signalements portaient sur une réaction de Laurette Onkelinx (PS), qui a déclaré au journal de la RTBF : « *Le Vlaams Belang est raciste et violent.* »

Liberté d'opinion

Le principe de base de la législation et de la jurisprudence est la liberté d'opinion. Elle s'applique aussi à des propos qui peuvent choquer, inquiéter ou blesser. Selon la jurisprudence, les responsables politiques jouissent même d'une plus grande liberté pour exprimer leur opinion. Le débat politique doit pouvoir être mené en termes tranchants. En contrepartie, les responsables politiques doivent pouvoir accepter de faire face à des critiques plus nombreuses et plus incisives.

En Belgique, est punissable le fait d'inciter en public, et avec une intention malveillante, à la discrimination, à la haine ou à la violence (sur la base de critères relatifs à la personne protégés par la loi Antiracisme, à la loi Antidiscrimination ou la loi Genre), de diffuser publiquement des idées fondées sur la supériorité d'une race ou sur la haine raciale et d'être membre de, ou de collaborer à, un groupement ou une association qui prône publiquement, de façon manifeste et répétée, la discrimination ou la ségrégation (sur la base des critères protégés par la loi Antiracisme).

Lorsque les propos punissables paraissent dans des journaux ou sur des réseaux sociaux, on parle de délit de presse. L'article 150 de la Constitution stipule que les délits de presse 'non racistes' doivent être jugés par une cour d'assises (et donc un jury populaire). En pratique, cela ne se fait pas car une procédure d'assise lourde et coûteuse n'est pas considérée comme une réponse justifiée pour les délits de presse (les délits de presse 'racistes' sont quant à eux jugés par le tribunal correctionnel). Sur le plan juridique, il y a donc une grande différence entre des propos punissables (écrits) concernant par exemple les Marocains ou les Turcs (nationalité, et donc délit de presse 'raciste') et les musulmans (conception religieuse ou philosophique, et donc délit de presse 'non raciste'). Dans son mémorandum, Unia demande que tous les messages de haine soient traités selon la même procédure.

En conséquence, des campagnes politiques et des déclarations de responsables politiques frôlent souvent les limites

de la liberté d'expression, mais elles ne sont pas punissables ou ne sont pas punies, par exemple parce que l'intention malveillante est difficilement démontrable ou parce qu'il s'agit de délits de presse 'non racistes'. Selon Unia, la plus grande liberté laissée aux responsables politiques pour exprimer leur opinion implique cependant aussi une plus grande responsabilité, même si elle n'est pas juridiquement contraignante. Leurs déclarations alimentent en effet des conceptions qui peuvent entraîner le racisme et la discrimination dans la société. Dans le chapitre sur les messages de haine, nous reviendrons sur la jurisprudence récente, qui souligne de plus en plus la responsabilité des auteurs de messages et de déclarations sur les réseaux sociaux et des réactions de haine que cela déclenche.

Exemples

Quelques exemples peuvent expliquer comment les images circulant parmi la population sont alimentées. C'est ainsi que, quelques jours après les élections du 26 mai 2019, nous avons ouvert un dossier à propos d'une lettre envoyée à quelques familles d'Alost. On pouvait y lire : « *Après ces élections, il est très clairement apparu que les étrangers ne sont PAS les bienvenus ici. Le Vlaams Belang est le premier et le plus grand parti d'Alost (...). Il est clair vous n'êtes plus les bienvenus dans toute l'Europe, personne ne veut de vous (...). Vous êtes tellement arriérés et peu civilisés, impolis, lâches, sales, hypocrites, stupides, vous êtes des demi-bêtes sans aucune valeur. Et surtout, vous êtes de sales profiteurs, vos enfants sont tellement impolis et marginaux, sans la moindre éducation (...).* » Cet incident montre comment le résultat des élections est parfois utilisé pour légitimer le racisme.

Dans certains cas, le score du Vlaams Belang a été invoqué avec insistance pour justifier un comportement raciste. Unia a ainsi ouvert deux dossiers sur un cas d'agression routière impliquant une personne issue de l'immigration. Dans un cas, une cigarette a été lancée vers la victime et on lui a crié : « *Je suis du Vlaams Blok (sic), je suis contre les gens de votre espèce et je veux que vous partiez tous.* » Dans l'autre cas, on a dit à la victime : « *Pas étonnant que le Vlaams Belang a gagné.* » Unia a aussi ouvert un dossier concernant une querelle de voisinage lors de laquelle on a crié à une jeune fille mineure noire : « *Vous, les nègres, vous puez, retournez chez vous. Il y a quatre Belges sur cinq qui ne veulent plus de vous.* »

Certains éprouvent de moins en moins de gêne à utiliser un langage plus acerbe, plus dur et plus raciste sur les réseaux sociaux. Ils s'expriment ouvertement – sous le prétexte 'maintenant, c'est à nous de parler' – et le racisme connaît une sorte de processus de normalisation. Des messages innocents suscitent des réactions extrêmes. Ainsi,

à propos d'un message sur un chien perdu, quelqu'un s'est demandé si « *ce n'était pas un chien de Daesh* », car il pourrait se radicaliser...

Sans doute les propos de certains responsables politiques ont-ils pour effet de jeter de l'huile sur le feu. Il se peut que des personnes se sentent intouchables parce qu'elles pensent qu'on n'intervient pas, ou qu'on ne peut pas intervenir contre des messages de haine. Il semble aussi qu'on s'exprime en termes de plus en plus durs, non seulement sur les réseaux sociaux, mais aussi en rue.

Il y a pourtant aussi de bonnes nouvelles. De nombreuses personnes signalent à Unia des messages de haine en indiquant qu'elles en ont assez de ce discours dur et raciste. Ou elles dénoncent le manque de sens des responsabilités de certains partis et hommes politiques. Ainsi, un message diffusé sur Twitter par Sam Van Rooy (Vlaams Belang), dans lequel il disait qu'il connaissait une 'piscine' où des 'jeunes difficiles' pouvaient nager de manière tout à fait séparée et 'à des heures à eux', à savoir la mer Méditerranée, a immédiatement suscité une dizaine de réactions en juillet 2019.



Islam = cancer

« Lorsque j'ai garé ma voiture à Aarschot, dans la nuit du 22 mai 2019, je n'en ai pas cru mes yeux. Une affiche contenant un texte et une illustration racistes était collée sur une poubelle. Je l'ai tout de suite jetée dans cette poubelle. Plus tard, j'ai vu la même affiche à d'autres endroits et j'ai fait dresser un PV par la police. J'ai aussi contacté Unia. »

Dans ce dossier, Unia a déposé plainte en son propre nom auprès du parquet.



1.3 | Après les élections : de nouveaux accords de gouvernement

Observations générales

Les premiers accords de gouvernement ont été annoncés quelques semaines après les élections. Unia a pu constater avec satisfaction qu'ils intégraient plusieurs recommandations de son memorandum et est bien sûr tout disposé à aider à les mettre en œuvre. Le gouvernement flamand a indiqué, dans son accord de majorité, vouloir mettre un terme à son actuelle collaboration avec Unia. Nous reviendrons sur cette question au point 1.4.

Flandre



L'accord de gouvernement en Flandre fait état de l'intention d'abroger le '**décret M**' et de le remplacer par un décret sur l'accompagnement des enfants ayant des besoins de prise en charge et de leurs enseignants. Le '**décret M**' définit comment les écoles flamandes doivent gérer les élèves à besoins spécifiques qui ne peuvent pas suivre comme les autres élèves les cours dans une école ordinaire. Il fait de l'enseignement inclusif la première option, afin que moins d'élèves ne doivent être orientés vers des écoles d'enseignement spécialisé.

D'autre part, on annonce aussi la suppression du double contingentement³ dans l'enseignement fondamental. Ce double contingentement doit faire en sorte que des élèves moins ou plus favorisés (selon la population de l'école) aient la priorité lors de l'inscription des nouveaux élèves afin de parvenir à une mixité sociale.

Dans le domaine de l'**emploi**, le gouvernement flamand veut poursuivre dans la voie de la sensibilisation, de l'auto-régulation par les secteurs, de la formation et des contrôles ciblés. Pour les discriminations au travail, on demandera à l'Inspection sociale flamande d'être attentive à éviter

3 Qu'est-ce que le double contingentement ? Lors de l'inscription, l'école fonctionne avec deux contingents : les élèves dits 'à indicateur' (dont la mère n'a pas de diplôme de l'enseignement secondaire ou dont la famille perçoit une bourse d'études) et les autres. Lorsque le plafond est atteint dans un contingent, la priorité est accordée aux élèves de l'autre contingent. La fixation au préalable d'un pourcentage d'élèves à indicateur et sans indicateur garantit les conditions d'une mixité sociale.

toute forme de discrimination interdite par la loi. Mais n'est pas accordée au service d'inspection la compétence pour réaliser des tests de situation.

Pour le **logement** sur le marché locatif privé, la convention 'antidiscrimination' qui a été conclue avec les organisations de propriétaires sera évaluée par toutes les parties concernées. Le Conseil du Logement, qui remet des avis sur la politique flamande du logement, sera aboli. L'abolition effective est prévue pour la mi-2020.

Il y aura aussi une évaluation du **financement qui suit la personne** ('persoonsvolgende financiering' – PVF) qui donne la possibilité aux personnes handicapées de décider librement de l'affectation de leur budget personnel pour l'organisation de leurs soins et de leur soutien. Le PVF sera introduit pour les mineurs. Unia constate que les budgets consentis pour le PVF sont insuffisants. Au cours de cette législature, un grand nombre de personnes handicapées ne pourront à nouveau pas faire usage des budgets qui suivent la personne. 15 000 d'entre elles sont aujourd'hui inscrites sur la liste d'attente pour obtenir un financement qui suit la personne et plus de 1 600 enfants et jeunes attendent un budget d'assistance personnel⁴. Les délais d'attente sont très longs. Unia a ainsi reçu un signalement à propos d'une jeune fille qui souffre de problèmes de concentration à la suite du traitement contre le cancer qu'elle a subi. Cela l'oblige à combiner l'enseignement ordinaire et l'enseignement à domicile, avec de lourdes conséquences organisationnelles et financières pour les parents qui travaillent comme indépendants. Ils sont sur la liste d'attente et, au moment où le signalement nous a été fait, cela faisait neuf ans qu'ils attendaient qu'on leur accorde un budget.

Le gouvernement veut également s'engager en faveur de l'**entreprenariat social** en soutenant des initiatives privées à petite échelle pour les personnes handicapées.

En ce qui concerne la collaboration avec le **monde associatif**, le gouvernement flamand veut élaborer un cadre de financement objectif, axé sur les objectifs politiques des autorités flamandes. Unia demande qu'une place soit aussi laissée, au cours des prochaines années, aux organisations de la société civile qui font entendre une voix critique contre la politique menée.

Les membres du personnel des pouvoirs publics flamands qui sont en contact direct avec des usagers ne pourront plus porter de signes extérieurs de convictions philosophiques, religieuses, politiques ou autres. En même temps, les administrations locales conservent cependant

la liberté de donner forme à la **neutralité** de leur service. Dans l'enseignement provincial et communautaire, on veillera à assurer la neutralité convictionnelle pour les enseignants et les élèves ; pour l'enseignement libre et celui des villes et des communes, c'est le principe d'autonomie qui s'applique.

Le gouvernement flamand affirme aussi qu'œuvrer en faveur de l'égalité des chances est la tâche assignée à tous les domaines politiques et que les autorités flamandes contribueront aux **plans d'action** interfédéraux. Une seule phrase de l'accord de gouvernement décrit l'intention d'intervenir de manière cohérente contre le racisme. Unia souscrit au principe de la collaboration transversale et de l'intervention cohérente contre le racisme, mais il se demande quelles formes et actions concrètes cela prendra.

Région de Bruxelles-Capitale



Un **code** de lutte contre les discriminations a été annoncé dans l'accord de gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Il concernera toutes les compétences et institutions régionales. Le gouvernement bruxellois plaidera aussi en faveur d'un **plan d'action** interfédéral contre le racisme.

On examinera comment les inspections du travail et du logement peuvent réaliser de manière plus proactive des **tests de situation**. Une étude portant sur la faisabilité de créer un fonds public de garantie locative, qui centralisera toutes les garanties locatives tant pour les logements publics que privés, sera réalisée.

Le gouvernement bruxellois veut élaborer, en concertation avec Unia, une stratégie destinée aux **populations roms**.

Le gouvernement plaidera aussi pour l'inclusion dans les **cursus scolaires** des écoles bruxelloises de modules consacrés à l'histoire des différentes formes de discrimination, de la colonisation, des mouvements LGBTIQ+...

Enfin, la Commission communautaire française (COCOF) a fait part de son intention de supprimer l'interdiction des **signes convictionnels** pour les élèves bruxellois dans l'enseignement supérieur et l'enseignement pour adultes dont elle est le pouvoir organisateur.

⁴ Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Evaluatie PVF – Tussentijdse evaluatie juni 2019, 7 et www.jaarverslagjeugdhulp.be.

Communauté française



L'accord de gouvernement de la Communauté française annonce la poursuite des réformes entamées dans le cadre du *Pacte pour un enseignement d'excellence*. La Communauté française veut continuer à supprimer les barrières entre **enseignement** ordinaire et spécialisé. Il y aura une réforme des centres psycho-médico-sociaux et plus particulièrement des procédures d'orientation. L'accessibilité de l'infrastructure et des programmes d'enseignement sera améliorée afin de favoriser l'inclusion. La formation de base et la formation continue des enseignants en matière de diversité sera approfondie et les cursus scolaires comprendront des modules relatifs à l'histoire des différentes formes de discrimination, de la migration, des mouvements LGBTIQ+... On sensibilisera les élèves au racisme et à la discrimination et on luttera contre le harcèlement.

Le gouvernement de la Communauté française veut mener une campagne sur les messages de haine et apporter son soutien à un **plan d'action** interfédéral contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie. Une conférence interministérielle sur les droits des personnes en situation de **handicap** sera mise sur pied et on investira dans l'accessibilité des activités sportives pour les personnes handicapées. Enfin, les **services publics** devraient également s'ouvrir davantage à la diversité.

Région wallonne



L'accord de gouvernement de la Région wallonne indique que le gouvernement veut élaborer un cadre légal pour les **tests de situation** en vue de lutter contre les discriminations à l'embauche. Les **services publics** doivent être plus diversifiés et la politique visera à favoriser la diversité dans les organisations publiques et privées.

Dans le domaine du **logement**, le gouvernement adoptera un plan de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement. Unia espère que ce plan permettra aussi une extension des compétences des services régionaux

de contrôle du logement afin qu'ils puissent s'attaquer aux discriminations, par exemple en utilisant des tests de situation. Unia déplore que l'ambition de créer un fonds central de garantie locative ait été abandonnée et demande que la Région wallonne fasse preuve d'une plus grande proactivité en matière d'accueil des gens du voyage.

Le gouvernement wallon veut concrétiser l'intégration effective des personnes en situation de **handicap** tout au long de leur vie (par exemple en ce qui concerne le choix d'un lieu de vie, l'accessibilité des bâtiments et des transports publics...). Enfin, il soutient aussi un **plan d'action** interfédéral contre le racisme et la discrimination.

Communauté germanophone



Dans son accord de majorité, le gouvernement de la Communauté germanophone annonce son intention de poursuivre le développement de l'offre existante de **pédagogie adaptée** ('*Förderpädagogik*') et de la rendre plus efficace. On veut harmoniser davantage les services de Kaleido et du Centre de Pédagogie adaptée (ZFP). Une école fondamentale inclusive sera créée à Saint-Vith. La Communauté germanophone veut aussi investir dans le **numérique** pour rendre ses services plus inclusifs et plus accessibles.



Un soutien à un plan d'action interfédéral contre le racisme est promis dans divers accords de gouvernement

En 2001, les Nations unies ont organisé à Durban (Afrique du Sud) une conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance. La Belgique s'est alors engagée vis-à-vis de la communauté internationale à rédiger – sans délai – un plan d'action contre le racisme. Cette intention a été répétée en 2009 lors d'une conférence de l'ONU à New York.

Près de vingt ans plus tard et malgré des appels répétés – entre autres du Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale, de la Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance et du Conseil des droits de l'homme des Nations unies⁵ – et d'initiatives, il n'y a toujours pas de plan d'action.

La mise sur pied d'un plan d'action contre le racisme est une priorité pour Unia, qui espère que les différents engagements pris dans les accords de gouvernement ne soient pas des promesses creuses et que les différents niveaux de pouvoir prendront enfin l'initiative d'élaborer un plan d'action interfédéral contre le racisme et de le mettre en pratique. Ceci doit traverser tous les domaines de la vie sociale et se faire en concertation avec des partenaires sociaux, des instances politiques, des organisations de la société civile, des universitaires... Le 23 janvier 2020, la Première ministre fédérale Sophie Wilmès (MR) a en tout cas indiqué à la Chambre des Représentants qu'un projet de plan d'action interfédéral contre le racisme était en préparation. Le Comité de concertation a approuvé, le 19 février 2020, la création d'une conférence interministérielle contre le racisme, qui pourra faire office d'organe de conseil et de soutien pour préparer le plan d'action.

1.4 | Le gouvernement flamand veut se retirer d'Unia

Centre flamand pour l'Égalité des chances

« La collaboration avec Unia prendra fin à l'issue de l'accord de coopération en cours et sera remplacée par un Centre flamand pour l'Égalité des chances, qui agira sur la base de la législation antidiscrimination et qui regroupera les missions d'Unia et de la chambre 'genre' du Service flamand de médiation. Ce Centre pour l'Égalité des chances s'insérera dans un mécanisme interfédéral des droits humains, conformément aux Principes de Paris, pour obtenir un statut A. »

Par ce passage de l'accord de majorité, le gouvernement flamand a indiqué vouloir mettre un terme à l'actuelle collaboration avec Unia. L'accord de coopération en cours est en vigueur jusqu'au 15 mars 2023. Unia juge incompréhensible que cette décision ait été prise sans consultation, sans motivation fondée et sans analyse objective ou évaluation du fonctionnement d'Unia.

En tant qu'institution interfédérale, Unia est compétent pour faire respecter la législation antiracisme et antidiscrimination au niveau fédéral et à celui des Communautés et des Régions⁶. Par ailleurs, Unia a été désigné par le pouvoir fédéral, les Communautés et les Régions comme mécanisme indépendant pour la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. Son caractère interfédéral est incontestablement une grande plus-value. Il permet ainsi aux auteurs de signalements et aux victimes de racisme ou de discrimination de s'adresser à une seule institution. Pour les décideurs politiques, les services publics, le monde universitaire, les journalistes, les associations, les partenaires sociaux, les institutions internationales... aussi, Unia constitue un interlocuteur unique pour tout ce qui touche au racisme ou à la discrimination. Grâce à son approche interfédérale, Unia conserve une vision transversale par-delà les différents niveaux de pouvoir et de compétence. Ceci favorise le transfert de connaissances et d'expériences et permet une approche cohérente aux différents niveaux de pouvoir et de compétence. Unia garantit également une présence locale dans les différentes régions de Belgique.

5 Par exemple: CERD, Concluding observations on the sixteenth and nineteenth periodic reports of Belgium, 2014, considérant 6; ECRI, Report on Belgium, 2009, considérant 182; et HRC, Report of the Working Group on the Universal Periodic Review Belgium, 2016, considérant 140.9 e.v.

6 Unia n'est pas compétent pour la législation relative au genre. Celle-ci relève de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et les hommes (pour les matières fédérales ainsi que – sur la base de protocoles – pour les matières de la Région de Bruxelles-Capitale, de la COCOF, de la Communauté germanophone, de la Communauté française et de la Région wallonne) et de la chambre 'genre' du Service flamand de Médiation (pour les matières flamandes).

Obstacles

En supprimant ce fonctionnement interfédéral, on élève des obstacles dont pâtiront en premier lieu les auteurs de signalements et les victimes de racisme ou de discrimination. Ceux-ci devront d'abord chercher à savoir où s'adresser ou seront renvoyés d'un service à l'autre. Que se passera-t-il par exemple pour un personne handicapée francophone qui se sent discriminé dans un bus de De Lijn à Bruxelles ? Un homosexuel qui est tabassé en rue devra s'adresser à une autre instance qu'un homosexuel qui est discriminé sur le marché flamand du logement. Cela rendra les choses inutilement complexes et dissuasives. La nouvelle institution flamande coûtera sans doute aussi plus cher au contribuable. Alors qu'environ 10% du budget d'Unia provient de la Flandre, plus de la moitié des signalements que nous recevons sont en néerlandais.

Unia restera compétent pour les matières fédérales telles que :

- les discriminations sur le lieu de travail ;
- les discriminations relatives à certains biens et services ;
- les délits de haine et les messages de haine ;

ainsi que pour les compétences régionales et communautaires, à l'exception de la Flandre.

Le Centre flamand pour l'Égalité des chances serait compétent pour les matières régionales et communautaires flamandes, tels que :

- les discriminations dans l'enseignement ;
- les discriminations dans le travail intérimaire ;
- les discriminations relatives à certains biens et services (dont le logement).

Unia a calculé qu'environ 20% des dossiers néerlandophones concernaient des matières régionales et communautaires. Cela signifie qu'après le retrait de la Flandre, quelque 80% des dossiers néerlandophones devront encore être traités par Unia. On peut se demander si la dotation flamande⁷ suffira pour organiser un organe flamand chargé de l'égalité des chances qui devra traiter les signalements, émettre des avis, sensibiliser, accompagner, déployer des activités au niveau international...

Quoi qu'il en soit, Unia veut éviter que l'expertise acquise au cours des 25 dernières années se perde et accompagnera donc la transition le mieux possible. Unia collaborera de manière constructive à la mise en œuvre de la décision du gouvernement flamand et mettra son exper-

tise à disposition. Nous insistons pour que les citoyens et nos partenaires ne fassent pas les frais de l'arrêt de la collaboration avec Unia et nous demandons que soit élaboré un cadre pour la collaboration avec la nouvelle institution afin que les citoyens ne soient pas victimes du morcellement institutionnel.

2. Nouvelle législation et évaluation de la législation existante

2.1 | Négation de certains génocides et autres nouvelles législations

Négation de certains génocides

Des lois, ordonnances et décrets nouveaux ont été approuvés en 2019 concernant des matières qui relèvent de la compétence d'Unia. Des modifications plus générales à la législation antidiscrimination sont commentées ci-dessous. Les chapitres suivants abordent des modifications plus spécifiques, par exemple celle sur la répression des délits de haine.

La loi du 5 mai 2019 a ajouté à l'article 20 de la loi Antiracisme un cinquième alinéa relatif à la négation de certains génocides⁸. La loi de 1995 sur le négationnisme, qui porte sur le génocide commis durant la Deuxième Guerre mondiale par le régime nazi allemand, est restée inchangée. Le nouvel article 20, 5° de la loi Antiracisme punit le fait de nier en public, de minimiser grossièrement, de chercher à justifier ou d'approuver des faits correspondant à un crime de génocide, à un crime contre l'humanité ou à un crime de guerre pour autant qu'ils aient été établis comme tels par une décision définitive d'une juridiction internationale.

À la suite de cette modification de la loi Antiracisme, Unia peut désormais traiter aussi des signalements concernant d'autres génocides, comme ceux commis au Rwanda ou en ex-Yougoslavie. Le génocide arménien n'a pas encore été établi à ce jour par une décision définitive d'une juridiction internationale et ne relève donc pas du champ

⁷ Voir chapitre 7, point 3.1.

⁸ Article 115 Loi du 5 mai 2019 portant des dispositions diverses en matière pénale et en matière de cultes, et modifiant la loi du 28 mai 2002 relative à l'euthanasie et le Code pénal social, MB 24 mai 2019, 50 023.

d'application de l'article 20, 5° de la loi Antiracisme. Unia regrette cette exception et estime que la législation devrait s'appliquer à tous les génocides reconnus par la Belgique. En janvier 2020, le conseil d'administration d'Unia a décidé de se joindre au recours en annulation introduit auprès de la Cour constitutionnelle par le Comité des Arméniens en Belgique contre la modification apportée par la loi du 5 mai 2019.

Autres nouvelles législations

Le **décret** wallon du 6 novembre 2008 visant à lutter contre certaines formes de discrimination a été modifié⁹. Ainsi, le nouveau critère 'composition du ménage' a été ajouté, le critère 'état de santé' remplace désormais 'l'état de santé actuel et futur' et 'l'origine sociale' est étendue à 'l'origine et la condition sociale'. Parmi les autres modifications apportées au décret, il y a aussi par exemple la référence à la discrimination par association et l'extension de la protection contre des représailles envers des personnes qui interviennent comme conseiller, défenseur ou soutien de la personne concernée.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, une **ordonnance-cadre** relative à la diversité et à la discrimination dans la fonction publique locale bruxelloise a été adoptée¹⁰. Elle prévoit entre autres l'établissement de plans d'action 'diversité' et la désignation de managers de la diversité et elle contient des dispositions portant sur la discrimination dans les relations de travail.

Unia a publié en 2017 un **rapport d'évaluation** détaillé sur la loi Antiracisme et la loi Antidiscrimination¹¹. Nous avons été auditionnés à ce sujet en 2018 par la commission compétente de la Chambre des Représentants¹², en même temps que l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et que la Commission d'évaluation de la législation fédérale de lutte contre les discriminations. Pour l'instant, le processus d'évaluation n'a pas encore débouché sur des adaptations des lois fédérales antidiscrimination. Unia insiste pour que l'on s'attèle à cette tâche durant l'actuelle législature. Unia a aussi réalisé une **analyse** du décret du 19 mars 2012 de la Communauté germanophone visant à lutter contre certaines formes de

discrimination¹³, qui a été présentée en 2017 à la commission compétente du Parlement de la Communauté germanophone.

2.2 | Évaluation du décret flamand sur l'Égalité des chances

Le décret flamand sur l'égalité des chances fait l'objet d'une évaluation approfondie. Tout comme cela a été le cas pour l'évaluation de la législation fédérale, Unia a réalisé une analyse détaillée. Nous avons rédigé un document de travail où est examiné le respect du décret et où sont formulées des recommandations pour améliorer ce décret¹⁴, ainsi que le décret relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi¹⁵.

Unia propose entre autres d'assimiler la liste des critères protégés, les définitions de concepts et le niveau de protection du décret relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi avec le décret sur l'égalité des chances. Le décret relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi va en effet moins loin sur un certain nombre de points. Ainsi, il contient moins de critères protégés que le décret sur l'égalité des chances, ce qui oblige parfois à en revenir à celui-ci. Mais l'Inspection sociale flamande ne peut par exemple pas exercer de contrôle sur le décret sur l'égalité des chances. Unia propose dès lors d'uniformiser les deux décrets ou de les intégrer dans un seul décret global. Dans son document de travail, Unia demande aussi que les services d'inspection puissent procéder d'office à des contrôles s'il y a des indices objectifs de discrimination. D'autres recommandations portent sur les critères protégés, les conditions d'une action positive, la protection contre les représailles et l'introduction de la possibilité d'une action en réparation collective du préjudice subi (ce qu'on appelle la '*class action*').

Nos recommandations n'enlèvent d'ailleurs rien au fait que le décret flamand sur l'égalité des chances constitue un exemple pour des décrets similaires et crée un cadre global pour mener une politique large et cohérente d'égalité des chances.

9 Décret du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire, MB 14 août 2019, 78.211.

10 Ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, MB 24 mai 2019, 50.294.

11 <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/valuation-de-la-loi-antiracisme-et-de-la-legislation-antidiscrimination-2017>.

12 Chambre, Commissions réunies de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la société 2017-18, 24 mai 2018, n° 3117/001.

13 <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/analyse-du-decret-du-19-mars-2012-de-la-communaute-germanophone>.

14 Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, MB 23 septembre 2008, 49.410.

15 Décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, MB 26 juillet 2002, 33.262.



Chapitre 2

Les critères
protégés

En 2019, Unia a reçu 8 478 signalements individuels, qui ont donné lieu à l'ouverture de 2 343 dossiers. Le nombre de signalements individuels a augmenté de 13,2% par rapport à 2018 et le nombre de dossiers de 6,9%. Dans ce chapitre, nous esquissons les éléments les plus marquants de 2019 portant sur les critères protégés qui ont fait l'objet du plus grand nombre de signalements. Vous trouverez l'analyse chiffrée détaillée par critère des signalements et des dossiers de 2019 dans notre rapport 'chiffres', une publication distincte. Nous concluons ce chapitre en mentionnant les solutions négociées et en passant en revue les procédures judiciaires de 2019.

1. Les critères « raciaux » - généralités

1.1 | Focus : des réjouissances populaires controversées

Le carnaval et les limites de la liberté d'expression



Les cortèges de carnaval et autres réjouissances populaires sont souvent empreints de représentations stéréotypées au sujet de minorités. Chaque année, des signalements parviennent à Unia à ce sujet. En 2019, ils concernaient surtout un char présentant des stéréotypes antisémites lors du carnaval d'Alost ainsi que les « *blackfaces* » lors de la Ducasse d'Ath et de Deux-Acres (Lessines). À la fin de l'année, nous recevons également des signalements à propos de la figure controversée du Père fouettard.

Il est frappant de constater que deux conceptions diamétralement opposées coexistent, qui suscitent une forte polarisation. D'un côté, nous recevons des signalements qui émanent de personnes blessées par les représentations stéréotypées et peu respectueuses de minorités et

par des comportements qu'elles ressentent comme des provocations. À l'inverse, des personnes nous signalent qu'elles ne comprennent pas pourquoi des traditions populaires locales, qui ont une longue histoire derrière elles, se muent tout à coup en un sujet ultrasensible pour certaines minorités et sont remises en question par des personnes « externes ». À cela s'ajoute le fait que, dans certains cas, le débat prend une ampleur nationale, voire mondiale, en raison de la rapidité fulgurante avec laquelle des informations – pas toujours très nuancées – sont diffusées par les médias et les réseaux sociaux.

En octobre 2019, Unia a présenté le rapport *Le carnaval et les limites de la liberté d'expression*. Cette publication a pour but d'objectiver le débat sur les cortèges de carnaval, d'autres fêtes populaires ou encore sur la figure du Père Fouettard en évitant les débordements émotionnels et les situations de blocage. Le rapport contient un aperçu des signalements parvenus à Unia, une analyse du cadre sociologique et historique ainsi qu'un examen juridique des dispositions légales en vigueur dans ce domaine en Belgique.

Examen juridique

La liberté d'expression et l'interdiction de mesures préventives constituent le point de départ de cette analyse juridique. Il faut cependant tenir compte du contexte. En effet, certaines expressions peuvent être problématiques, voire peuvent tomber sous le coup de la loi, dans un certain contexte, mais pas nécessairement dans un autre. Il suffit, par exemple, de comparer un salut hitlérien dans un film historique (non répréhensible) avec le même geste posé dans un cimetière juif (répréhensible). En effet, la lecture d'éléments observés dans un cortège de carnaval – événement local et ponctuel – ne sera pas la même en dehors de ce contexte culturel. Enfin, d'un point de vue juridique, il est aussi important de faire une distinction entre les expressions racistes non répréhensibles et celles qui le sont. Toutes les expressions de racisme, d'antisémitisme, d'homophobie... ne sont pas actuellement punissables. Rien que l'intitulé de la loi Antiracisme (« Loi visant à lutter contre *certaines* formes de racisme ») et de la loi Antidiscrimination (« Loi visant à lutter contre *certaines* formes de discrimination ») suffit déjà à le démontrer. Est une forme punissable de racisme, d'antisémitisme, d'homophobie..., par exemple, l'incitation publique à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence. Dans le domaine du racisme, la diffusion publique d'idées racistes est également répréhensible.

Le cas du char « Sabbatjoor » du carnaval d'Alost, au sujet duquel Unia a reçu trente-cinq signalements en 2019, illustre parfaitement ce cadre juridique. Un groupe local avait construit – en recyclant des têtes déjà utilisées les années précédentes – un char sur le thème de l'année sab-

batique¹⁶, un concept bien connu dans le milieu du carnaval alostois. On pouvait y voir des caricatures de Juifs orthodoxes, habillés en rose et entourés de rats (censés représenter des souris). On pouvait également voir un coffre rempli de l'argent 'épargné'. Unia a estimé que ce char présentait clairement des stéréotypes antisémites, mais que ceux-ci ne tombaient pas sous le coup de la loi.

La législation belge interdit l'incitation publique à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté sur base d'un critère protégé. Il faut prouver que l'auteur a agi avec une intention malveillante et non par négligence.



Même si l'on peut établir que les éléments matériels sont réunis pour parler de délit d'incitation, il n'est pas avéré que le groupe à l'origine du char « Sabbatjoor » ait agi avec une intention malveillante - en d'autres termes, qu'ils avaient l'intention, la volonté ou l'espoir que d'autres personnes discriminant, ségrégant, haïssent ou agressent des personnes de la communauté juive, ou la communauté juive en tant que telle.

On ne peut pas exclure que des stéréotypes aient inconsciemment joué un rôle dans l'association des Juifs à l'argent et aux rats (souris), et en ce sens, il ne fait aucun doute que le char véhiculait des stéréotypes antisémites. Par ailleurs, on peut conclure des éléments contextuels et des explications données par les responsables du groupe de carnaval, qu'il n'y avait pas d'intention malveillante au sens juridique du terme. Le groupe a par exemple réutilisé par hasard des têtes au gros nez caricatural des années précédentes.

La comparaison avec les chars qui avaient défilé en Allemagne sous le régime nazi n'était pas, selon Unia, pertinente d'un point de vue juridique, l'objectif des nazis étant la propagation de stéréotypes ouvertement antisémites pour faire monter l'antisémitisme au sein de la population allemande.

Unia plaide pour le dialogue

Dans le rapport consacré au carnaval, Unia en conclut que les procédures judiciaires ne constituent pas la solution la plus productive. Unia plaide entre autres pour un dialogue direct entre les parties concernées afin qu'elles puissent apprendre à connaître leurs sensibilités et leurs points de vue respectifs. Après des protestations de la part du collectif « Bruxelles Panthères » à propos de la présence de « *blackfaces* » à Ath, le bourgmestre s'est entretenu avec des représentants de ce groupe. Quelques jours plus tard, « *Le Sauvage* » d'Ath a remis ses chaînes au bourgmestre pendant le cortège. Cela constituait un signal clair, aussi bien pour la communauté locale que pour les manifestants, ainsi qu'un premier pas important.

Dans le dossier du char 'Sabbatjoor', plusieurs initiatives ont été prises pour initier un dialogue et proposer une alternative à la voie juridique : des rencontres directes avec les intéressés, des excuses écrites des groupes carnavalesques, une visite à la Kazerne Dossin et au musée du carnaval... Nous avons résumé schématiquement dans ce rapport annuel les initiatives qui ont été prises par Unia. Malheureusement, le bourgmestre d'Alost a été absent à trois reprises lors des réunions prévues avec des représentants des organisations juives. Unia estime dès lors que l'administration communale et le bourgmestre d'Alost n'ont pas saisi les nombreuses opportunités de nouer le dialogue.

Ancrage local

Les carnivals et autres réjouissances populaires sont par définition des événements qui rassemblent différentes catégories de la population. Unia demande qu'on en fasse des manifestations véritablement inclusives, dans le respect de tous.

La société évolue en permanence et ce qui était acceptable jadis ne l'est plus aujourd'hui. Par exemple, on ne jette plus de chats vivants du haut du beffroi d'Ypres. Les traditions ne sont pas immuables, elles peuvent s'adapter à un environnement changeant - et c'est d'ailleurs ce qui se passe en pratique - et de cette manière elles réussissent à se perpétuer.

Les autorités pourraient par exemple mettre sur pied des campagnes afin de favoriser le caractère inclusif du carnaval en étroite collaboration avec les communautés locales qui assurent le bon déroulement de ces événements ainsi que leur signification symbolique et collective. Le gouvernement flamand, pour sa part, a proposé d'aider les autorités locales à chercher comment dépolieriser et redéfinir le carnaval. Mais le signal pour s'atteler réellement à cette tâche doit venir de ces autorités locales elles-mêmes. C'est

16 Lors de l'organisation du carnaval d'Alost, les groupes prennent certaines années une pause, appelée année sabbatique au cours de laquelle ils ne fabriquent pas de nouveaux chars mais utilisent du matériel recyclé. L'objectif est d'économiser de l'argent. Ce qui explique le thème de 2019 : « Sabbatjoor » en dialecte alostois, les effigies, le coffre-fort (kluis qui rime avec muis - souris)...

ce que le ministre flamand Bart Somers (Open VLD) a indiqué le 4 février 2020 dans sa réponse à une question parlementaire sur le carnaval d'Alost.

En plus des campagnes menées par des autorités locales, des écoles, des mouvements de jeunesse... pourraient aussi réaliser un travail sur la signification des stéréotypes et des préjugés.

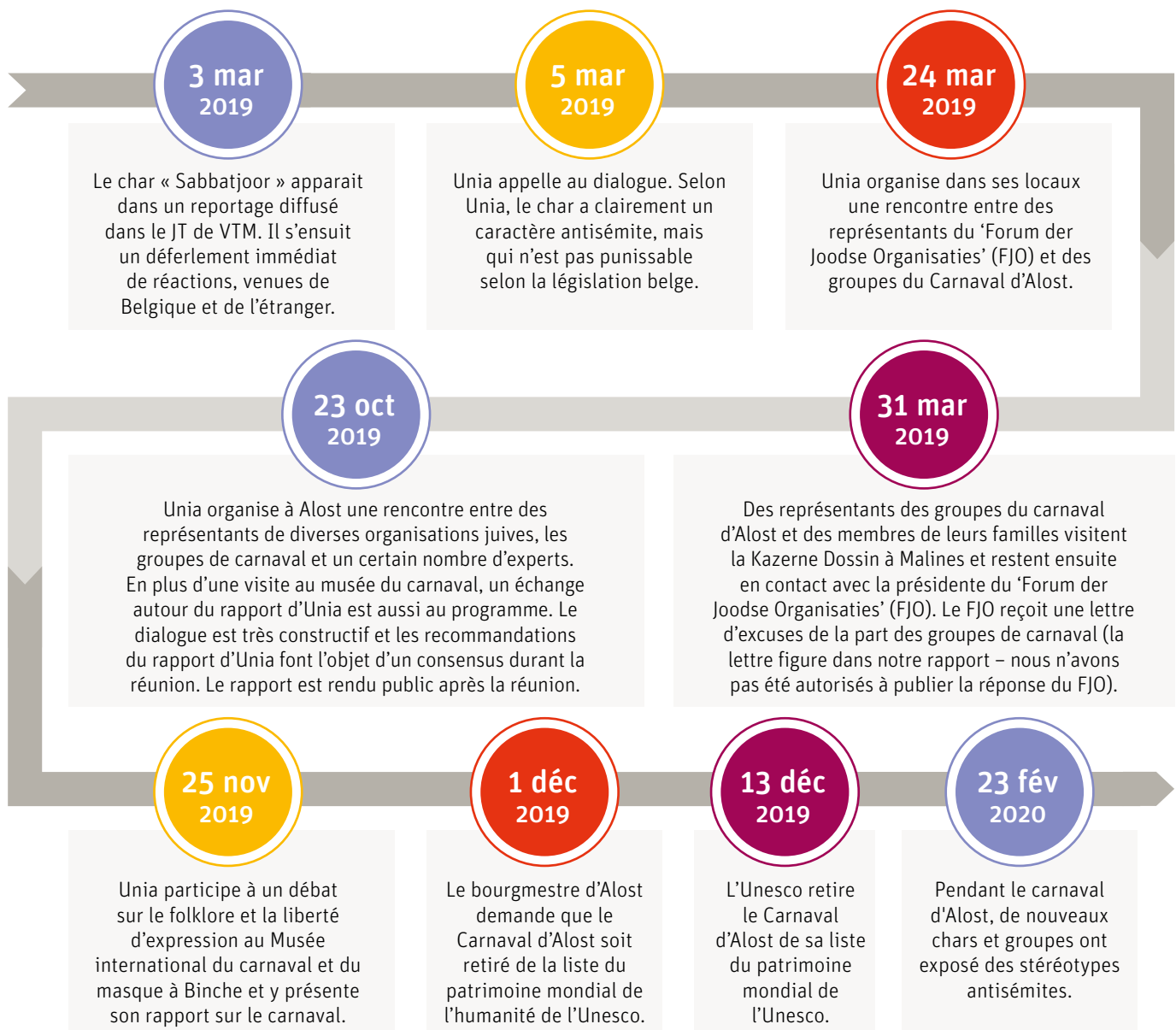
Le carnaval d'Alost pose à nouveau problème

En se retirant fin 2019 de la liste du patrimoine mondial de l'Unesco, l'administration communale et le bourgmestre

d'Alost ont donné le signal indiquant « qu'à Alost, tout était permis » et qu'en 2020, les groupes carnavalesques pouvaient se lâcher complètement.

Comme l'administration communale et le bourgmestre d'Alost n'ont pas pris leurs responsabilités et n'ont pas anticipé les risques et les dérives, l'édition 2020 du carnaval d'Alost a donc de nouveau posé problème. Un grand nombre de stéréotypes antisémites ont été utilisés. C'est surtout la représentation de Juifs sous forme de fourmis – supposée être une illustration d'un jeu de mots en dialecte local – qui a suscité de nombreuses réactions négatives, tant sur le plan national qu'international.

Dans le dossier relatif au Carnaval d'Alost, Unia a opté pour une médiation entre les organisations juives et les groupes de carnaval



1.2 | Le racisme en 2019

Différentes formes de racisme

Le racisme reste un problème persistant dans notre société. La plus grande partie des signalements qu'Unia reçoit chaque année concerne des critères « raciaux », à savoir la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique. En 2019, Unia a, par exemple, ouvert des dossiers au sujet d'une recrue chez les pompiers qui a trouvé des graffitis racistes sur son casque ainsi que de la bière et du jambon dans son casier ; il y a aussi le cas d'un politicien du Vlaams Belang qui, dans un message privé, a qualifié les Noirs « *d'animaux domestiques* » et celui d'une exploitante d'une boutique qui a réparti son personnel en « *Arabes* », en « *gwères* » (blancs) et en « *macaques* ».



'Hackathon' pour la diversité

Début novembre 2019, le milieu de terrain de l'équipe de Charleroi Marco Ilaimaharitra a quitté en larmes le terrain du FC Malines après avoir été traité de « *sale nègre* » et après un salut hitlérien effectué depuis la tribune¹⁷. Des chants racistes – mais aussi antisémites et homophobes – ne sont malheureusement pas une exception lors des matchs de football. L'Union belge de football a organisé le 19 octobre 2019 un « *hackathon* » au Belgian Football Center, à Tubize. Une quarantaine de jeunes y ont lancé des idées pour lutter contre la discrimination et le racisme dans le football. Unia a soutenu cette initiative et a siégé dans le jury. L'Union belge s'est engagée à mettre en œuvre les meilleures idées. Ensuite, en novembre 2019, la Pro League a annoncé son plan d'action contre les chants et les cris discriminatoires et blessants. On y trouve toute une série de lignes directrices très concrètes dont peuvent s'inspirer les clubs professionnels.



Si le racisme est si difficile à combattre, c'est parce qu'il se manifeste dans différents domaines et sous différentes formes. C'est pourquoi une approche diversifiée s'impose. Le racisme est structurellement présent dans notre société, par exemple dans l'enseignement, sur le marché de l'emploi et sur le marché immobilier. Ce racisme 'structurel' peut se traduire, au niveau individuel, en un racisme 'au quotidien'. Dans le premier chapitre de ce rapport annuel, nous avons déjà observé que les freins qui empêchent de tenir des propos racistes dans des situations quotidiennes semblent sans cesse diminuer. De plus, il y a aussi le phénomène du racisme 'organisé', qui est propagé par des groupes tels que 'Schild & Vrienden', 'Identitaires Ardenne' et 'Nation'. Ces groupes surfent sur la vague du mouvement Alt-right et se servent habilement des réseaux sociaux pour diffuser leurs idées de manière très ciblée.

Nous avons souligné qu'il manque toujours un plan d'action interfédéral contre le racisme. Le fait que l'ex-ministre fédéral de l'Égalité des chances, Kris Peeters (CD&V) a lancé le 21 mars 2019 une campagne contre le racisme et qu'il a invité à cette occasion les prochains gouvernements à s'atteler à un plan d'action est donc un signal positif, comme le sont aussi le Plan d'action bruxellois de lutte contre le racisme et les discriminations du 29 mars 2019¹⁸, et l'obligation, inscrite dans un décret de la Communauté française, d'organiser au moins deux fois par an une campagne contre le racisme destinée au grand public¹⁹.



17 Le 12 février 2020, le tribunal correctionnel de Malines a condamné l'auteur de ces faits à une peine de travail de 65 heures et à une interdiction de stade de trois ans pour incitation à la haine ou à la violence vis-à-vis d'une personne.

18 Plan d'action bruxellois de lutte contre le racisme et les discriminations 2019-2020, www.equal.brussels.

19 Décret du 8 mars 2018 relatif à la promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité, MB 2 mai 2018, 37.368.

1.3 | Jurisprudence de 2019 concernant le racisme

Nous reviendrons encore à plusieurs reprises dans ce rapport annuel sur les signalements, la jurisprudence et les initiatives en matière de racisme, notamment en parlant des délits de haine et des messages de haine. Mentionnons d'ores et déjà deux importantes décisions de justice dans lesquelles Unia était partie prenante.

Un arrêt du 16 janvier 2019 de la cour du travail d'Anvers concernait un **candidat à un emploi** qui avait reçu par erreur un mail interne disant « *Vas-y, effectivement. Encore un nom étranger.* » Unia a demandé des explications à l'entreprise et s'est entendu dire que, selon celle-ci, tous les travailleurs étrangers ne viennent pas travailler avec de bonnes intentions et qu'ils coûtent souvent plus cher à la mutuelle qu'ils ne rapportent à l'entreprise. La cour du travail a jugé qu'il s'agissait d'un cas de discrimination directe sur la base de l'origine nationale et/ou ethnique, et a ordonné la cessation de la discrimination et a octroyé au candidat débouté l'indemnité forfaitaire prévue par la loi de six mois de salaire brut.

Un agent immobilier a déclaré à un candidat locataire d'origine africaine que le propriétaire avait déjà choisi un autre candidat. Le candidat locataire a lui-même organisé un **test de situation**²⁰ : il a demandé à une femme de prendre contact avec l'agence et il s'est avéré que le bien était encore libre. Le tribunal de première instance du Brabant wallon a jugé le 3 septembre 2009 que l'agent immobilier s'était rendu coupable d'une discrimination directe basée sur la couleur de peau et sur l'origine nationale et/ou ethnique. Il a ordonné la cessation de la discrimination et a accordé au candidat locataire l'indemnité forfaitaire prévue par décret de 1 300 euros. L'agent immobilier a dû afficher le jugement dans ses bureaux et le faire publier dans le magazine de l'Institut professionnel des agents immobiliers.

2. Antisémitisme

2.1 | Focus : l'attaque contre le Musée juif était un délit de haine antisémite

Procès d'assises

Un attentat a eu lieu le 24 mai 2014 au Musée juif de Bruxelles. Un homme, muni d'une arme à feu et d'une kalachnikov, a abattu quatre personnes. Un couple d'Israéliens et une bénévole qui travaillait au musée sont décédés sur place. Un collaborateur du musée, gravement blessé, est décédé plus tard. Fin mai 2014, le suspect Mehdi Nemmouche est arrêté à Marseille. Plus tard, Nacer Bendrer est également appréhendé. On reproche à ce dernier d'avoir fourni des armes pour commettre cet attentat. Le procès d'assises contre Nemmouche et Bendrer s'est ouvert à Bruxelles en janvier 2019.

Nemmouche et Bendrer ont été jugés coupables par un jury populaire le 7 mars 2019 : le premier pour quadruple assassinat terroriste et possession illicite d'armes, le second pour complicité. Ils ont été condamnés le 12 mars 2019, respectivement à la détention à vie et à quinze années de prison.



Unia s'est constitué partie civile en son nom propre. Unia voulait de cette manière soutenir les victimes et s'assurer que le motif de la haine antisémite serait examiné durant l'instruction et le procès d'assises. En rendant un verdict de culpabilité, le jury a effectivement estimé que l'attentat avait été délibérément commis en vue d'inspirer la peur à

²⁰ Le site internet d'Unia contient de plus amples informations sur la manière dont ce type de test peut être réalisé.

la population belge en général et – compte tenu de la cible visée – à la communauté juive en particulier. Cet attentat a eu un impact sur l'élévation du niveau de menace en Belgique – plus particulièrement pour des événements de la communauté juive – et a ainsi entraîné un grave préjudice pour l'État belge. Pour déterminer la mesure de la peine, la cour d'assises a tenu compte des propos antisémites de Nemmouche, du caractère manifestement anti-juif de l'attentat et des conséquences traumatisantes pour la communauté juive. L'attentat au Musée juif de Bruxelles était bel et bien un délit de haine antisémite.

2.2 | L'antisémitisme en 2019

Résurgence de l'antisémitisme

Dans son précédent rapport annuel, Unia avait constaté une résurgence de l'antisémitisme en Europe et en Belgique. Nous nous référons entre autres à un certain nombre d'incidents et aux chiffres du rapport sur l'antisémitisme²¹ qu'avait publié l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) fin 2018. La FRA a publié en 2019 une suite à cette enquête dans laquelle elle approfondissait la manière dont l'antisémitisme était perçu et vécu par des jeunes juifs ressortissants de l'UE²². Dans les douze États membres où l'enquête a été menée, 81 % de ces jeunes (âgés de 16 à 34 ans) déclaraient que l'antisémitisme constituait un problème dans leur pays et 83 % estimaient que celui-ci avait augmenté au cours des cinq dernières années. C'est surtout l'augmentation de l'antisémitisme sur internet et sur les réseaux sociaux qui était ressenti comme un grand problème. Dans les douze mois qui ont précédé cette suite de l'enquête (qui a eu lieu en mai et juin 2018), 44 % des personnes interrogées avaient vécu au moins une expérience de harcèlement antisémite et 4 % avaient été victimes d'au moins un incident antisémite violent. L'enquête démontre aussi que les victimes ont peu tendance à déclarer ces faits. 45 % des personnes interrogées évitent de porter des symboles juifs en public pour des raisons de sécurité.



Faire un recensement distinct des incidents antisémites auprès de la police et du parquet

Unia demande que la police et le parquet recensent séparément les incidents antisémites et en fassent une catégorie distincte. Pour l'instant, c'est uniquement le cas pour les délits qui relèvent de la loi sur le négationnisme. La police et le parquet enregistrent certes les délits qui relèvent de la loi Antiracisme, mais sans faire de distinction entre les différentes formes de racisme (comme l'antisémitisme, l'afrophobie ou l'antitsiganisme). Un recensement plus détaillé permettrait d'avoir une meilleure image des différentes formes de racisme et d'y réagir de manière plus adéquate.

Résolution sur la lutte contre l'antisémitisme

Le 14 décembre 2018, une **résolution** relative à la lutte contre l'antisémitisme²³ a été adoptée par le Sénat. Unia avait émis un avis à ce sujet et avait été entendu par la commission compétente du Sénat. Cet avis figure à la rubrique Législation & Recommandations de notre site internet. La résolution s'est immédiatement traduite en une série d'actions concrètes. C'est ainsi que la Cellule de veille Antisémitisme s'est à nouveau réunie le 12 mars et le 27 novembre 2019 – après des appels répétés à la réinstallation de cet organe de concertation dont fait partie Unia.

Le 25 octobre 2019, Unia a également pris part à une **rencontre** entre des représentants du ministère public, de la police, de diverses minorités et du groupe de travail COL13/2013²⁴. Lors de cette rencontre, a été abordé plus en profondeur le traitement des dossiers de discrimination et de délits de haine, dont les dossiers concernant l'antisémitisme.

Afin de sensibiliser au thème de l'antisémitisme les magistrats et les fonctionnaires de référence de la police qui suivent les dossiers de discrimination et de délits de haine, le magistrat de référence coordinateur a organisé à Kazerne Dossin, le 1^{er} mars 2019, une **réunion** dans le cadre de la circulaire COL13/2013. À cette occasion, Unia

21 Expériences et perceptions de l'antisémitisme – Deuxième enquête sur la discrimination et les crimes de haine à l'égard des personnes juives dans l'UE, www.fra.europa.eu.

22 Young Jewish Europeans: perceptions and experiences of antisemitism, www.fra.europa.eu.

23 Proposition de résolution relative à la lutte contre l'antisémitisme, Doc. parl. Sénat 2018-19, n° 6-437/5.

24 La circulaire COL13/2013 du 17 juin 2013 régit la politique de recherche et de poursuites en matière de discrimination et de délits de haine.

a commenté la jurisprudence récente. Après la réunion, les participants ont pu visiter le musée.

Unia a aussi participé, le 2 avril 2019, à une journée d'étude au Musée juif de Bruxelles lors de laquelle a été présenté un **guide pratique** sur les délits de haine antisémites et les besoins de sécurité de la communauté juive²⁵.



La définition de travail de l'antisémitisme de l'IHRA

Dans la résolution du Sénat, il est demandé au gouvernement fédéral de « *mettre en œuvre, outre la définition légale de l'antisémitisme, la définition de travail univoque et non contraignante juridiquement de l'antisémitisme élaborée par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (...) et d'en faire un instrument fonctionnel, entre autres dans les secteurs de l'enseignement et de la formation, tout en rappelant que cette définition de travail ne peut pas porter atteinte au cadre légal de la liberté d'expression* ».

Cette définition de travail non contraignante de l'antisémitisme a été approuvée en 2016 par les 31 pays qui font partie de l'Alliance (IHRA). Elle stipule que l'antisémitisme véhicule une certaine image des Juifs qui peut conduire à l'expression de haine rhétorique et physique envers des personnes juives ou non juives, envers leurs biens ainsi que les institutions et les instances de la communauté juive.

La définition de travail de l'IHRA reprend un certain nombre d'exemples d'antisémitisme, comme les stéréotypes, clichés et symboles utilisés²⁵ dans l'antisémitisme classique pour caractériser Israël ou les Israéliens, la comparaison de la politique actuelle d'Israël avec celle des nazis ou l'image des deux poids, deux mesures (dans le sens où il est exigé de l'État d'Israël un certain comportement qui n'est pas attendu d'autres nations démocratiques).

Les partisans de cette définition de travail trouvent qu'elle apporte une plus-value manifeste dans la mesure où elle permet de faire une distinction entre d'une part les critiques légitimement émises à l'encontre d'Israël et de la politique du gouver-

nement israélien, et d'autre part les critiques qui cachent en fait un antisémitisme larvé. Selon ses opposants, cette définition entend empêcher que l'on puisse critiquer Israël et la politique de son gouvernement et porte une atteinte démesurée à la liberté d'expression.

Dans son traitement des dossiers d'antisémitisme, Unia part toujours du cadre légal belge et de la manière dont l'antisémitisme y est défini. La loi Antiracisme stipule entre autres qu'il est punissable d'inciter publiquement à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence contre des personnes ou des groupes en raison de leur ascendance juive. La loi sur le négationnisme réprime le fait de nier en public, de minimiser grossièrement, de chercher à justifier ou d'approuver l'Holocauste. Le Code pénal prévoit un alourdissement de la peine pour une série de délits lorsque l'auteur a agi par haine, mépris ou hostilité contre d'une personne en raison de son ascendance juive.

La définition de travail de l'IHRA peut être utile pour analyser et condamner moralement des expressions d'antisémitisme qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi et qui ne sont donc pas punissables. Elle peut aider à déterminer ce qui est antisémite d'un point de vue sociologique, politique, historique ou sociétal, mais elle ne peut pas porter atteinte au cadre légal relatif à l'antisémitisme et aux limites légales de la liberté d'opinion. Elle ne peut pas non plus empêcher d'exprimer des critiques, dans les limites de ce cadre légal, à l'égard d'Israël ou de la politique du gouvernement israélien.

25 Understanding Anti-Semitic Hate Crimes and Addressing the Security Needs of Jewish Communities – A Practical Guide, www.osce.org/odihr.

26 Comme la 'légende du sang' ou l'affirmation que Jésus a été tué par les Juifs.



Maison nazie à Keerbergen

Unia a déposé plainte contre l'occupant de ce qu'on a appelé la 'maison nazie' à Keerbergen. Celui-ci devait répondre de ses actes devant le tribunal correctionnel de Louvain et Unia s'est constitué partie civile dans cette affaire. L'occupant de la maison nazie – qu'il avait rebaptisée 'Nid d'aigle' – avait recouvert la façade de sa maison de drapeaux nazis, de signes SS, de croix gammées, d'étoiles de David... et même d'un mannequin représentant le « Führer ». Il donnait des interviews à la presse et posait sur des photos en faisant le salut hitlérien dans son jardin. Des tracts antisémites étaient accrochés à un arbre. Le jugement du tribunal correctionnel est attendu pour la mi-2020.

Le tribunal correctionnel de Bruxelles a condamné le 7 mai 2019 l'ancien député Laurent Louis pour négationnisme et incitation à la haine. Sur les **réseaux sociaux**, il avait diffusé le message selon lequel les sionistes auraient financé Adolf Hitler pour déclencher la Deuxième Guerre mondiale et obtenir ainsi la création de l'État d'Israël. Unia s'était auparavant déjà constitué partie civile contre cet homme politique pour des faits comparables, pour lesquels il avait été condamné à visiter cinq camps de concentration sur une période de cinq ans.

Enfin, un homme qui avait fait le salut hitlérien au président de séance lors d'une **audience** de la cour d'appel a été condamné le 21 mai 2019 par le tribunal correctionnel de Gand pour incitation à la discrimination ou à la ségrégation. Lors de sa comparution devant le tribunal correctionnel, il a à nouveau fait le salut hitlérien. Nous reviendrons dans le chapitre consacré aux messages de haine sur l'utilisation de manière plus fréquente et ouvertement de symboles nazis et de la rhétorique nazie sur les réseaux sociaux et dans l'espace public.

2.3 | Jurisprudence de 2019 concernant l'antisémitisme

Unia s'est constitué partie civile dans une affaire contre un homme qui faisait l'apologie du nazisme sur **Twitter**. Il avait diffusé la photo d'un homme qui faisait le salut hitlérien, publié le slogan « Notre malheur a un seul nom : le Juif » et partagé entre autres un film sur le sionisme et les Juifs qui incitait à la violence contre les Juifs. Sous un des messages, il avait placé un texte prétendant que les Afro-Américains étaient responsables de 84% des viols entre juin 1944 et juin 1945. Dans un jugement du 11 juin 2019, le tribunal correctionnel de Bruxelles l'a condamné pour incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence et pour diffusion d'idées racistes. Le tribunal a tenu compte des conditions sociales difficiles dans lesquelles vivait cet homme et lui a accordé la faveur d'une suspension du prononcé, moyennant le respect d'un certain nombre de conditions : il devait entre autres effectuer plus de trente heures de volontariat et faire une analyse et un compte-rendu critique d'un article auquel il s'était référé.

Une autre jurisprudence de 2019 concerne un homme qui, lors d'une **manifestation propalestinienne** organisée en 2014 à Anvers, avait crié à plusieurs reprises du haut du podium : « *Khaybar Ya Yaoud Jaish Muhammad sa Yaoud* » (traduit dans l'arrêt par : « *Khaybar, Ô Juifs, l'armée de Muhammad reviendra contre les Juifs* »). Dans un arrêt du 21 mars 2019, la cour d'appel d'Anvers a confirmé que cet homme avait ainsi incité à la haine ou à la violence contre la communauté juive.

3. Antitsiganisme

3.1 | Focus : opération policière de grande envergure

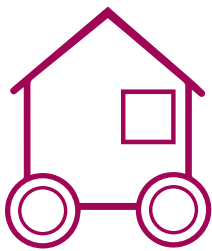
Unia rédige des rapports

Le 7 mai 2019, les services de police belges ont mené une opération de grande envergure sur des terrains où résident des gens du voyage. La presse a parlé 'd'opération Strike' et l'a qualifiée comme étant l'une des plus importantes opérations policières de ces vingt dernières années. Elle avait pour but de s'attaquer à un réseau criminel de fraude et d'escroquerie à la vente de véhicules d'occasion sur internet. Plus de 1 200 agents de police ont été mobilisés pour effectuer quelque 200 perquisitions. Le contenu de coffres dans différentes banques a également été examiné.

Selon le parquet, 90 caravanes, 91 véhicules, 34 biens immobiliers, 23 montres de luxe et des sommes d'une valeur d'un million d'euros ont été saisis. Il s'agissait de biens qui auraient servi à commettre les délits et de biens dans lesquels l'argent volé aurait été investi. 52 personnes ont été privées de liberté et 24 personnes ont été placées sous mandat d'arrêt par le juge d'instruction.

Unia a reçu plusieurs signalements à propos de cette opération policière et a recueilli des informations auprès des personnes directement concernées et d'une série d'instances. Il en est ressorti que l'opération policière avait

eu de lourdes conséquences pour un grand nombre de personnes – parmi lesquelles des femmes, des enfants, des personnes âgées et des malades. La saisie de caravanes a privé des familles de leur toit, ces caravanes étant leur logement. D'un point de vue humanitaire, cette opération policière a créé une situation très problématique pour de nombreuses familles. En se basant sur les informations recueillies, Unia a rédigé des rapports. Ces rapports ont été envoyés à plusieurs organisations internationales. Le Centre européen pour le droit des Roms a introduit une plainte collective auprès du Comité européen des Droits sociaux, qui veille au respect de la Charte sociale européenne.



Dans un rapport de juillet 2019, plusieurs personnes concernées ont raconté à Unia que leur caravane avait été saisie sans tenir compte des familles avec enfants et des personnes âgées ou malades qui y vivaient et sans leur procurer de résidence alternative. À certains

endroits, les résidents ont pu emporter quelques biens personnels avant que leur caravane ne soit saisie, mais ailleurs, cela ne leur a pas été autorisé, même pas pour des médicaments, des produits alimentaires, des vêtements ou des couches-culottes pour les enfants. De très nombreuses familles se sont retrouvées instantanément dans une situation extrêmement précaire. Certaines d'entre elles, parfois avec de jeunes enfants, ont dû se réfugier chez des connaissances qui ont pu les abriter temporairement. De son côté, le parquet fédéral a communiqué qu'il avait proposé, par l'entremise des services sociaux, un logement temporaire à ces familles.

Le parquet a revendu plus tard un certain nombre de caravanes saisies sans que leurs propriétaires n'aient pu en récupérer le contenu. Non seulement l'opération policière leur a fait perdre leur logement, mais leurs comptes en banque ont aussi été bloqués et l'enregistrement de leur voiture a été supprimé, ce qui a également créé des problèmes.

Dans le rapport de suivi de septembre 2019, Unia a constaté qu'un certain nombre de caravanes avaient été rendues à leurs propriétaires (parfois seulement après le paiement d'une caution) et que certains comptes en banque avaient été débloqués. Mais cinq mois après l'opération policière, il y avait toujours des personnes qui, par exemple, ne pouvaient pas toucher leurs allocations familiales parce qu'elles étaient seulement versées sur un compte en banque ou qui indiquaient que la solidarité familiale à laquelle elles faisaient appel depuis plusieurs mois commençait à s'épuiser.

Certes, il ne fait aucun doute que les services policiers et judiciaires doivent faire tout le nécessaire pour poursuivre les délits et en punir les auteurs. Unia est pleinement conscient qu'il peut s'agir de faits graves liés à la criminalité organisée. Toutefois une distinction doit être faite entre les auteurs de ces faits et les autres personnes, y compris les membres de leur famille, touchées par ces actions policières.

La multiplicité et la similitude des actions rapportées, leur gravité et leurs conséquences pour les victimes, ainsi que l'absence d'explication plausible pour nombreuses de ces actions, ont conduit Unia à s'interroger et à attirer l'attention sur le caractère éventuellement disproportionné de certaines actions. Elles peuvent s'avérer disproportionnées, mais aussi discriminatoires ou mener à des traitements inhumains et dégradants. D'où la demande d'Unia de les examiner afin, notamment, de limiter leurs effets néfastes.

3.2 | L'antitsiganisme en 2019

Peu d'intérêt pour les besoins des Roms et des gens du voyage²⁷

Les Belges deviennent plus tolérants, mais pas à l'égard des Roms. C'est ce qui ressort d'un sondage réalisé en mai 2019 dans le cadre de l'Eurobaromètre²⁸. 22 % des Belges interrogés ne se sentiraient pas à l'aise s'ils avaient un Rom comme collègue direct, 38 % ne leur font pas confiance pour être des dirigeants politiques et 41 % préféreraient ne pas avoir un beau-fils ou une belle-fille rom. Les Roms constituent pour de nombreuses personnes une catégorie de la population relativement méconnue, dont on ne parle souvent qu'en termes négatifs. Dans leur communauté, il n'y a pas ou peu de modèles qui puissent aider à briser ces stéréotypes et les politiques ne s'intéressent guère aux besoins des Roms.

Ainsi, il y a en Belgique depuis des années un manque structurel de terrains où les gens du voyage peuvent résider de manière juridiquement sûre. Il y a peu de terrains résidentiels, les gens du voyage sont chassés de terrains privés et il est très difficile en pratique d'acheter un terrain. Ce manque d'aires d'accueil a des implications considé-

²⁷ Le terme de '**Rom**' regroupe des communautés migrantes originaires d'Europe de l'Est (qui sont venues vivre ici à la fin du 20^e et au début du 21^e siècle) et qui habitent dans des maisons ou des appartements. Le terme général de '**gens du voyage**' désigne des groupes (Roms, Voyageurs, Manouches...) qui vivent (généralement) dans des caravanes et qui résident parfois en Belgique depuis des siècles.

²⁸ Eurobaromètre spécial 493 sur la discrimination dans l'Union européenne – Belgique, www.ec.europa.eu.

rables pour les gens du voyage, par exemple pour scolariser leurs enfants dans de bonnes conditions, pour conserver un emploi stable, pour bénéficier de soins préventifs ou pour lancer une activité économique. Dans son memorandum, Unia plaide pour étendre dans les différentes régions les aires d'accueil pour les gens du voyage et pour donner aux CPAS la compétence leur permettant de proposer une adresse de référence aux gens du voyage.

Accords de gouvernement

Les accords de gouvernement accordent peu ou pas d'attention aux besoins des gens du voyage. **L'accord de gouvernement flamand** indique que « *l'approche des gens du voyage, de la communauté itinérante et des étrangers sans séjour légal ne se fera plus à partir de la politique d'intégration* ». Jusqu'ici, la Flandre reconnaissait les gens du voyage comme un public spécifique pour la politique d'intégration, mais le nouveau gouvernement flamand veut mettre un terme à cette approche. Afin d'attirer l'attention sur la situation poignante que connaissent beaucoup de gens du voyage, le Minderhedenforum et Unia ont organisé, le 4 novembre 2019, une Journée de rencontre dans les bâtiments du Parlement flamand. Les participants ont pu signer une déclaration dans laquelle ils s'engageaient à défendre le droit à l'habitat mobile.



L'accord de gouvernement de la Région wallonne plaide pour une répartition équitable des services destinés aux gens du voyage et soutenus par la Région. Un nouveau décret wallon du 2 mai 2019 permet d'ores et déjà un meilleur encadrement de l'accueil des gens du voyage et prévoit entre autres que la Région wallonne accorde des subsides aux communes qui aménagent des aires d'accueil pour les gens du voyage²⁹. Le manque d'aires d'accueil, en

particulier en hiver, reste néanmoins un problème majeur et Unia estime que la Région wallonne devrait s'atteler à créer de nouveaux sites d'accueil.

Dans **l'accord de gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale**, il est indiqué que le gouvernement veut élaborer, en collaboration avec Unia, une stratégie pour la communauté rom axée sur la formation, la concertation et l'engagement de stewards roms. L'absence totale de terrains publics dans la Région où les gens du voyage peuvent séjourner avec une certaine sécurité juridique reste un point problématique qui est pointé depuis des années par Unia et par diverses organisations. Unia demande que la Région de Bruxelles-Capitale prenne d'urgence ses responsabilités et apporte des solutions, en collaboration avec les communes bruxelloises.



« Tsiganes dans les parages »

« Chers auditeurs, prenez vos précautions et fermez bien vos portes car il y a des Tsiganes dans la région de Gerpinnes, Nalinnes, Loverval et Somzée. » C'est ce qu'a annoncé à deux reprises le présentateur radio Alain Simons sur les ondes de Vivacité Charleroi. Le 4 mai 2017, le Conseil supérieur de l'Audiovisuel (CSA) a infligé à la RTBF une sanction administrative pour incitation à la discrimination envers les Roms. La RTBF a jugé cette sanction injustifiée – parce qu'Alain Simons n'avait pas d'intention malveillante (ou une intention particulière, dite aussi 'dol spécial') en tenant ces propos – et a saisi le Conseil d'État. Dans un arrêt du 8 novembre 2019, celui-ci a donné tort à la RTBF. Unia s'était joint à la procédure pour soutenir le CSA.

Les lois antidiscrimination exigent effectivement qu'il y ait un 'dol spécial' pour pouvoir parler d'un délit d'incitation. Mais ce n'est pas le cas pour le décret de la Communauté française relatif aux médias audiovisuels, sur la base duquel la condamnation a été prononcée. En effet, dans ce décret, il ne s'agit pas de sanctionner un présentateur radio pour certains propos, mais de sanctionner une chaîne pour la diffusion de messages illicites. Il s'agit d'une responsabilité dite objective, pour laquelle il ne faut pas démontrer de dol spécial.

Toute la procédure démontre qu'en ce qui concerne les messages de haine, d'autres options sont possibles entre ne rien faire et faire appel à la justice pénale.

29 Décret du 2 mai 2019 relatif à l'aide aux Gens du voyage modifiant le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, MB 1 août 2019, 75.756.

3.3 | Jurisprudence de 2019 concernant l'antitsiganisme

Le 3 novembre 2017, une trentaine de supporters de football ont pris d'assaut à Gand un immeuble illégalement occupé par des Roms. Les assaillants étaient masqués et s'étaient munis de bâtons et de feux de Bengale. Des messages avaient été échangés sur WhatsApp avant l'assaut. Quatorze suspects ont finalement comparu devant le tribunal. Unia s'est constitué partie civile aux côtés de quelques victimes. Le 7 octobre 2019, le tribunal correctionnel de Gand a condamné les supporters, à quelques exceptions près, pour destruction ou détérioration de biens mobiliers et immobiliers, incitation publique d'autres personnes à la discrimination, la haine ou la violence et possession d'armes illicites. Les supporters avaient prétendu que leur motivation n'était pas raciste, mais qu'ils étaient indignés parce que les Roms avaient occupé illégalement un immeuble sans qu'on ne réagisse. Le tribunal a jugé que la haine envers les Roms était bel et bien l'un des motifs. Il a ajouté que l'on pouvait exprimer son mécontentement avec tous les moyens démocratiques, mais qu'il n'était pas permis, dans un État de droit, de vouloir se faire justice soi-même. Les initiateurs de l'attaque ont écopé des peines les plus lourdes. Les complices ont été obligés de suivre une formation à Kazerne Dossin sur les effets néfastes des dynamiques de groupe.

En 2019, Unia a publié plusieurs avis et rapports sur ces obstacles et sur la manière de les éliminer. Nous avons déjà mentionné, dans le premier chapitre de ce rapport annuel, les initiatives prises par Unia pour améliorer la participation des personnes handicapées à la vie politique.

Accessibilité

Unia reçoit régulièrement des signalements de personnes sourdes ou malentendantes concernant l'**accessibilité des hôpitaux**. Ces personnes ne peuvent par exemple pas prendre rendez-vous avec un médecin (parce que cela doit se faire par téléphone), ne peuvent pas faire appel à l'hôpital à un interprète en langue des signes (ou doivent le payer elles-mêmes), n'entendent pas quand leur nom est appelé dans la salle d'attente ou ne comprennent pas le sens de campagnes de prévention à la radio ou à la télévision. Unia demande que le pouvoir politique veille à ce que les campagnes sanitaires soient accessibles, les directives claires et le financement suffisant. Les hôpitaux doivent apprendre à mieux connaître les besoins des personnes sourdes et malentendantes et élaborer une politique pour les accueillir et les prendre en charge. Ces personnes devraient aussi être mieux informées de leurs droits et des services existants. Unia a en tout cas mis au point une feuille d'information aisément accessible pour le personnel hospitalier, avec une série de conseils pour communiquer avec des patients sourds et malentendants.

4. Handicap et état de santé

4.1 | Focus : une société sans obstacles

Supprimer les obstacles

Dans notre société, les personnes en situation de handicap sont sans cesse confrontées à toutes sortes d'obstacles. Elles ne peuvent par exemple pas se déplacer quand elles le veulent parce qu'elles doivent annoncer à l'avance un voyage en train ou qu'on leur refuse de prendre l'avion pour des raisons de sécurité. Ou bien elles n'ont pas accès à des bâtiments publics ou privés parce qu'on continue à construire de nouveaux immeubles qui ne sont pas accessibles ou que d'anciens bâtiments ne sont pas aménagés. Sur le plan de l'enseignement, de l'emploi, du logement, des soins de santé et de la culture, il y a aussi des obstacles. Enfin, les personnes handicapées sont trop souvent placées en institution, même si elles veulent et peuvent vivre de manière autonome.



Comment communiquer avec des personnes sourdes ou malentendantes ?

Informations et conseils au personnel des hôpitaux

La Belgique compte environ un million de personnes sourdes ou malentendantes. Ces personnes ont aussi recours aux services des hôpitaux. Il est donc primordial d'assurer la meilleure communication possible. Voici quelques conseils et astuces.



Comment attirer l'attention d'une personne sourde ou malentendante ?

- Positionnez-vous face à elle
- Posez doucement la main sur son épaule ou faites-lui signe
- Allumez et éteignez la lumière (quand vous entrez dans sa chambre)

Veiller à l'environnement

- Y a-t-il assez de lumière ? Évitez les contre-jours
- Tenez-vous à bonne distance (laissez de l'espace pour les gestes)
- Adressez-vous à la personne, pas à son accompagnateur ni à son interprète
- L'acoustique est-elle bonne ? Éteindre les bruits de fond pour permettre aux aides auditives de fonctionner de manière optimale

Bon nombre de personnes sourdes ou malentendantes utilisent un appareil auditif ou un implant cochléaire. Certaines personnes sourdes ou malentendantes savent lire sur les lèvres. D'autres utilisent la langue des signes de Belgique francophone (LSFB) qui est une langue reconnue. Pour ces dernières, le français est rarement leur langue maternelle : elles ne le lisent donc pas aisément.



Parler clairement et posément

- Gardez le contact visuel
- Gardez votre bouche bien en vue et articulez. Retirez votre masque
- Parlez posément avec des phrases simples et courtes. Évitez les abréviations, le jargon médical, les concepts difficiles
- Utilisez suffisamment de mimiques et d'expressions

Patience et bienveillance

- Communiquer avec des personnes sourdes et malentendantes demande du temps et des efforts. Il faut parfois répéter votre question ou utiliser d'autres mots
- Lors d'exams ou de soins, retirez les appareils auditifs le plus tard possible
- Utilisez des documents types, des pictogrammes, des dessins, des schémas pour illustrer vos propos
- Apprenez quelques mots en langue des signes

Unia a passé au crible, avec des personnes handicapées qui vivent ou ont vécu en institution, les **règlements d'ordre intérieur** des centres de jour et d'hébergement pour adultes. Ces règlements datent encore souvent d'une époque lointaine et ne sont pas toujours adaptés à la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. Unia a coordonné un groupe de travail avec des personnes handicapées et des proches, des juristes, des représentants de services publics, des services d'inspection, des centres de d'hébergement... Ce groupe de travail a élaboré des bonnes pratiques pour la Wallonie et Bruxelles (côté francophone) - les centres de jour et d'hébergement néerlandophones suivent une autre réglementation et ont une autre manière de travailler. Le rapport contenant des recommandations donne des exemples positifs et négatifs de dispositions de règlement d'ordre intérieur à propos des droits fondamentaux des personnes handicapées. Les exemples concernent le traitement des plaintes, l'exclusion ou la réorientation de personnes handicapées, la gestion des biens, le respect des droits du patient ou encore l'autonomie des personnes et le degré auquel elles peuvent avoir des contacts externes et mener ainsi une existence aussi inclusive que possible. Les dispositions relatives à la vie relationnelle, affective et sexuelle ont aussi été examinées. Dans ce domaine, le droit de se marier est ainsi un droit fondamental.

L'article 30 de la Convention des Nations unies indique que les personnes handicapées doivent pouvoir participer, comme toutes les autres, à la vie culturelle et récréative, aux loisirs et au sport. Unia a rédigé un avis sur les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées lors **d'événements dans les villes et les communes**. Des événements tels que la mise en place d'une patinoire ou d'une plage de sable sont populaires, mais ne tiennent généralement pas compte des personnes handicapées. On ne prévoit pas, par exemple, de toilettes accessibles, d'interprètes en langue des signes ou de plans inclinés pour les usagers en chaise roulante. Dans cet avis, Unia explique pourquoi il est important d'investir dans l'accessibilité et les aménagements raisonnables et comment cela peut s'intégrer dans la législation antidiscrimination.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a mené en 2019 une enquête sur la révision du **Règlement régional d'urbanisme**. Unia a transmis un avis contenant une série de points concrets d'attention et de propositions afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées. En Flandre, le centre d'expertise Inter a été chargé d'évaluer le **règlement sur l'accessibilité** et d'établir un rapport. Unia a fait partie du 'groupe de résonance' et a assisté à plusieurs focus groups.

Enfin, Unia a publié en 2019 un rapport détaillé sur l'**accessibilité des communes flamandes** pour les per-

sonnes handicapées. Nous avons déjà réalisé précédemment une étude sur les communes bruxelloises et une autre sur les communes wallonnes. Les communes sont les niveaux de pouvoir le plus proche et jouent un rôle important dans le respect des dispositions de la Convention de l'ONU. Unia a interrogé les communes flamandes et a rédigé, sur cette base, des recommandations destinées aussi bien aux communes qu'au gouvernement flamand. Ainsi, nous invitons par exemple les communes à inclure des objectifs stratégiques sur l'accessibilité dans leurs plans pluriannuels et à désigner un échevin pour assurer le suivi. Dans le cadre de grands projets, les communes pourraient faire appel à l'expertise d'Inter. Elles peuvent rendre leur accueil - y compris de leurs sites internet - plus accessible et impliquer activement les personnes handicapées dans la politique d'accessibilité. Le gouvernement flamand peut donner des impulsions en ce sens sur différents plans.

Prime de présentéisme

Unia a également émis en 2019 un avis sur l'usage croissant de la prime de présentéisme dans les services publics et les entreprises en Wallonie. On a de plus en plus recours à ces primes, qui peuvent aussi prendre la forme de jours de vacances supplémentaires, de priorité accordée lors de promotion..., pour lutter contre l'absentéisme. Bien qu'elles semblent neutres à première vue, elles amènent en pratique à défavoriser certaines catégories, comme les personnes qui souffrent d'un handicap ou d'une mauvaise santé. Autrement dit, elles peuvent entraîner des discriminations indirectes étant donné qu'on ne tient pas compte de la raison de l'absence. Unia propose de s'attaquer à l'absentéisme par exemple avec des plans de prévention, de meilleures formations pour les cadres dirigeants et des possibilités de télétravail. Cela permettrait de lutter contre les causes véritables de l'absentéisme et pas seulement contre les symptômes.

4.2 | Handicap et état de santé en 2019

Unia a soutenu diverses initiatives

Unia n'élabore pas seulement ses propres avis et campagnes, mais soutient aussi le travail en réseau et les initiatives d'autres organisations. Nous avons ainsi souscrit en 2019 à la campagne de sensibilisation de la Ligue francophone belge contre l'**épilepsie**. On estime que l'épilepsie touche en Belgique 70.000 personnes, qui se heurtent encore souvent à beaucoup d'incompréhension.



Avec la Belgian Assistance Dog Federation et l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire, nous avons travaillé à un dépliant concernant l'accès des **chiens d'assistance** dans l'horeca et les magasins.

L'opération de **solidarité CAP48**, qui se déroule chaque année en Belgique francophone, a mis l'accent sur le thème

de la discrimination et a donné à plusieurs reprises la parole à Unia lors d'émissions de radio et de télévision.

Le 3 décembre 2019, nous avons aussi collaboré à la matinée d'étude du SPF Sécurité sociale et du SPP Intégration sociale à l'occasion de la publication d'un ouvrage thématique sur la relation entre **pauvreté** et handicap. Des collaborateurs d'Unia et du Service de lutte contre la pauvreté ont rédigé ensemble un chapitre pour cet ouvrage. Des recommandations politiques concrètes ont été formulées et commentées lors de la matinée d'étude.

Enfin, la **Commission d'accompagnement Handicap**, créée par Unia et comprenant des représentants du monde associatif, du monde universitaire et des partenaires sociaux, s'est réunie cinq fois en 2019.



Commission d'accompagnement Handicap

Unia a mis sur pied en 2012 une Commissions d'accompagnement Handicap qui se réunit tous les deux mois. Elle compte 23 membres effectifs (10 membres représentent les organisations qui défendent les intérêts de personnes handicapées, 6 le monde universitaire et 7 les partenaires sociaux). Cette commission garantit la participation de la société civile et soutient le fonctionnement d'Unia comme mécanisme indépendant dans le cadre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Elle est consultée lorsqu'Unia formule des avis et des recommandations concernant le handicap. En 2019, elle a travaillé entre autres sur le thème de l'enseignement inclusif, sur les accords de gouvernement, sur le droit à vivre de manière autonome... Le 22 mai 2019, la Commission d'accompagnement Handicap a organisé un séminaire sur le droit des personnes handicapées à vivre de manière autonome, avec la participation de l'Agence



Pauvreté et handicap



Les personnes en situation de handicap risquent beaucoup plus de vivre dans la pauvreté. Parmi elles, une sur dix ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer ses besoins élémentaires. La Belgique fait beaucoup moins bien dans ce domaine

que des pays comme les Pays-Bas, la France et le Danemark. Il est donc urgent de revoir le régime des allocations pour les personnes handicapées. L'attribution de ces allocations doit être simplifiée (et accélérée) afin de réduire le risque que les personnes n'en bénéficient pas (par exemple parce que la procédure est trop complexe). L'allocation de remplacement de revenus (ARR) doit être relevée au niveau du seuil européen de pauvreté. Ce sont quelques conclusions de l'ouvrage *Pauvreté et handicap en Belgique* et des enjeux prioritaires pour Unia.

des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) et du Conseil supérieur national pour les Personnes handicapées (CSNPH). Au cours de ce séminaire, la FRA a présenté les résultats d'une étude à grande échelle sur les effets de la vie autonome (*From institutions to community living for persons with disabilities: perspectives from the ground*). L'étude montre que la vie autonome a un impact positif non seulement sur la vie des personnes handicapées, mais aussi sur celle des membres de leur famille, des personnes qui s'occupent d'elles... Le CSNPH a proposé un mémorandum sur la vie autonome (Note de position : La désinstitutionnalisation des personnes en situation de handicap). Il y souligne que les personnes handicapées devraient pouvoir choisir elles-mêmes comment et avec qui elles vivent. La note donne cinq critères pour une transition qualitative vers une vie indépendante.

4.3 | Jurisprudence de 2019 concernant le handicap et l'état de santé

La loi antidiscrimination accorde aux personnes handicapées le droit à des aménagements raisonnables. Ceux-ci n'ont pas pour but de favoriser les personnes handicapées, mais bien de compenser les inconvénients d'un environnement inadapté. Les aménagements raisonnables ne peuvent être refusés que s'ils constituent une charge disproportionnée pour ceux qui doivent les réaliser.

Unia a été partie prenante dans un certain nombre de procès relatifs au handicap et à l'état de santé en 2019. Une première affaire concernait un homme qui travaillait depuis plusieurs années dans une entreprise de travail adapté et qui avait régulièrement des **crises d'épilepsie**. Après l'intervention de PHARE (Agence francophone bruxelloise pour les personnes handicapées), l'employeur a accepté de lui fournir un poste de travail plus sûr, où cet homme pouvait travailler en position assise. Après une période d'absence pour maladie, l'homme a subi une nouvelle crise d'épilepsie un jour après avoir repris le travail. Le lendemain, il a été licencié pour raisons de sécurité. Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé le 2 août 2019 que ce licenciement contrevenait à la loi Antidiscrimination et qu'il revenait – deux jours à peine après la mise en place des aménagements raisonnables – à refuser des aménagements raisonnables.

Une femme souffrant d'endométriose et travaillant dans un service public a demandé à pouvoir travailler à mi-temps, en raison de sa condition, dans **une fonction qui n'exigeait pas trop de déplacements**. L'employeur a refusé et lui a demandé de donner sa démission ou d'accepter une fonction qui demandait des déplacements réguliers. Le tribunal du travail de Liège a jugé le 24 septembre 2019 que le licenciement violait la loi Antidiscrimination et qu'il s'agissait d'un cas de refus d'aménagements raisonnables.

Un homme qui travaillait depuis plus de dix ans dans une entreprise de loisirs et de télécommunications a annoncé qu'il viendrait désormais **travailler en chaise roulante**. Un peu plus tard, il a été licencié. Il ressort de la chronologie des faits, selon un jugement du 3 septembre 2019 du tribunal du travail de Bruxelles, que l'on peut soupçonner une discrimination fondée sur le handicap et un refus de prévoir des aménagements raisonnables. L'entreprise n'a pas pu prouver que ce n'était pas le cas. L'homme et l'entreprise collaboraient sur la base d'un contrat de services, mais cela n'empêche pas, selon le tribunal, l'application de la loi Antidiscrimination, qui est d'ordre public. L'entreprise a fait appel du jugement.

Enfin, Unia a aussi été partie prenante dans un jugement du 8 octobre 2019 du tribunal du travail du Brabant wallon. Un mécanicien qui travaillait dans un garage a été licencié parce que son **facteur Bradford** – qui mesure l'absentéisme d'un travailleur et son impact sur le fonctionnement de l'entreprise – était trop élevé pour l'employeur. Son état de santé antérieur a donc été invoqué pour le licenciement, mais la loi Antidiscrimination protège seulement l'état de santé actuel ou futur. Le tribunal a néanmoins estimé que l'entreprise craignait de futures absences, que le critère de l'état de santé actuel ou futur pouvait donc s'appliquer et que le licenciement contrevenait à la loi Antidiscrimination.

Dans les procès mentionnés ci-dessus, l'indemnité forfaitaire prévue par la loi de six mois de salaire brut à chaque fois été accordée.

La jurisprudence traite de temps à autre de la situation précaire des travailleurs occupés dans des **entreprises de travail adapté**. Cela a été le cas dans une affaire dans laquelle Unia a soutenu la victime, mais n'était pas lui-même partie au procès. Un homme avait posé sa candidature dans une entreprise de travail adapté et on lui avait dit qu'il serait engagé. Le nouvel employeur a appris par hasard que cet homme avait séjourné dans un hôpital psychiatrique. C'était une solution temporaire parce qu'il n'y avait pas d'autre possibilité d'accueil. L'entreprise de travail adapté a alors fait savoir que cet homme n'était plus le bienvenu. Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé le 8 octobre 2019 qu'il s'agissait d'une discrimination sur la base d'un handicap supposé et a accordé entre autres l'indemnité forfaitaire fixée par la loi. Le jugement reconnaît ainsi explicitement le principe de la discrimination fondée sur des caractéristiques qui sont exclusivement imputées à une personne. Compte tenu de la jurisprudence – et des signalements parvenus à Unia – concernant les droits des travailleurs handicapés dans des entreprises de travail adapté, Unia a mené en 2019 plusieurs entretiens avec un certain nombre d'acteurs du secteur. Unia veut formuler des recommandations dans la période 2020-2021 sur la base des informations recueillies.



Assister à la comédie musicale « 40-45 » avec un interprète en langue des signes – une solution négociée

« Nous voulions assister à une représentation de la comédie musicale « 40-45 » avec un petit groupe de personnes sourdes et malentendantes. Nous avons demandé au Studio 100 si un interprète en langues des signes pouvait être présent durant le spectacle. On nous a dit que ce n'était pas possible pour des raisons de sécurité. Studio 100 était cependant prêt à prévoir des sous-titres, mais suivre un spectacle tout en lisant un texte n'est pas facile pour beaucoup de personnes sourdes et malentendantes. »

Unia a pris contact à ce sujet avec Studio 100 et un compromis a été trouvé. Lors d'une représentation bien précise, des écrans ont été disposés à côté des places des spectateurs sourds et malentendants. Des interprètes en langue des signes étaient présents en coulisse et on pouvait les voir sur les écrans pendant qu'ils traduisaient. Studio 100 s'est engagé à examiner, lors d'une prochaine production, la possibilité de prévoir un interprète en langue des signes sur ou à côté de la scène, ce qui éviterait de devoir placer des écrans.

des restrictions énoncées à l'article 9, § 2 de la Convention européenne des droits de l'homme qui doivent être mis en balance avec lui. La loi Antidiscrimination y a ajouté le droit de ne pas être discriminé dans certains domaines sur la base de caractéristiques personnelles protégées, comme la conviction philosophique et religieuse. Elle stipule qu'une distinction faite sur la base de la conviction philosophique et religieuse ne peut être justifiée qu'à certaines conditions.

La liberté de pensée, de conscience et de culte implique aussi que quelqu'un a le droit de ne pas (ou plus) avoir de conviction philosophique ou religieuse. En 2019, Unia a par exemple reçu de nouveaux signalements relatifs à la communauté religieuse des **Témoins de Jéhovah**. Le réseau social des Témoins de Jéhovah se limite souvent aux seuls membres de cette communauté. Lorsque des membres sont exclus ou veulent se retirer du groupe, ils se retrouvent dans un isolement social parce que cette communauté rompt tous les liens avec les anciens membres. Unia avait déjà déposé plainte auprès du parquet en 2015 à la suite du signalement d'un ancien Témoin de Jéhovah : selon Unia, la politique d'exclusion de cette communauté religieuse incite de manière répréhensible à la discrimination, à la haine ou à la violence. Le parquet a clôturé l'instruction en 2019 et Unia a été informé que le dossier serait transmis au juge pénal.

Indéniablement, le droit de porter certains vêtements – et plus particulièrement le **voile ou foulard islamique** – reste une question très sensible pour la société. Cela se reflète aussi dans les signalements qu'Unia reçoit chaque année à propos du port du voile, par exemple à l'école, au travail, lors de la recherche d'un emploi ou durant la pratique d'un sport. Ces signalements portent généralement sur la légitimité ou non d'une interdiction de porter le foulard islamique. Unia cherche avant tout à proposer des solutions concrètes et inclusives.

5. Conviction philosophique et religieuse

5.1 | Focus : signes convictionnels

Liberté de pensée, de conscience et de culte

Les conventions internationales sur les droits de l'homme et la Constitution belge garantissent le droit à la liberté de pensée, de conscience et de culte. Les citoyens ont le droit (de manière 'interne') de choisir une conviction philosophique ou religieuse (et d'en changer) et (de manière 'externe') celui d'exprimer ces convictions. Le droit fondamental à la liberté de pensée, de conscience et de culte n'est pas sans limite. Il convient en effet de tenir compte des droits fondamentaux et de la liste exhaustive

Le voile à l'école

Le Conseil de GO! (le réseau d'enseignement officiel de la Communauté flamande) a approuvé en 2013 une circulaire relative à l'interdiction du port de signes convictionnels. Les écoles de ce réseau ont dû inclure cette interdiction dans leur règlement et la faire respecter. Depuis lors, cette interdiction a déjà été attaquée à plusieurs reprises devant divers tribunaux. Le 27 août 2019, une école du réseau GO ! a une nouvelle fois été condamnée par le tribunal de première instance de Louvain pour l'interdiction du port du voile qu'elle avait instaurée. Une élève avait saisi le tribunal, avec le soutien de ses parents, pour revendiquer le droit de porter le foulard durant les heures d'école. Le tribunal a estimé que l'interdiction n'était pas

conforme à la liberté de culte et qu'il n'y avait pas de nécessité contraignante pour imposer l'interdiction du port de signes convictionnels à l'école. Par ailleurs, il a aussi jugé qu'il ne s'agissait pas d'une discrimination indirecte illicite parce qu'il avait été insuffisamment démontré que les personnes qui adhèrent à une certaine religion ou qui ont une certaine conviction sont particulièrement défavorisées et « *que l'on n'a soumis au tribunal aucune donnée chiffrée concrète ou aucun autre élément pouvant faire supposer que les musulmans, les Juifs et/ou les sikhs étaient particulièrement défavorisés* ». Désormais, seule l'élève qui avait saisi le tribunal avec ses parents peut se rendre à l'école avec un foulard islamique. Le réseau GO! a fait appel du jugement.



On a appris plus tard que, dans un arrêt du 23 décembre 2019, la cour d'appel d'Anvers avait jugé que l'interdiction du port d'un foulard était malgré tout justifiée dans deux écoles et ne contrevenait donc pas à la liberté de culte. La cour d'appel a ainsi réformé une décision du tribunal de première instance de Tongres qui, dans un jugement du 23 octobre 2018, avait décidé que quelques élèves pouvaient porter leur foulard à l'école. Le groupe scolaire avait en effet insuffisamment démontré pourquoi une interdiction était légitime ou qu'on pouvait parler de ségrégation, de prosélytisme ou d'autres situations problématiques dans les écoles. Le réseau GO! avait fait appel de ce jugement. Pour la cour d'appel d'Anvers, les élèves doivent pouvoir développer leur personnalité dans un environnement libre. Un environnement sans signes convictionnels peut contribuer à cela. Dans le passé, le port de ces signes avait en effet déjà entraîné des perturbations et des pressions collectives, selon la cour. Celle-ci est aussi allée à l'encontre de deux arrêts du Conseil d'État qui, le 14 octobre 2014, avait affirmé que la liberté de culte devait être le principe de base et qu'une interdiction n'était possible exceptionnellement que s'il y avait une réelle nécessité (locale). Pour des raisons de technique juridique, le Conseil d'État n'a pu annuler que des règlements scolaires individuels et le réseau GO! a maintenu l'interdiction générale. Mais la cour d'appel d'Anvers a déclaré que les jugements du Conseil d'État ne constituaient pas un précédent qui avait une force contraignante.

À la suite de ces jugements contradictoires, la situation est devenue très floue. Unia demande au réseau GO! de lever l'interdiction générale parce qu'elle contrevient à la liberté de culte et de mener un débat plus fondamental sur la diversité convictionnelle. Unia est prêt à l'accompagner et à le soutenir dans cette démarche.

Du côté de l'enseignement francophone, on a assisté début mars 2020 aux plaidoiries devant la Cour constitutionnelle au sujet d'une question préjudicielle que nous avons déjà évoquée dans le précédent rapport annuel. Dans un dossier bruxellois, le juge a demandé à la Cour constitutionnelle si l'interdiction du port de signes convictionnels pour les étudiants de l'enseignement supérieur était conforme à la Constitution et à la Convention européenne des droits de l'homme. Des hautes écoles et des écoles d'enseignement pour adultes continuent à interdire les signes convictionnels dans leurs règlements intérieurs. Unia demande de ne restreindre d'aucune manière la liberté des étudiants de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement pour adultes d'exprimer leurs convictions. Nous plaçons pour un accès aussi ouvert que possible à l'enseignement. S'il y a malgré toute une restriction, elle doit être définie avec soin, être proportionnelle et reposer sur des circonstances concrètes dans l'école. Lorsque des signalements parviennent à Unia, nous misons avant tout sur le dialogue avec la direction de l'école et le pouvoir organisateur. Nous participons à la recherche d'alternatives, comme une modification du règlement scolaire ou un voile adapté pour les formations professionnelles qui font l'objet de mesures spécifiques d'hygiène ou de sécurité. Selon Unia, il serait préférable que l'autorisation ou non des signes convictionnels soit régie globalement par l'autorité publique.

Comme nous l'avons mentionné dans le premier chapitre, la Commission communautaire française (COCOF) a annoncé qu'elle abolirait l'interdiction des signes convictionnels pour les étudiants bruxellois dans l'enseignement supérieur et l'enseignement de promotion sociale dont elle est le pouvoir organisateur. Unia accompagne la COCOF dans la mise en œuvre de cette mesure.

En 2019, nous avons aussi reçu un signalement de quelques élèves d'une école francophone d'enseignement secondaire qui appartient au réseau provincial. Le conseil provincial du Brabant wallon avait adopté, le 27 juin 2019, un nouveau règlement interdisant le port de signes convictionnels dans les écoles de l'enseignement provincial. Ce règlement avait été publié le 8 juillet 2019 dans le bulletin provincial et sur le site internet de la Province. Compte tenu de la période de vacances, certains élèves n'ont pu en prendre connaissance qu'à la fin août 2019. Ils se sont adressés au Conseil d'État pour demander une suspension en extrême urgence. Le Conseil d'État a cependant jugé,

le 13 septembre 2019, que la requête avait été introduite trop tard. Selon le Conseil d'État, le délai commence en effet à courir à partir de la date de publication et pas de la date de prise de connaissance. Comme la modification a été annoncée juste avant la période de vacances et est passée inaperçue, cela a posé des problèmes à certains élèves qui ont dû rapidement trouver une autre école.

Le foulard au travail et durant la pratique d'un sport

En 2019, Unia et la Ligue des Droits Humains ont introduit une action en cessation contre la société bruxelloise de transports publics, la STIB, pour avoir écarté une candidate à un emploi qui portait un foulard. Cette femme s'était portée candidate pour deux fonctions administratives internes – 'Legal Officer' et 'Business Analyst' – mais elle a néanmoins été refusée. Selon elle, c'était parce qu'elle avait indiqué qu'elle voulait porter le foulard au travail. Pour Unia, il est parfaitement possible, pour de telles fonctions internes, d'opter pour une neutralité inclusive³⁰, ce qui signifie que c'est le service fourni qui doit être neutre et pas l'apparence du travailleur.

Unia constate une augmentation des signalements de femmes confrontées à une interdiction de porter le foulard pendant la pratique d'un sport. Dans deux affaires concernant l'accès à des salles de fitness, Unia et la Ligue des Droits Humains ont intenté une action en justice. Dans la première, on a fait savoir à plusieurs femmes, dans une salle de fitness de Liège, qu'elles ne pouvaient pas porter de foulard pour des raisons de sécurité et d'hygiène. La proposition d'Unia d'entamer un trajet d'accompagnement est restée sans réponse. Dans la deuxième affaire, une femme qui avait pris un abonnement de fitness a appris qu'une interdiction générale de porter un foulard dans le bâtiment était en vigueur pour des raisons de sécurité. Une exception ne pouvait être consentie que pour des raisons médicales. Le 4 février 2020, le tribunal de première instance de Bruxelles a jugé dans cette affaire qu'une interdiction pour raisons de sécurité était permise et qu'un foulard sportif ne répondait pas aux exigences de sécurité.

Unia estime que l'on invoque trop rapidement des arguments abstraits comme la sécurité et l'hygiène pour justifier une interdiction générale, sans examiner d'abord des

alternatives concrètes. Or celles-ci existent bel et bien. Il y a des foulards sportifs très serrés. Il y a moyen de nouer un foulard d'une manière alternative et sûre. Une interdiction générale n'est donc pas la seule solution. Unia ne comprend d'ailleurs pas très bien pourquoi un foulard serait possible pour des raisons médicales et pas pour des raisons convictionnelles.



Foot en salle

Après de longues discussions avec Unia, la Fédération belge de Football en salle a adapté son règlement en 2019 afin que les joueuses dans les compétitions féminines puissent porter un foulard (qui doit répondre à certains critères). Le règlement s'applique aussi à la Fédération flamande de football en salle et à la Ligue Francophone de Football en Salle. Cette adaptation du règlement est un bel exemple de la manière dont on peut rendre le sport inclusif par une simple clarification du règlement.

Les dossiers concernant le droit de porter certains vêtements touchent dans leur grande majorité des femmes de confession musulmane qui veulent porter un foulard. Elles ne sont pas discriminées en tant que femmes ou en tant que musulmanes, mais en raison de la combinaison de ces deux éléments. Prenons par exemple le refus de la STIB de recruter une femme portant le foulard : l'entreprise engage aussi bien des femmes que des musulmans, mais ce qui pose problème ici, c'est la combinaison des deux. Autrement dit, il s'agit d'intersectionnalité (discrimination croisée).

5.2 | Conviction philosophique et religieuse en 2019

Messages de haine

Quand il s'agit de musulmans, certaines personnes ont tendance à parler en termes généralisants et polarisants. Les musulmans sont dépeints comme une 'communauté' qui constitue une menace et sont diabolisés. Pour beaucoup, 'les musulmans' sont un terme fourre-tout (péjoratif) alors qu'il s'agit en réalité d'un groupe très diversifié.

³⁰ On peut rappeler à cet égard un jugement du 16 novembre 2015 du tribunal du travail de Bruxelles. Actiris, le service bruxellois de l'emploi, avait intégré une clause de neutralité exclusive dans son règlement de travail. Le tribunal du travail a estimé que l'interdiction générale, telles qu'elle figurait dans le règlement du travail, constituait une discrimination indirecte sur la base de la conviction philosophique ou religieuse et contrevenait à l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la discrimination.

Après l'attentat contre deux mosquées à **Christchurch** (Nouvelle-Zélande), le 15 mars 2019, Unia a reçu des signalements relatifs à des « *commentaires répugnants* » sur les réseaux sociaux à propos des victimes musulmanes de cette tuerie.

Durant le Ramadan, en mai 2019, la chaîne de radio Studio Brussel a lancé l'émission **Ramadamadingdong**, qui invitait des personnes à partager le repas avec trois frères musulmans et à parler de leurs sujets de préoccupation. Unia a immédiatement reçu des signalements de personnes qui trouvaient inadmissible qu'une chaîne de radio s'y intéresse.

Des groupes Facebook tels que **New Reconquista** attisent le discours de haine envers les musulmans par des affirmations telles que : « *Il est statistiquement prouvé que le QI moyen des musulmans est l'un des plus faibles au monde* » ou « *La bestialité est largement répandue parmi les musulmans* ». Plusieurs signalements concernant New Reconquista sont déjà parvenus à Unia.

En novembre 2019, une visite d'élèves de Dixmude au Fort de Breendonk et à une mosquée a poussé **Dries Van Langenhove** (Schild & Vrienden) à publier le message suivant sur Twitter : « *Infliger d'abord aux enfants une bonne dose de haine de soi et ensuite les présenter immédiatement à notre remplaçant, qui nous délivrera de la haine de soi en nous délivrant de nous-mêmes.* » Ce message a lui-même entraîné une action du Vlaams Belang et de Voorpost qui ont réclamé, devant la porte de l'école, de mettre fin à « l'islamisation ».

L'objectif de telles actions est de produire un effet de '*chilling*' et de provoquer une autocensure. Elles ont aussi pour effet de créer une atmosphère négative autour des musulmans.

La déshumanisation sur les réseaux sociaux, la discrimination dans la vie quotidienne et même des actes de violence semblent être devenus de plus en plus acceptables pour certaines couches de la population. Le sentiment d'exclusion de la communauté musulmane est grandissant. Les élèves ne comprennent par exemple pas pourquoi la visite d'une mosquée – organisée depuis de longues années – suscite tout à coup tant d'hostilité au point de pousser certains élèves à avoir peur d'aller à l'école.

Face à cela, un discours en sens opposé est aussi de plus en plus visible, comme le montre par exemple le fait qu'après le message de Dries Van Langenhove évoqué ci-dessus, Unia a reçu près de deux cents réactions de personnes qui ont exprimé leur forte réprobation.

5.3 | Jurisprudence de 2019 concernant la conviction philosophique et religieuse

Une femme qui travaillait comme pharmacienne depuis plus de dix ans a annoncé, après une période d'absence, qu'au moment de reprendre le travail, elle porterait un foulard islamique. L'employeur a exprimé son désaccord. Après une longue procédure de négociation, la femme a été **licenciée**. Elle a saisi le tribunal, avec Unia, pour contester son licenciement. Dans un jugement du 20 février 2019, le tribunal du travail de Liège a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination. Le règlement du travail interdisait le port de symboles politiques, philosophiques ou religieux sur le lieu de travail. Le tribunal a estimé que l'employeur pouvait chercher à donner une image de neutralité et à garantir l'égalité entre les collègues.

En 2017, le Roi Philippe avait été l'hôte d'une famille musulmane d'Evergem à l'occasion du Ramadan. Il voulait goûter à l'atmosphère de l'iftar – le repas pris après le coucher du soleil – dans une famille musulmane ordinaire. Deux personnes y avaient réagi dans des messages sur Facebook, comprenant une photo d'Hitler avec la légende « *Jetez-moi tout ça au four!!* » Le tribunal correctionnel de Liège a jugé, le 18 juin 2019, que ces messages **incitent à la haine ou à la violence** envers la communauté musulmane. Le premier accusé a écopé d'une peine de travail et le second d'une suspension du prononcé pendant cinq ans, moyennant le respect de certaines conditions. Unia n'était pas partie à ce procès.

Enfin, deux jugements du 5 juillet 2018 du tribunal de première instance de Gand ont eu une suite devant la **Cour constitutionnelle**. Dans ces deux jugements, commentés dans le précédent rapport annuel aux côtés d'un jugement du 18 décembre 2018 du tribunal de première instance d'Anvers, le tribunal avait estimé qu'une interdiction, pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, des burkinis ou d'autres tenues de natation recouvrant le corps n'était pas justifiée. En cas de discrimination directe ou indirecte en dehors du domaine des relations de travail, la victime peut réclamer une indemnité forfaitaire pour le dommage moral de 650 ou 1 300 euros³¹. Dans un arrêt du 10 juillet 2019, la Cour constitutionnelle a jugé que le dommage moral subi ne diffère pas forcément selon qu'il s'agit d'une discrimination directe ou indirecte. Par conséquent, il ne doit pas être indemnisé de manière différente.

31 L'indemnité s'élève à 1 300 euros, mais peut être réduite de moitié si le défendeur peut démontrer que le traitement défavorable est le résultat de causes non discriminatoires.

6. Orientation sexuelle

6.1 | Focus : en sécurité dans la rue

Agression verbale

Les personnes homosexuelles devraient pouvoir circuler en sécurité dans la rue, comme tout le monde, sans subir d'agressions. Unia reçoit chaque année des signalements relatifs à des agressions verbales et physiques contre des lesbiens. Unia n'est pas compétent pour les agressions verbales et physiques contre des personnes transgenres, ni en matière de sexisme. Lorsque nous recevons des signalements à ce sujet, nous orientons systématiquement leurs auteurs vers l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

En cas d'agression verbale, les auteurs prennent souvent leurs jambes à leur cou. De plus, les insultes purement verbales envers des citoyens ordinaires ne sont pas punissables (à moins qu'elles n'aient un caractère de menace ou de harcèlement, par exemple). Le Code pénal ne mentionne en effet que les insultes faites en public par *des faits, des écrits, des images ou des emblèmes*. La combinaison 'auteur inconnu' et 'absence de délit' fait qu'il est difficile d'intervenir contre les agressions verbales en rue envers les lesbiens.

Néanmoins, on peut éventuellement s'attaquer à la violence verbale via le système des sanctions administratives communales (si les règlements communaux contiennent une disposition en ce sens). L'incitation publique à la discrimination, à la haine ou à la violence envers par exemple les personnes homosexuelles est également punissable. Cette disposition a été appliquée entre autres vis-à-vis d'un prédicateur de rue homophobe³². Quoiqu'il en soit, il faut pouvoir identifier les auteurs.

Unia s'efforce d'avoir surtout une approche structurelle des dossiers d'insultes verbales. Nous appelons à signaler le plus possible de cas d'agressions verbales. Lorsque nous constatons que plusieurs signalements d'insultes verbales sans auteur connu proviennent d'une certaine région, nous prenons contact avec la police locale pour la sensibiliser et nous demandons de prendre des mesures. Unia a par exemple reçu en 2018 plusieurs signalements relatifs à des violences verbales (et physiques) envers

des lesbiens dans la période de la manifestation *Pride* à Bruxelles et à Anvers. C'est pourquoi nous avons pris contact avec les chefs de corps de la police de Bruxelles et d'Anvers un mois avant cette manifestation pour demander une vigilance particulière de la part du corps de police afin d'éviter les incidents, de rechercher les auteurs et de prendre en charge les victimes. Les réactions ont été positives. Les agents sur le terrain ont été sensibilisés. Un bouton 'Signalement LGBT' a été ajouté sur le site internet de la police bruxelloise, et à Anvers la police a distribué des gadgets avec des coordonnées. Unia pouvait contacter immédiatement l'agent de référence 'discrimination et délits de haine' en cas de problème.



Agression physique

En cas d'agression physique, la législation pénale prévoit un alourdissement de la peine lorsque l'auteur a agi en étant inspiré par la haine, le mépris ou l'hostilité, par exemple vis-à-vis des lesbiens. Il est important dans ce cas que la victime contacte la police le plus rapidement possible et fasse dresser un procès-verbal de manière à ce que la police et la justice puissent faire leur travail. Unia peut conseiller la victime sur la procédure juridique et prendre contact avec la police et le parquet, conformément aux dispositions de la circulaire COL13/2013 en matière de discrimination et de délits de haine. Dans des cas graves, Unia peut décider de se constituer partie civile aux côtés de la victime. Cela se fait toujours avec l'accord de celle-ci.

Par rapport aux agressions physiques aussi, nous avons une approche structurelle. Ainsi, les lesbiens hésitent souvent à s'adresser à la police. Bruxelles Prévention & Sécurité (BPS) et le Service public régional de Bruxelles (equal.brussels) ont initié en 2019 un projet permettant aux lesbiens de signaler de manière anonyme des cas de discrimination et d'agression auprès de la Rainbow House à Bruxelles. Unia a collaboré à une fiche d'information sur nos compétences, à destination des victimes. Celles qui le souhaitent peuvent s'adresser à Unia pour obtenir une assistance.

³² Voir par exemple le jugement du 22 mai 2018 du tribunal correctionnel de Bruxelles condamnant un prédicateur de rue homophobe.

Unia collabore aussi à des formations pour la police sur les violences envers les lesbiens. En 2019, nous avons participé à l'évaluation du Plan d'action interfédéral 2018-2019 contre les discriminations et les violences envers les personnes LGBTI. Unia demande (entre autres) que le vol avec violence et le chantage soient inclus dans les délits de haine. Ce sont surtout des hommes homosexuels qui peuvent en être victimes, par exemple lorsqu'ils établissent des contacts par l'intermédiaire de sites de rencontre. Pour l'instant, le Code pénal ne prévoit pas d'alourdissement de la peine lorsque ces délits sont inspirés par un motif homophobe.

Unia a donné des conseils sur les dispositions légales dans le cadre du projet *Call It Hate* de Çavaria (l'organisme coupole des organisations LGBTI+ en Flandre), qui a sondé les attitudes en Belgique vis-à-vis des délits de haine homophobes et transphobes. Près de la moitié des personnes interrogées se sont déclarées d'accord avec l'affirmation selon laquelle la violence envers les lesbiens et les personnes transgenres constitue un problème grave en Belgique. Les répondants font preuve d'une empathie plus grande lorsque la victime d'un délit est une femme lesbienne que lorsqu'il s'agit d'un homme homosexuel ou d'une personne transgenre. Cette empathie est plus faible si la victime participe à la *Pride Parade* ou est agressée en état d'ivresse à proximité d'un bar³³.



6.2 | Orientation sexuelle en 2019

Messages de haine

Bien que les agressions verbales et physiques envers des lesbiens ne soient pas exceptionnelles, il est difficile de dire si ces agressions augmentent ou si elles sont plus souvent signalées. Un constat frappant est en tout cas la plus grande visibilité du discours homophobe dans les informations et sur les réseaux sociaux. Il semble vraiment provenir de toutes parts et il révèle un courant latent d'attitude négative vis-à-vis des lesbiens.

Nous avons par exemple reçu en 2019 des signalements concernant une illustration partagée sur Facebook avec le slogan « *June is LGBTQ – Let's Go Bully The Queers – Month* », à propos d'un individu qui avait publié un message sur Twitter disant que « *Être homo est une maladie qui doit être éradiquée* » et à propos d'un élève qui avait placé le message « *Homo cancéreux* » et « *Crève du sida* » sur le compte Instagram d'un enseignant. Sur Facebook, quelqu'un a écrit, sous un article sur l'ouverture du mariage aux personnes du même sexe à Taiwan : « *Hitler, où es-tu ? Réveille-toi, mec.* » Une déclaration du joueur de football Leandro Trossard – qui avait lancé que tous les 'paysans' (l'expression 'paysan' renvoie au surnom donné aux supporters de l'équipe de Bruges) sont des homos – nous a également été rapportée, de même qu'une interview de l'archevêque émérite André-Joseph Léonard qui faisait un lien entre pédophilie et homosexualité.

Des hommes politiques ont aussi fait parler d'eux en 2019. Après les élections du 26 mai 2019, nous avons reçu des signalements sur un article de journal dans lequel Dominiek Snelpe (Vlaams Belang) déclarait que « *des lesbiens qui peuvent se marier et adopter des enfants, ça va trop loin* » ainsi que sur un autre article dans lequel Filip Brusselmans (Vlaams Belang) disait que « *les transgenres et les lesbiens resteront toujours des anormaux* ». À cela est venu s'ajouter plus tard un message de Steve Herman (Vlaams Belang) qui a partagé sur Twitter une photo de la *Pride* à Londres avec la légende « *Il faut arrêter ces dérives répugnantes.* »

Mondialisation

De plus, la dimension mondiale des réseaux sociaux a pour effet que les initiatives étrangères trouvent plus facilement un écho en Belgique. Unia a reçu des signalements concernant une organisation espagnole qui a diffusé en Belgique une pétition contre la parade *Pride* à Disneyland

33 Call It Hate (attitudes vis-à-vis des délits de haine homophobes et transphobes en Belgique), www.cavaria.be.

Paris et concernant le film 'Un seul homme, une seule femme' de la communauté des Témoins de Jéhovah. À l'inverse, des Belges ont plus facilement accès à toutes sortes de forums étrangers sur lesquels ils peuvent par exemple nouer des contacts avec des néonazis – comme cela s'est fait sur le forum *Iron March* – et rendre les « *sodomites* » coupables de tous les problèmes actuels.

Liberté d'expression

Unia a déjà indiqué que toutes les expressions de racisme, d'antisémitisme, d'homophobie... ne sont pas punissables à l'heure actuelle. Sur le plan juridique, il faut faire ici aussi une distinction entre les expressions qui sont homophobes et celles qui sont punissables. Une forme punissable d'homophobie est par exemple l'incitation en public à la discrimination, la haine ou la violence, pour autant qu'une intention malveillante puisse être démontrée. Dans de nombreux cas, les propos qui nous sont signalés sont certes homophobes, mais restent dans les limites légales de la liberté d'expression (par exemple parce qu'ils n'incitent pas, juridiquement parlant, à la discrimination, la haine ou la violence envers les lesbiennes). Et lorsque ces propos sont punissables, il faut tenir compte de la législation relative aux délits de presse.

Article 150 de la Constitution

Comme nous l'avons déjà dit, les propos punissables qui paraissent dans la presse ou sur les réseaux sociaux sont des délits de presse qui doivent être jugés par la cour d'assises (sauf s'il s'agit de délits de presse 'racistes'), ce qui n'arrive pas en pratique. Unia a déjà fait remarquer à de multiples reprises – par exemple lors de l'évaluation des lois fédérales antidiscrimination – qu'il n'est pas justifiable d'offrir une protection différente aux citoyens qui sont victimes d'une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence selon que cela soit en raison de leur orientation sexuelle, par exemple, ou pour des raisons de racisme ou de xénophobie.

Afin de pointer la problématique de l'article 150 de la Constitution, Unia a fait constater par huissier, en 2017, que le livre *Les Grands péchés* de l'imam Al-Haafidh adh-Dhahabi (1274-1348) était en vente dans certaines librairies d'Anvers et a ensuite déposé plainte auprès du parquet d'Anvers. Ce livre affirme entre autres que les homosexuels doivent être jetés du plus haut bâtiment de la ville. Il est vendu comme un guide indiquant au fidèle musulman comment il doit se comporter. Selon Unia, ce livre incite clairement à la discrimination, la haine ou la violence envers les homosexuels. Unia avait déjà déposé précédemment une plainte similaire auprès du

parquet de Bruxelles. Comme il s'agit d'un délit de presse non raciste, l'article 150 de la Constitution s'applique. Comme mentionné précédemment, ces délits doivent être jugés par une cour d'assises. Dans la réalité, cela ne se produit pas, car une procédure d'assises coûteuse et lourde n'est pas considérée comme justifiable pour les délits de presse. Quoi qu'il en soit, le parquet instruit de toute façon l'affaire.

6.3 | Jurisprudence de 2019 concernant l'orientation sexuelle

Unia s'est constitué partie civile dans un procès concernant un **conflit de voisinage** dont avait été victime un couple homosexuel. Les deux hommes étaient devenus la cible d'insultes et de harcèlements de la part de jeunes. Des œufs et des pierres avaient été jetés sur leur maison et ils avaient été insultés à plusieurs reprises. Une plainte déposée à la police n'ayant rien donné, le couple s'est finalement adressé à certains parents. À cette occasion, l'un des deux hommes a reçu des coups au visage. Le tribunal correctionnel de Dinant a jugé le 5 novembre 2019 qu'aussi bien les coups que les faits de harcèlement étaient inspirés par un motif homophobe et a condamné un auteur à une peine de travail de 200 heures et un autre à une peine de prison de six mois, avec trois ans de sursis. Toutes sortes de tensions et de conflits interviennent souvent dans les querelles de voisinage. C'est pourquoi il n'est pas facile de démontrer que l'une des motivations de l'auteur était la haine, le mépris ou l'hostilité en raison (par exemple) de l'orientation sexuelle de la victime³⁴.

Le tribunal correctionnel de Liège a confirmé dans un jugement du 13 juin 2019 qu'il fallait examiner la **motivation** de l'auteur et pas la qualité de la victime. Il est donc tout à fait possible qu'une personne hétérosexuelle soit victime d'un délit motivé par l'homophobie de l'auteur.

Durant un **match de football** entre Anderlecht et le Club de Bruges, a entre autres été scandé dans les tribunes « *tous les Juifs sont des homos* ». La Cour belge d'arbitrage du sport a jugé le 22 juillet 2019 que le terme 'homo', crié dans le contexte spécifique d'un match de football et dans le slogan en question, était stigmatisant et pouvait être ressenti comme blessant ou au moins insultant par (une partie de) la communauté lesbigay. Sur la base du

34 Unia s'était par exemple constitué partie civile dans un procès concernant un conflit de voisinage, mais dans un jugement du 12 décembre 2018, le tribunal correctionnel de Gand n'a pas admis que l'homophobie était l'une des motivations.

règlement disciplinaire de l'Union belge de football, qui prévoit une responsabilité objective, le Club de Bruges a été condamné à une amende.

Enfin, la Cour constitutionnelle a passé au crible la législation relative au **don de sang** d'hommes ayant eu des relations sexuelles avec un autre homme. Dans le passé, Unia a régulièrement été interrogé pour savoir si l'exclusion de ces personnes comme donneurs de sang était compatible avec la législation antidiscrimination. Dans un arrêt du 26 septembre 2019, la Cour constitutionnelle a jugé que le délai d'attente de douze mois applicable à ces donneurs était encore admis pour l'instant, mais pourrait, le cas échéant, être raccourci si de nouvelles données scientifiques sont disponibles. Il faudra adopter une loi permettant à des hommes ayant eu des relations sexuelles avec un autre homme de faire don de plasma sanguin congelé, qui sera mis en quarantaine par sécurité.

7. Autres critères

7.1 | Âge

En 2016, Belgocontrol a lancé une procédure de recrutement d'aiguilleurs du ciel. Pour pouvoir suivre la formation obligatoire, les candidats devaient être âgés de 18 à 25 ans. Unia a reçu plusieurs signalements relatifs à cette limite d'âge. Des rencontres avec Belgocontrol, destinées à vérifier si cette limite d'âge était légale n'ont rien donné. Belgocontrol n'a pas voulu admettre que la limite d'âge était discriminatoire et Unia n'a pas été convaincu par les arguments avancés pour la justifier. Unia a finalement saisi le tribunal du travail de Bruxelles. Dans un jugement du 26 novembre 2019, celui-ci a jugé que la limite d'âge de 25 ans constituait une discrimination directe basée sur l'âge et a ordonné à Skeyes (le nouveau nom de Belgocontrol) d'y mettre un terme sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour. Chaque victime individuelle qui s'est fait connaître durant la procédure a obtenu l'indemnité forfaitaire de six mois de salaire brut. Le tribunal du travail a déclaré que des raisons de sécurité pouvaient justifier une limite d'âge, mais qu'il était disproportionné de la fixer à 25 ans. On ne peut d'ailleurs pas se référer simplement et de manière générale à la sécurité, mais il faut pouvoir démontrer par des données scientifiques pourquoi une certaine limite d'âge est requise pour une fonction donnée. Skeyes a fait appel de ce jugement.

Nous reviendrons sur le critère de l'âge dans les chapitres suivants, par exemple lorsque nous passerons en revue le domaine des biens et des services (et plus particulière-

ment des services financiers) ou lorsque nous commenterons nos activités d'accompagnement dans le secteur des soins de santé.



TROP JEUNE ? TROP VIEUX !

Des offres d'emploi qui mentionnent une certaine limite d'âge, des crédits qui sont refusés à des personnes âgées, des maisons de vacances qui ne sont pas disponibles pour des jeunes... La discrimination relative à l'âge reste un phénomène persistant. Unia a publié en 2019 une mise à jour d'une brochure sur la discrimination relative à l'âge, avec des explications sur le cadre légal et l'aide que peut fournir Unia.



7.2 | Conviction syndicale

Unia reçoit peu de signalements relatifs au critère de la conviction syndicale. Ces signalements portent par exemple sur le cumul de l'indemnité pour licenciement discriminatoire et de l'indemnité de protection pour les délégués syndicaux³⁵, sur la période 'occulte' avant les élections sociales³⁶, sur le refus d'une promotion à un délégué syndical tant qu'il veut continuer à exercer son mandat...

35 Ce cumul est reconnu dans la jurisprudence (voir par exemple le jugement du 14 octobre 2019 du tribunal du travail de Charleroi), mais n'est pas toujours appliqué dans la pratique.

36 La période 'occulte' est celle durant laquelle les travailleurs peuvent se porter candidats aux élections sociales et bénéficier dès lors d'une protection contre le licenciement.

La conviction syndicale englobe trois aspects :

- l'appartenance (ou la non-appartenance) à une organisation professionnelle ;
- le mandat d'une organisation professionnelle ;
- l'activité exercée dans le cadre d'une organisation professionnelle³⁷.

Le critère de la conviction syndicale doit être compris de manière large. C'est ce qu'a affirmé le tribunal du travail de Gand dans un jugement du 11 juillet 2019 à l'occasion d'un arrêt spontané de travail et du licenciement de quelques travailleurs qui s'en est suivi. Unia n'était pas partie à ce procès. Le tribunal a fait la comparaison avec le critère de la conviction politique, qui dépasse le fait d'être simplement membre d'un parti politique. Il a jugé que l'affiliation d'une personne à une organisation professionnelle ou le fait que celle-ci soutienne une action, n'a pas d'importance pour pouvoir faire appel au critère de la conviction syndicale. Ce critère s'applique en effet dès que des travailleurs s'unissent pour défendre l'intérêt du groupe (ou même leur intérêt individuel) et le manifestent au moyen d'idées, de convictions ou d'activités 'syndicales'.

Dans un jugement du 14 octobre 2019, le tribunal du travail de Charleroi a condamné l'État belge parce qu'il n'avait pas fourni une protection suffisante contre le licenciement à un délégué syndical, employé comme contractuel dans le secteur public. Les délégués syndicaux employés comme contractuels bénéficient en effet d'une plus grande protection dans le secteur privé que dans le secteur public. Selon le tribunal, ceci est contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution. Unia a soutenu le délégué syndical depuis 2017, mais n'était pas partie prenante au procès.

8. Solutions négociées

Unia accorde toujours la préférence à des négociations avec toutes les parties concernées pour résoudre un conflit. Ces négociations peuvent prendre des formes diverses. Nous pouvons analyser le dossier en tant qu'expert et fournir des informations juridiques. Nous pouvons intervenir comme un conciliateur qui amorce un dialogue entre les parties. Ou nous pouvons négocier aux côtés de l'une des parties concernées.

En 2019, nous avons publié une sélection de 43 solutions négociées sur notre site internet. Elles touchaient à des discriminations basées sur le handicap et l'état de santé (24), la conviction philosophique ou religieuse (9), les critères 'raciaux' (5), l'état de fortune (4) et l'âge (1). En ce qui concerne les domaines, il y a eu des solutions négociées dans les domaines de l'emploi (15), de l'enseignement (15) et des biens et services (13)³⁸. Ce sont les domaines par excellence qui se prêtent à des négociations.

Dans le chapitre suivant, nous commenterons les principaux domaines dans lesquels nous ouvrons des dossiers, en donnant pour chacun d'eux quelques exemples de solutions négociées en 2019.



Unia organise une journée d'étude sur les solutions extrajudiciaires

Comment utiliser des solutions extrajudiciaires pour réagir à des comportements discriminatoires ? Quand sont-elles le plus adapté ? Quels sont leurs avantages et leurs inconvénients ? Le 13 septembre 2019, Unia a organisé un séminaire (fermé) sur ces questions. La médiatrice de la ville d'Anvers, le médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et Unia y ont commenté leurs expériences des solutions extrajudiciaires. Des représentants du monde associatif et du monde universitaire ont ensuite pu réagir. Parmi les thèmes débattus, il y a eu entre autres les procédures suivies, les conditions pour parvenir à une solution, les objectifs poursuivis, la confidentialité du processus, les délais appliqués, la décision de rendre ou non les solutions publiques, les formations à suivre...



37 Cour constitutionnelle 2 avril 2009 (n° 64/2009), considérant B.8.1.

38 En ce qui concerne le domaine des biens et des services, il s'agit du logement (6), des loisirs (5) et des transports publics (2).

9. Actions en justice

Conformément à ses missions légales, Unia est compétent pour ester en justice. Nous le faisons lorsqu'une solution extrajudiciaire n'est pas possible, lorsque le dossier repose sur des bases solides et a une pertinence sociétale claire (dans le cadre de la *strategic litigation*) ou lorsque les faits sont particulièrement graves (par exemple en cas de délit de haine). Une négociation peut éventuellement aboutir à un procès, par exemple lorsqu'il y a des indications claires de discrimination et que la partie adverse adopte une attitude déraisonnable.

Parmi les procès intentés par Unia depuis 2009, nous en avons gagné environ 80%, ce qui est un chiffre relativement élevé³⁹.

La liste ci-dessous indique les mandats qui ont été accordés en 2019 par le conseil d'administration d'Unia pour saisir la justice. Si un jugement a été prononcé en 2019 dans l'affaire en cause, nous le mentionnons.

	Raison du procès	Domaine	Critères
 DISCRIMINATION	Civil	Plusieurs ouvriers sont harcelés par leur supérieur. Des aménagements raisonnables sont refusés. La direction n'intervient pas.	 Emploi Critères 'raciaux' & orientation sexuelle & handicap & état de santé & caractéristique physique
	Civil	Une femme sollicite un emploi de secrétaire de direction, mais apprend qu'elle n'est pas engagée parce qu'elle a plus de 50 ans.	 Emploi Âge
	Civil	Un homme sollicite un emploi mais apprend qu'il est trop âgé et qu'on recherche un profil junior.	 Emploi Âge
	Civil	Une femme atteinte d'un handicap auditif sollicite un emploi, mais apprend qu'elle n'est pas engagée en raison de son handicap.	 Emploi Handicap
	Civil	Une ASBL refuse aux femmes portant le foulard islamique l'accès aux espaces communs et aux services qui en dépendent.	 Biens et services Conviction religieuse

39 Depuis 2009, Unia a entrepris dans 175 dossiers des démarches judiciaires qui ont débouché sur des jugements ou des arrêts. Unia a remporté 145 de ces procès, soit environ 80%.

	Raison du procès	Domaine	Critères
 MESSAGES DE HAINE	Pénal Un inconnu, qui se fait appeler Fidelio, diffuse sur Twitter des messages de haine avec entre autres des appels explicites à la violence contre les personnes d'origine maghrébine. L'auteur a été condamné à une peine d'emprisonnement de dix mois (avec cinq ans de sursis) et à une amende de 800 euros (tribunal correctionnel d'Anvers, 5 juin 2019).	 Médias > Twitter	Critères 'raciaux'
	Pénal Un homme publie sur sa page Facebook des photos et des messages de haine qui se réfèrent entre autres au nazisme, aux skin-heads et au White Pride. L'auteur a obtenu la suspension probatoire du prononcé, avec une période de probation de trois ans, moyennant le respect de certaines conditions (tribunal correctionnel d'Anvers, section Malines, 23 octobre 2019).	 Médias > Facebook	Critères 'raciaux'
	Pénal Un homme publie sans cesse sur sa page Facebook des messages de haine sur les personnes d'origine étrangère et approuve des messages de haine d'autres personnes. L'auteur a été condamné à une peine de deux mois de prison (avec trois ans de sursis) et à une amende de 800 euros (dont 200 euros effectifs et 600 euros avec trois ans de sursis) (tribunal correctionnel de Flandre occidentale, section Courtrai, 27 novembre 2019).	 Médias > Facebook	Critères 'raciaux'
	Pénal Un immeuble inoccupé – qui devait être aménagé comme centre d'accueil pour demandeurs d'asile – est volontairement incendié. Des messages de haine paraissent sur les réseaux sociaux après l'incendie (voir aussi ci-dessous sous 'débits de haine').	 Médias > Facebook	Critères 'raciaux'
	Pénal Un inspecteur de police est harcelé sur son lieu de travail. Ses collègues diffusent des messages de haine dans un groupe WhatsApp.	 Emploi	Critères 'raciaux'
	Pénal Un homme a recouvert la façade de sa maison de drapeaux nazis, de signes SS, de croix gammées, d'étoiles de David... Il fait le salut hitlérien dans son jardin et accroche des tracts antisémites à un arbre.	 Société	'Raciale criteria' & Négationnisme
 DÉBITS DE HAINE	Pénal Un homme insulte deux inspecteurs de police et les traite (entre autres) de « sales Blancs » et « fils de pute » et donne un coup à un autre inspecteur de police. L'auteur a été condamné à une peine de dix-huit mois de prison et à une amende de 800 euros (tribunal correctionnel du Hainaut, section Charleroi, 16 mai 2019).	 Société	Critères 'raciaux'
	Pénal Une femme est victime de violences policières après une dispute dans la salle d'attente d'un hôpital.	 Société	Critères 'raciaux' & Conviction religieuse
	Pénal Deux femmes sont gravement agressées verbalement et physiquement par un conducteur.	 Société	Critères 'raciaux' & Conviction religieuse
	Pénal Un homme harcèle plusieurs familles du quartier avec de jeunes enfants. Ce harcèlement se traduit concrètement par des intimidations, des messages de haine, des menaces et de la violence physique.	 Société	Critères 'raciaux' & Conviction religieuse
	Pénal Un couple est victime d'une agression routière. L'agresseur utilise des termes racistes. Il fonce délibérément à deux reprises sur l'homme.	 Société	Critères 'raciaux' & Conviction religieuse
	Pénal Un immeuble inoccupé – une ancienne maison de repos – est volontairement incendié. Cet immeuble devait être aménagé comme centre d'accueil pour demandeurs d'asile (voir aussi ci-dessus sous 'messages de haine').	 Société	Critères 'raciaux'
	Pénal Deux hommes homosexuels sont victimes d'un conflit de voisinage, qui implique non seulement des harcèlements, mais aussi de la violence physique. Un auteur a été condamné à une peine de travail de 200 heures et l'autre à une peine de six mois de prison (avec trois ans de sursis) (tribunal correctionnel de Namur, section Dinant, 5 novembre 2019).	 Société	Orientation sexuelle



Chapitre 3

Discrimination -
Évolutions par
domaine

La législation antidiscrimination ne concerne pas seulement divers critères protégés, mais aussi des domaines de la vie sociale. Ceux dans lesquels Unia reçoit le plus de signalements et ouvre le plus de dossiers sont – en plus des médias, qui sont abordés dans le prochain chapitre – l'emploi, les biens et les services (y compris le logement) et l'enseignement. En 2019, cela a représenté respectivement 657 dossiers (emploi), 641 dossiers (biens et services) et 308 dossiers (enseignement). Dans ce chapitre, nous retraçons les faits les plus marquants de 2019 pour les domaines le plus fréquemment abordés. On pourra retrouver l'analyse chiffrée détaillée des signalements et des dossiers de 2019 par domaine dans notre rapport 'chiffres', qui est une publication distincte.

1. Emploi

1.1 | Focus : arrêté royal sur les actions positives

Quatre conditions

Attendu depuis longtemps, l'arrêté royal relatif aux actions positives a été publié au Moniteur belge du 1^{er} mars 2019⁴⁰. Tant dans la loi Antiracisme que dans la loi Antidiscrimination, il est précisé qu'une distinction faite sur le lieu de travail peut être justifiée dans certains cas, par exemple lorsqu'il s'agit de mesures d'actions positives. Les deux lois indiquent aussi qu'un arrêté royal doit déterminer dans quelles situations et à quelles conditions des actions positives sont possibles. Tant que ce cadre réglementaire manquait, il n'était juridiquement pas possible d'invoquer le régime d'exception pour pouvoir justifier une distinction directe ou indirecte basée sur un critère protégé dans le cadre de mesures d'actions positives. Les entreprises couraient en effet le risque d'être accusées de discrimination envers les candidats écartés.

Le concept d'action positive fait l'objet d'un grand flou. Il est souvent qualifié – à tort – de discrimination positive.

La loi stipule que les mesures d'actions positives ne sont admises que si elles répondent à quatre conditions :

1. Les actions positives ne sont pas autorisées pour n'importe quel groupe et dans n'importe quel contexte. Il faut qu'il existe une **inégalité** vis-à-vis d'un certain groupe.
2. L'élimination de cette inégalité doit être définie comme étant un **objectif à poursuivre**.
3. L'action positive doit être **temporaire**. La mesure doit prendre fin dès que l'inégalité manifeste a disparu.
4. Ces mesures ne peuvent **pas restreindre inutilement** les droits des tiers. Il ne peut donc pas être question d'une priorité automatique et il faut toujours faire une évaluation individuelle.

Qu'est-ce qu'une action positive ?

Une action positive consiste par exemple à envoyer des offres d'emploi de manière ciblée à des jeunes issus de l'immigration, à organiser durant les heures de travail des cours d'informatique destinés surtout aux travailleurs âgés ou à réserver une partie des contrats de stage à des personnes en situation de handicap.

Les actions positives ne visent pas à privilégier une personne, par exemple parce qu'elle a un handicap, un certain âge ou une certaine origine. Ce n'est pas autorisé par la loi. En revanche, l'objectif est de donner un petit coup de pouce à certaines catégories de personnes et d'accorder la priorité, à qualifications égales démontrables, à quelqu'un qui fait partie d'un groupe défavorisé. Mais même alors, cette priorité ne peut pas être un automatisme et il faut toujours procéder à une évaluation individuelle. L'entreprise doit examiner très attentivement s'il n'y a pas des éléments qui peuvent faire pencher la balance en faveur de l'un des autres candidats. Ce qui est intéressant avec les actions positives, c'est qu'elles peuvent supprimer des obstacles qui empêchent la participation de certaines catégories au marché de l'emploi. Elles ont donc un effet proactif.

Secteur privé

L'arrêté royal relatif aux actions positives s'applique uniquement aux employeurs et travailleurs dans le **secteur privé**. Les entreprises ne sont pas obligées de mener des actions positives, mais, grâce à l'arrêté royal, elles peuvent désormais adopter de telles mesures dans une convention collective de travail. D'autre part, l'arrêté royal prévoit aussi une procédure pour adopter des mesures d'actions positives dans un 'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives'. Le plan d'action positive

40 Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, MB 1^{er} mars 2019, 21.169.

qui est ainsi élaboré doit contenir certaines données et être soumis à l'approbation du ministre compétent en matière d'emploi. Les entreprises peuvent aussi mettre sur pied des actions positives sous d'autres formes que des conventions collectives de travail ou des actes d'adhésion. Elles doivent alors les communiquer pour information au ministre.

En 2019, Unia a collaboré à la mise en place d'une commission d'évaluation des plans d'action positive soumis au ministre. Cette commission se composera d'un représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et d'Unia. Elle évaluera les plans d'action positive et remettra au ministre des avis non contraignants.

Unia demande que soit également adopté un arrêté royal relatif aux actions positives dans le **secteur public**. Celui-ci devrait être le reflet le plus fidèle possible de la composition de la société. C'est pourquoi Unia estime qu'une forme poussée d'action positive serait même justifiée dans le secteur public, en fonctionnant par exemple avec des quotas de recrutement si certains indicateurs ne sont systématiquement pas atteints.

Unia ne reçoit d'ailleurs pas seulement des questions relatives aux actions positives sur le marché de l'emploi, mais aussi par exemple sur des voyages en autocar spécifiquement destinés aux plus de 65 ans ou sur des musées qui cherchent à attirer les jeunes visiteurs en leur accordant des réductions. Il faudrait élaborer un cadre réglementaire pour les actions positives en dehors du domaine de l'emploi.

Communautés et Régions

Enfin, les actions positives sont aussi importantes pour les matières qui sont régies par les Communautés et les Régions : là aussi, des arrêtés doivent être pris. Ainsi, aucun arrêté du gouvernement n'est exigé dans le décret flamand sur l'égalité des chances du 10 juillet 2008 et dans l'Ordonnance bruxelloise visant à lutter contre certaines formes de discrimination du 5 octobre 2017, mais cela n'empêche pas qu'il puisse y avoir en pratique une insécurité juridique quant aux situations dans lesquelles des actions positives sont possibles et aux conditions qui sont applicables. L'absence d'un cadre clair est un facteur qui freine le déploiement d'initiatives. C'est pourquoi il serait utile d'avoir, comme au niveau fédéral, un arrêté du gouvernement avec une procédure claire d'établissement et d'approbation des actions positives. Les pouvoirs publics pourraient jouer un rôle d'exemple pour stimuler encore plus celles-ci. Une formulation alternative figure dans le

décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. En l'absence d'un arrêté du gouvernement, il revient au juge d'apprécier au cas par cas le respect des conditions pour mener des actions positives. Cette disposition ne s'applique cependant pas aux relations de travail et un arrêté du gouvernement est donc toujours nécessaire dans ce domaine.



Les actions positives en pratique : Pool H

Actiris a relancé et renouvelé le projet Pool H afin d'orienter davantage de personnes en situation de handicap vers le marché bruxellois de l'emploi. Le service régional bruxellois de l'emploi a demandé conseil à ce sujet à Unia. Les actions positives sont autorisées à Bruxelles, en vertu d'une ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise. Unia a examiné la meilleure manière dont Actiris pouvait combiner les conditions des actions positives prévues par l'ordonnance avec l'objectif de mettre au travail davantage de personnes handicapées. Comme les actions positives ont toujours un caractère temporaire, Unia a aussi insisté pour rechercher à plus long terme une procédure de recrutement tout à fait inclusive, qui supprime les inégalités de manière structurelle.

1.2 | Le domaine de l'emploi en 2019

Protection contre les représailles

Le 20 juin 2019, la Cour de Justice de l'Union européenne a prononcé un important arrêt relatif à la protection contre les représailles⁴¹. Cet arrêt portait sur la loi belge relative au genre, mais peut aussi s'appliquer de manière plus large. La Cour a jugé que les témoins de discrimination sont insuffisamment protégés par la législation belge antidiscrimination. Celle-ci impose des conditions très strictes pour la protection contre les représailles. Ainsi, les témoins

41 Cour de Justice de l'Union européenne, 20 juin 2019 (n° ECLI:EU:C:2019:523).

doivent par exemple envoyer un document signé et daté à la personne auprès de qui la plainte a été déposée ou saisir la justice avant de pouvoir être protégés. La Cour de Justice de l'Union européenne a estimé que ces conditions formelles très strictes pour pouvoir bénéficier de la protection des témoins en Belgique ne sont pas conformes au droit européen, car « *ces travailleurs (...) pourraient être découragés d'intervenir (...), par crainte de se voir privés de protection s'ils ne satisfont pas à certaines exigences formelles*⁴² ». Selon la Cour, la catégorie de travailleurs pouvant bénéficier d'une protection doit aussi être définie de manière large.

Unia demande de supprimer dans la loi les conditions formelles strictes relatives à la protection contre les représailles afin que tous les intéressés – victimes, témoins, lanceurs d'alerte... – puissent démontrer, en se basant sur les règles de preuve de la procédure civile, que l'employeur (ou celui contre qui la plainte a été déposée) pouvait raisonnablement être au courant de la plainte.

Prévention

La lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi doit être menée sur deux fronts. D'une part, il est important d'investir dans la prévention et la sensibilisation, d'autre part il faut contrôler et faire respecter la loi. La législation antidiscrimination vise surtout ce dernier aspect, tandis que sa portée est beaucoup plus limitée dans le domaine de la prévention. C'est pourquoi le développement d'une politique de prévention est une responsabilité partagée des pouvoirs publics, des secteurs et des entreprises.

Pour Unia, les secteurs en constituent le centre de gravité. Unia veut en tout cas proposer des incitants pour développer une politique de prévention et fournir des outils pour la mettre au point. Notre site internet eDiv.be avec son menu est une source d'inspiration pour les entreprises qui veulent élaborer une politique de prévention, et ses références à des initiatives existantes peuvent servir d'exemples. Nous avons aussi réalisé un *Quickscan* non-discrimination et égalité des chances. Ce questionnaire permet à une entreprise d'évaluer elle-même sa politique de prévention contre les discriminations et lui fournit différentes pistes pour renforcer celle-ci.

Un rôle important pour les partenaires sociaux et le gouvernement

Il n'existe pas de base légale explicite qui incite les employeurs à s'atteler à une politique de prévention. Selon

Unia, c'est avant tout aux partenaires sociaux de mettre au point des codes de conduite, des actions positives et des plans de diversité au sein des secteurs. Mais les ministres compétents en matière d'emploi aux différents niveaux de pouvoir devraient aussi jouer un rôle de stimulation, et si nécessaire contraignant. Cela peut par exemple se faire en faisant dépendre le financement des résultats obtenus, comme c'est le cas dans les conventions sectorielles flamandes.

Un intérêt pour la prévention dans la loi sur le bien-être au travail

Unia demande également d'inclure un nouveau chapitre relatif à la prévention des discriminations dans la loi fédérale du 4 août 1996 sur le bien-être au travail. Les discriminations constituent en effet un risque spécifique qui devrait être traité de manière distincte lors des analyses de risques imposées par la loi et dans les plans de prévention sur le bien-être au travail. Outre l'introduction d'une analyse de risques, la formation des conseillers en prévention devrait être étendue à un vaste volet consacré aux discriminations. Les engagements des partenaires sociaux peuvent compléter l'interdiction légale de discriminer au moyen de mesures et de règles de conduite pour prévenir les discriminations. C'est déjà une partie obligatoire des conventions sectorielles flamandes. Les mesures doivent cependant être suffisamment concrètes et ne pas en rester au stade de simples bonnes intentions sur le papier.

Les pouvoirs publics ont aussi d'autres moyens pour inciter à œuvrer à une politique de prévention, par exemple en n'attribuant pas de marchés publics à des entreprises qui pratiquent des discriminations. Dans son mémorandum, Unia demande d'approuver un cadre légal strict afin d'intégrer des clauses d'antidiscrimination dans les marchés publics.

L'importance des plans de diversité

Les plans de diversité sont un élément important d'une politique de prévention.

- Dans la Région de Bruxelles-Capitale, Actiris soutient des entreprises qui veulent élaborer des plans de diversité. Le label 'Diversité' est décerné à celles qui développent un tel plan. Les consultants d'Actiris peuvent s'adresser à Unia pour poser leurs questions sur la législation antidiscrimination et la gestion de la diversité.
- Le gouvernement flamand a annoncé en 2015 que le soutien aux plans de carrière et de diversité ne serait pas prolongé. Cela a fait perdre beaucoup d'expertise. Les entreprises peuvent à présent demander des subventions via le portefeuille PME, mais Unia constate

⁴² Cour de Justice de l'Union européenne, 20 juin 2019 (n° ECLI:EU:C:2019:523), considérant 34.

que c'est insuffisant. L'accompagnement intensif et le suivi dans le cadre des plans de carrière et de diversité représentaient en effet une grande plus-value pour permettre la réussite de ces plans. Les pouvoirs publics devraient donc apporter une réponse à la demande de soutien à la politique de diversité dans les entreprises.

- En Région wallonne, il n'y a pas d'intervention structurée des pouvoirs publics pour favoriser la diversité dans les entreprises. Unia demande que l'on travaille à cela.

Les pouvoirs publics doivent bien entendu élaborer eux-mêmes des plans de diversité, avec des objectifs chiffrés contraignants pouvant faire l'objet de sanctions.

Suivi des données

Le suivi est une composante essentielle de toute politique de prévention. Quelle est la situation actuelle ? Comment évolue-t-elle sous l'influence de la politique menée ? Unia et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale publient tous les deux ans un *Monitoring socio-économique* qui dresse un tableau du marché belge de l'emploi selon l'origine, le parcours migratoire, le genre et l'âge. Unia constate que les pouvoirs publics et les secteurs viennent lui demander les données de ce monitoring et les utilisent. C'est pourquoi Unia demande que les services publics qui fournissent des données pertinentes étendent leur service aux secteurs, aux pouvoirs publics et aux entreprises. Outre le *Monitoring socio-économique*, Unia a aussi publié en 2012 un *Baromètre de la diversité Emploi* avec un état de la situation de la diversité sur le marché belge de l'emploi.



Respect de la législation

En plus de la prévention et de la sensibilisation, le contrôle et le respect de la législation sont aussi essentiels. Des tests de situation⁴³ peuvent vérifier si on enfreint la législation antidiscrimination sur le marché de l'emploi. Fin 2017, la Région de Bruxelles-Capitale a adopté une ordonnance qui permet d'utiliser des tests de situation pour s'attaquer aux discriminations sur le marché de l'emploi⁴⁴. Le gouvernement fédéral a suivi début 2018 avec une loi qui rend possibles les tests de situation sur le marché de l'emploi⁴⁵. On attend que la Région wallonne et la Région flamande approuvent de semblables instruments. Dans son accord de majorité, le gouvernement de la Région wallonne annonce vouloir élaborer un cadre légal pour les tests de situation dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. L'accord de gouvernement en Région flamande ne mentionne pas explicitement les tests de situation, mais indique que des actions complémentaires seront menées pour combattre les discriminations sur le marché de l'emploi. La ministre flamande de l'Emploi Hilde Crevits (CD&V) a déclaré le 24 octobre 2019 au Parlement flamand qu'elle n'excluait pas qu'un cadre décretaal pour les tests de situation sur le marché de l'emploi soit élaboré au cours de la législature en cours. La ministre veut d'abord poursuivre la politique actuelle d'autorégulation au travers des conventions sectorielles et donc se concerter avec les secteurs. Unia estime que l'autorégulation est un outil valable, mais qu'elle ne peut pas constituer un objectif final. Pour parvenir à un système étanche, les services d'inspection doivent aussi pouvoir jouer leur rôle, en réalisant par exemple des contrôles sur la base des résultats de cette autorégulation. Unia estime par conséquent qu'il est indispensable d'élargir les compétences de l'Inspection sociale flamande en vue de lutter efficacement contre les discriminations.

Législation fédérale

La législation fédérale – plus particulièrement l'article 42/1 du Code pénal social – donne aux inspecteurs sociaux la compétence pour se faire passer pour des clients (potentiels) ou des travailleurs (potentiels) afin de vérifier si des discriminations sont pratiquées. Ils ne peuvent le faire qu'en présence d'indications objectives de discrimination,

43 Un test de situation consiste à envoyer des paires de candidatures similaires, qui diffèrent uniquement par un seul critère susceptible d'entraîner une discrimination. Un mystery call consiste à contacter un employeur pour contrôler s'il répond ou non à une demande discriminatoire d'un client potentiel.

44 Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, MB 21 novembre 2017, 99.809.

45 Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, MB 5 février 2018, 8.197.

après une plainte ou un signalement, en s'appuyant sur les résultats du *datamining*⁴⁶ et du *datamatching*⁴⁷. Ils peuvent le faire après un accord écrit et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. Le cadre fédéral relatif aux tests de situation est donc purement réactif : il faut qu'il y ait d'abord une plainte ou un signalement pour pouvoir recourir à ces tests. Mais les personnes qui sont discriminées n'en sont pas toujours conscientes et ne le signalent pas toujours. C'est pourquoi Unia plaide pour une approche plus proactive, qui rend possible l'utilisation de tests de situation sur la base de clignotants. Le *datamining* peut par exemple permettre de détecter des discriminations et de s'y attaquer, comme dans le cas d'entreprises qui licencient systématiquement les travailleurs âgés ou qui systématiquement ne proposent pas de contrat à durée déterminée à des travailleurs d'origine étrangère. Selon le cadre légal fédéral, les inspecteurs sociaux doivent aussi demander l'accord de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi pour pouvoir réaliser un test de situation, ce qui alourdit la procédure. Selon Unia, le champ d'application des tests de situation devrait être plus large que pour les seules formes de discrimination sanctionnées dans le Code pénal social (c'est-à-dire les discriminations basées sur les critères 'raciaux' et les critères de genre).

En pratique, les premiers tests de situation sur le marché de l'emploi ont pu être réalisés à partir de début 2019. Dans sa réponse à une question parlementaire sur les tests de situation, le 19 novembre 2019, la ministre fédérale de l'Emploi Nathalie Muylle (CD&V) a indiqué que quatre dossiers concernant des tests de situation avaient été introduits auprès des auditorats du travail et que l'autorisation avait été donnée dans deux cas. Ces tests n'ont pas permis de constater des infractions. Trois dossiers devaient encore être approuvés. Ces chiffres modestes sont liés au fait que les tests de situation se trouvent encore dans une phase de démarrage. Ils confirment qu'il ne faut pas s'attaquer aux discriminations sur le marché de l'emploi de manière purement réactive, mais qu'il faut aussi pouvoir réaliser des tests de situation sur la base de clignotants, comme le *datamining*.

Secteur des titres-services

Unia a donné en 2019, avec l'Union flamande des Villes et Communes (VVSG) et Diverscity, des formations sur la législation antidiscrimination et le traitement des demandes discriminatoires à une centaine de collabo-

rateurs d'entreprises de titres-services. Ces formations ont eu lieu à Anvers, Bruges, Bruxelles, Gand et Hasselt.

Un décret autorisant les tests de situation pour le secteur des titres-services a été adopté en 2017 en Région flamande⁴⁸. Le principe de base pour ces tests est celui de l'autorégulation par le secteur. En 2017, les organisations patronales du secteur des titres-services ont fondé l'ASBL Mycadis pour effectuer des *mystery calls* auprès d'entreprises de titres-services. Les résultats d'une première série de tests de situation ont été rendus publics fin 2018. Les *mystery calls* réalisés ont vérifié si des entreprises de titres-services répondaient favorablement à des demandes discriminatoires de clients. Il y a eu une indication de discrimination dans 30% des cas.

- Une indication de discrimination a été constatée dans la moitié des *mystery calls* pour le critère (plus spécifique) de l'âge.
- Dans un cas sur quatre pour le genre.
- Dans un cas sur cinq pour l'origine nationale ou ethnique.

Mycadis en déduit qu'il est clair pour beaucoup d'entreprises qu'on ne peut pas discriminer sur la base de l'origine nationale ou ethnique, mais qu'elles sont moins attentives quand il s'agit de l'âge ou du genre.

Si une discrimination est constatée, l'entreprise bénéficie d'un soutien pour établir un plan d'action. L'ASBL transmet les constatations répétées de discrimination à l'Inspection sociale flamande, mais pour Unia le pas à faire est trop grand : l'Inspection sociale flamande devrait être informée plus rapidement des infractions pour pouvoir intervenir plus vite. Les entreprises qui répondent à des demandes discriminatoires doivent aussi suivre une formation sur la gestion de la diversité. Les tests de situation dans le secteur des titres-services poursuivent à la fois un objectif de remédiation et de sensibilisation. La formation donnée en 2019 par Unia s'inscrit dans le cadre de la sensibilisation du secteur.



46 Le 'datamining' est la recherche ciblée de liens dans des collections de données, en vue d'établir des profils pour une recherche plus approfondie.

47 Le 'datamatching' est la comparaison de deux séries de données collectées.

48 Décret du 7 juillet 2017 portant diverses dispositions relatives au domaine politique de l'Emploi et de l'Economie sociale, MB 1^{er} août 2017, 76.451.

Collaboration avec les partenaires sociaux et les services de l'emploi

Organisations d'employeurs

En 2019, une première a eu lieu, celle de la signature par Unia et toutes les organisations d'employeurs, le 18 décembre, du premier accord de coopération⁴⁹. Cet accord régit la collaboration entre Unia et les organisations d'employeurs autour de quatre axes majeurs qui touchent à la question de la discrimination et à la promotion de la diversité. Il s'agit de :

- la formation et l'accompagnement ;
- l'échange d'expertise juridique ;
- la collaboration concernant les avis, recommandations et publications à orientation stratégique ;
- l'échange d'informations sur des campagnes, des actions et des moments presse dans le domaine de l'emploi ainsi que la mise en place de campagnes communes.

Les entreprises ont du mal à recruter. Il faut relever le taux d'activité. Les organisations d'employeurs sont confrontées quotidiennement à des demandes touchant à la pénurie sur le marché de l'emploi et à la recherche de talents. D'un autre côté, la Belgique affiche des résultats médiocres sur le plan de l'intégration de groupes défavorisés spécifiques sur le marché de l'emploi : les personnes issues de l'immigration, les plus âgés, les jeunes, les personnes en situation de handicap... restent trop souvent sur la touche. Avec cet accord de coopération, Unia et les organisations d'employeurs veulent se renforcer mutuellement dans leur gestion de la diversité. C'est donc une situation gagnant-gagnant, car plus de diversité sur le lieu de travail ouvre la porte à plus de diversité dans la société.



Unia a signé un accord de coopération avec les organisations d'employeurs le 18 décembre 2019.

⁴⁹ Il s'agit de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), de l'Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), du Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA), de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE), de l'Union des Classes Moyennes (UCM), l'Union des entreprises à profit social (UNISOC), de Brussels Enterprises Commerce & Industry (BECI) et d'Agrofront (représenté par le Boerenbond).

Syndicats

Unia a conclu depuis longtemps déjà des accords de coopération avec les syndicats. Un certain nombre de ceux-ci ont été remaniés. Dans le cadre de ces accords, par exemple, nous formons des membres des syndicats ou nous intervenons lors de journées d'étude sur la législation antidiscrimination. Nous avons ainsi été présents lors du deuxième *Salon du Délégué* de la CSC à Liège. Les accords de coopération contiennent aussi un volet relatif au traitement de dossiers individuels. Dans certains cas, Unia porte l'affaire en justice avec le syndicat. Ceci n'est pas prévu dans l'accord de coopération avec les organisations d'employeurs : cet accord ne peut jamais avoir la moindre influence sur le traitement de signalements et de dossiers individuels reçus par Unia ou sur les considérations qui précèdent l'ouverture d'une procédure juridique par Unia. En ce qui concerne plus spécifiquement les entreprises de travail adapté, Unia collabore structurellement avec les fédérations et les syndicats.



Unia a signé un accord de coopération avec la CSC le 12 juin 2019.

Actiris

Unia s'est aussi concerté en 2019 avec Actiris, le service régional bruxellois de l'emploi, au sujet d'Actiris Inclusive. Ce nouveau guichet antidiscrimination d'Actiris a été présenté début décembre 2019. Les demandeurs d'emploi peuvent y signaler des discriminations. En 2020, nous travaillerons avec Actiris à un accord spécifique de coopération sur le traitement des signalements qui parviennent à Actiris Inclusive.

En 2019, Unia a aussi conseillé Actiris sur le suivi du personnel selon l'origine, sur les actions positives ainsi que sur la réalisation d'une étude relative à l'origine des demandeurs d'emploi bruxellois. Ce moniteur de la diversité a été intitulé *Profil et trajet de demandeurs d'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale – Monitoring selon l'origine*.



The « D » Word

L'ASBL Ras-El-Hanout a réalisé un spectacle interactif de théâtre sur la discrimination sur le marché de l'emploi, avec des sketches basés sur des situations réelles qui se trouvent sur notre site internet eDiv. Les sketches sont chaque fois suivis d'un débat avec le public. Un collaborateur d'Unia explique la législation antidiscrimination et l'importance de la diversité sur le lieu de travail. La pièce de théâtre a entre autres été jouée lors de la présentation d'*Actiris Inclusive* le 4 décembre 2019.

1.3 | Exemples de solutions négociées dans le domaine de l'emploi

Critère	
 CRITÈRES 'RACIAUX'	Une femme pose sa candidature dans une école pour un emploi de femme de ménage, mais l'offre d'emploi est uniquement accessible à des candidats issus d'un État membre de l'UE. Unia rappelle que les pouvoirs publics ne peuvent pas imposer cette exigence pour la fonction de femme de ménage, en suite de quoi, l'école supprime la condition de nationalité.
 HANDICAP ET ÉTAT DE SANTÉ	Une entreprise de travail adapté envoie systématiquement des avertissements aux travailleurs en absence de longue durée et classe ces avertissements dans les dossiers individuels. Ils sont surtout envoyés à des travailleurs handicapés. Cette pratique discriminatoire cesse suite à l'intervention d'Unia. Un travailleur atteint de sclérose en plaques demande à pouvoir bénéficier d'aménagements raisonnables. Mais selon l'employeur, il n'est pas possible de lui donner un ordinateur fixe et un lieu de travail accessible. Unia se concerte avec l'employeur, aux côtés du médecin du travail. Les deux aménagements demandés sont accordés, en plus d'un nouveau contenu de la fonction et d'un horaire à temps partiel.
 CONVICTION PHILOSOPHIQUE OU RELIGIEUSE	Une femme veut passer des tests écrits pour devenir chauffeur de bus, mais elle s'entend dire qu'elle ne peut pas poser sa candidature avec un foulard. Elle est prête à l'enlever si elle obtient l'emploi, mais pas dans le cadre de la procédure de candidature. Après l'intervention d'Unia, la société de transport change sa politique et autorise le port d'un foulard pendant la procédure de candidature.
 ÂGE	Un cinéma recherche un travailleur âgé d'au moins 20 ans, car il veut quelqu'un qui a le sens des responsabilités. Unia fait valoir que les plus jeunes travailleurs peuvent aussi avoir le sens des responsabilités. L'offre d'emploi est donc modifiée.

2. Biens et services

2.1 | Focus : logement

Mémoire

Unia a publié en 2014 un *Baromètre de la diversité Logement* qui mesure le degré et les formes de discrimination sur le marché locatif public et privé. Trouver un logement convenable et abordable est une grande préoccupation pour beaucoup de candidats locataires. L'offre de logements sociaux publics est très restreinte en Belgique. Dans son mémoire, Unia demande dès lors aux autorités régionales de relever leurs objectifs pour la construction et la rénovation de logements sociaux publics. Il faut en outre étendre l'offre pour les familles monoparentales, les familles nombreuses, les personnes en situation de handicap... Aujourd'hui, de nombreux candidats locataires sont contraints de rechercher un logement sur le marché locatif privé. La création d'un fonds central de garantie locative – une autre recommandation extraite du mémoire d'Unia (et du Service de lutte contre la pauvreté) – pourrait faire une grande différence pour beaucoup de candidats locataires. La forte demande de logements convenables et abordables entraîne une grande concurrence sur le marché locatif privé et engendre aussi des discriminations.

Région de Bruxelles-Capitale

En septembre 2019 a été publiée une **recherche de suivi** sur les discriminations par les agents immobiliers sur le marché locatif privé bruxellois⁵⁰. L'étude a été réalisée durant les sept premiers mois de 2019 et a testé quatre motifs de discrimination : l'origine ethnique, le handicap, les sources de revenus et la composition de la famille. Il en ressort que les candidats locataires portant un nom nord-africain, percevant une allocation de chômage ou souffrant d'un handicap intellectuel sont systématiquement discriminés sur le marché bruxellois du logement. Ils sont significativement moins souvent invités par l'agent immobilier à faire une visite des lieux. En ce qui concerne la composition familiale, les chercheurs ont constaté que, parmi les candidats locataires ayant un nom belge, leur état civil, leur sexe et le fait d'avoir ou non des enfants

n'ont pas d'influence sur la fréquence avec laquelle ils sont invités à faire une visite (ce qui n'exclut pas que la composition familiale puisse jouer un rôle pendant et après cette visite). En revanche, la composition familiale semble bel et bien jouer un rôle significatif pour les candidats locataires portant un nom nord-africain : ce sont surtout les hommes nord-africains isolés qui sont discriminés et beaucoup moins les couples ou les femmes. Enfin, l'étude n'a pas révélé d'éléments indiquant que la discrimination sur le marché locatif bruxellois a diminué par rapport à la mesure zéro réalisée en 2017.



Nouvelle brochure

En 2019, le Service public régional bruxellois, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et Unia ont lancé une nouvelle version de la brochure sur les discriminations sur le marché du logement. Les propriétaires, les candidats locataires et les agents immobiliers y trouvent des informations sur le cadre légal ainsi que des conseils pour éviter les discriminations et réfréner les réflexes discriminatoires.



La sixième réforme de l'État a régionalisé la législation sur les baux d'habitation, ce qui a amené les Régions à définir une législation et une politique distinctes. La Région de Bruxelles-Capitale a adopté fin 2018 une **ordonnance**⁵¹ qui donne aux services régionaux d'inspection la com-

50 Pieter-Paul VERHAEGHE et Manon DUMON, Discrimilbrux 2019. Discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2019, Bruxelles, Vakgroep Sociologie Vrije Universiteit Brussel, 2019, 32 p.

51 Ordonnance du 21 décembre 2018 modifiant le Code bruxellois du Logement afin de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement, MB 31 janvier 2019, 10.391. Voir aussi Ordonnance du 27 juillet 2017 visant la régionalisation du bail d'habitation, MB 30 octobre 2017, 96.582.

pétence pour détecter des discriminations sur le marché locatif et les constater dans un procès-verbal. Il manquait encore un **arrêté d'exécution**, qui a été pris en mars 2019⁵². Les services d'inspection peuvent désormais réaliser deux types de tests de discrimination, à savoir les tests de situation et les '*mystery calls*'.

- Un test de situation consiste à proposer deux candidats locataires (réels ou fictifs) ou plus à un bailleur (privé ou public) ou à un agent immobilier. Ces candidats ont un profil semblable et ne diffèrent l'un de l'autre que par la caractéristique à tester. Les réponses sont ensuite comparées.
- Lors d'un '*mystery call*' ('appel mystère'), un candidat locataire (réel ou fictif) adresse une demande à un bailleur (privé ou public) ou à un agent immobilier. On examine ensuite la réponse de celui-ci.

Les tests de discrimination ne peuvent être utilisés par les services d'inspection que suite à des plaintes ou des signalements et sur la base d'indications sérieuses de pratiques discriminatoires. Ils peuvent aussi être réalisés par des candidats locataires et par des organisations et des associations qui les soutiennent et qui luttent contre les discriminations. Les résultats de ces tests peuvent être exploités dans le cadre d'une procédure judiciaire ou être transmis aux services d'inspection. Si ce sont les services d'inspection eux-mêmes qui réalisent les tests de discrimination, une amende administrative de 125 à 6.200 euros peut être infligée. L'arrêté d'exécution précise que cela ne peut se faire qu'après une audition devant les services d'inspection. L'intéressé peut faire appel de la décision qui lui inflige une amende administrative. La nouvelle ordonnance est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2019.

En 2019, Unia a déjà transmis un premier dossier aux services d'inspection du logement de la Région de Bruxelles-Capitale. Un homme qui se déplaçait avec des béquilles s'est porté candidat pour louer un logement. Le bailleur a estimé qu'il ne convenait pas parce qu'il y avait des escaliers et il a ajouté que le candidat ne parviendrait jamais à entretenir le jardin. Pourtant le candidat locataire pouvait monter des escaliers et son frère était prêt à entretenir le jardin. Selon Unia, le bailleur aurait dû prendre cette candidature en considération, ce qu'il n'a pas fait.

Le 11 mars 2019, Unia a collaboré à une **formation** sur les discriminations dans le marché locatif du logement, organisée par Bruxelles Logement à l'intention des agents

immobiliers bruxellois. Au cours de cette formation d'une demi-journée, il a entre autres été expliqué au moyen de jeux de rôles comment les agents immobiliers pouvaient réagir à des demandes discriminatoires. Des informations sur le cadre légal, et plus particulièrement sur la nouvelle ordonnance, ont été données. Les 14 et 18 juin 2019, Unia a participé à la formation donnée aux services régionaux bruxellois d'inspection du logement au sujet de la législation antidiscrimination et des tests de discrimination. Unia est à nouveau intervenu le 26 novembre 2019, lors des Midis du Logement, sur la manière dont les agents immobiliers peuvent s'attaquer aux discriminations dans la Région de Bruxelles-Capitale. Cet événement était également organisé par Bruxelles Logement.

Région flamande

Le nouveau **décret** sur la location de biens destinés au logement est entré en vigueur en Flandre le 1^{er} janvier 2019⁵³. L'accord de gouvernement flamand indique que l'on poursuivra dans la même voie en ce qui concerne la lutte contre les discriminations sur le marché locatif privé : on jouera la carte de l'autorégulation et du renforcement des outils existants de contrôle. La 'convention antidiscrimination' conclue avec les organisations de propriétaires sera évaluée à la fin de la législature. Sur le plan de la construction de logements sociaux, le gouvernement flamand annonce que des moyens seront réservés, parmi ceux consacrés aux nouvelles constructions et à la rénovation, pour construire des logements sociaux adaptés pour les personnes handicapées et les seniors. L'accord de gouvernement flamand ne mentionne pas l'intention d'introduire les tests de situation sur le marché locatif du logement. Mais cela n'empêche pas les villes et les communes de prendre elles-mêmes des initiatives dans ce domaine.

Ainsi, la Ville de Gand organise depuis 2015 déjà des **tests de situation** sur le marché immobilier, avec la collaboration d'Unia. Ces tests ont un effet dissuasif et complètent une démarche purement préventive. Ils permettent de réaliser une mesure zéro et de constater des progrès. On a ainsi remarqué à Gand que le nombre de candidats locataires handicapés qui ne parvenaient pas à louer un bien en raison de leur handicap était retombé à zéro. Plusieurs grandes villes flamandes ont annoncé leur intention d'introduire des tests de situation sur le marché immobilier (et dans certains cas aussi sur le marché de l'emploi). Nous ne citons ici que quelques exemples d'accords de majorité dans certaines villes.

52 Arrêté d'exécution du 21 mars 2019 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 21 décembre 2018 modifiant le Code bruxellois du logement afin de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement, MB 11 juin 2019, 70.234.

53 Décret du 9 novembre 2018 contenant des dispositions relatives à la location de biens destinés à l'habitation ou de parties de ceux-ci, MB 17 décembre 2018, 96.253.

- **Anvers** veut réaliser une étude scientifique sur les mécanismes qui entraînent des discriminations sur le marché locatif privé, avec une mesure zéro, un plan d'amélioration « *mettant l'accent sur la sensibilisation sans culpabilisation* » et une mesure du suivi.
- **Malines** veut faire appel à un soutien professionnel et universitaire pour des tests de situation sur le marché locatif privé. L'accord de majorité indique que la ville veut élaborer avec Unia un parcours d'accompagnement pour les contrevenants les plus coriaces à la législation antidiscrimination.
- **Louvain** procède à une mesure zéro pour identifier le problème des discriminations sur le marché locatif privé. La ville veut se baser sur cette mesure zéro pour mener des actions et des campagnes, comme des tests de situation.
- **Courtrai** veut conclure avec les agences immobilières privées et publiques de la ville des conventions incluant un test de discrimination reposant sur des fondements scientifiques.

Région wallonne

En Région wallonne, il n'est pas davantage question de tests de situation dans le **décret** relatif au bail d'habitation⁵⁴. Dans son accord de majorité, le gouvernement wallon annonce un plan d'action pour lutter contre les discriminations dans l'accès au logement. Unia espère que ce plan permettra aussi de faire des tests de situation sur le marché locatif. Entre-temps, certaines villes wallonnes s'intéressent à l'initiative gantoise de tests de situation. Plusieurs représentants d'administrations communales wallonnes ont rencontré des représentants de l'administration communale de Gand, avec des collaborateurs d'Unia, pour échanger des informations à ce sujet.

En Région wallonne toujours, le concept d'**habitation légère** a été introduit en 2019 dans le Code wallon du Logement et de l'Habitat durable⁵⁵. Cela permet à une caravane d'être désormais reconnue en Région wallonne comme un logement. C'était déjà le cas en Flandre et dans la Région de Bruxelles-Capitale. Cette reconnaissance est très importante pour les gens du voyage. Unia a donné des conseils sur le décret qui ajoute l'habitation légère au Code du logement et sur les arrêtés d'exécution. Ceux-ci devront encore préciser certains aspects, comme la présence de gaz, d'électricité et d'eau potable, le nombre maximal d'occupants... Il est important que les normes imposées

dans les arrêtés d'exécution n'empêchent pas les gens du voyage de vivre dans une caravane.

Unia a aussi donné un **avis**, avec le Service de lutte contre la pauvreté, sur un projet d'arrêté du gouvernement wallon concernant la location de logements d'utilité publique par la Société wallonne du logement et les Sociétés de logement de service public. Enfin, Unia a collaboré en 2019 avec la Fédération wallonne des CPAS sur l'octroi de **garanties locatives** par les CPAS. Notre objectif est de parvenir à une approche plus uniforme en cette matière.

Communauté germanophone

Un décret de la Région wallonne et un décret de la Communauté germanophone – tous deux de 2019 – permettent à la Communauté germanophone d'exercer désormais les **compétences** de la Région wallonne en matière de logement dans la région de langue allemande⁵⁶. C'est le cas depuis le 1^{er} janvier 2020. Ces décrets prévoient d'instaurer un suivi spécifique de la politique du logement dans le cadre d'un accord de coopération entre la Région wallonne et la Communauté germanophone. Unia veillera à ce que les initiatives prises par la Communauté germanophone en matière de logement tiennent compte de la lutte contre les discriminations. Nous sommes bien entendu prêts à prêter notre concours aux initiatives dans ce domaine.



« Il est extrêmement dangereux d'introduire des étrangers dans le quartier »

« Je suis d'origine turque et j'étais à la recherche d'un logement. Le courant semblait passer avec le propriétaire d'une villa. Il m'a fait visiter les lieux et m'a même demandé, en plaisantant, si j'avais l'intention d'abattre des moutons. À mon grand étonnement, j'ai reçu par erreur le lendemain un e-mail qui était en fait destiné à l'agent immobilier et dans lequel j'ai lu que ma candidature était rejetée. Le texte disait littéralement : 'Il est extrêmement dangereux d'introduire

54 Décret du 15 mars 2018 relatif au bail d'habitation, MB 28 mars 2018, 30.524.

55 Décret du 2 mai 2019 modifiant le Code wallon du Logement et de l'Habitat durable et le décret du 15 mars 2018 relatif au bail d'habitation en vue d'y insérer la notion d'habitation légère, MB, 11 juillet 2019, 70.230.

56 Décret du 29 avril 2019 relatif à l'exercice, par la Communauté germanophone, des compétences de la Région wallonne en matière de logement, MB 12 juin 2019, 60.767 et Décret du 2 mai 2019 relatif à l'exercice, par la Communauté germanophone, des compétences de la Région wallonne en matière de logement, MB 23 juillet 2019, 73.524.

des étrangers dans ce quartier. Pour les voisins qui pensent autrement et pour les prix de l'immobilier, qui baisseraient, ce qui à terme ferait de ma villa un investissement négatif.' J'en ai informé le point de contact local d'Unia, où j'ai trouvé une écoute. Il a été décidé en concertation d'entamer un parcours de médiation, qui s'est déroulé de manière très positive. »

Unia a invité le propriétaire à un entretien. Sur nos recommandations, celui-ci a lu quelques ouvrages sur le racisme, ce qui lui a permis de mieux comprendre le point de vue de la victime. Ensuite, Unia a organisé un entretien de médiation entre le propriétaire et le candidat locataire et sa partenaire. Ces derniers ont pu lui expliquer de manière franche combien ce refus les avait touchés. Le propriétaire a pu poser toutes sortes de questions et s'est ensuite excusé. Les personnes sont restées en contact après l'entretien. Le propriétaire a par exemple été invité à un repas turc. Il a aussi assisté à un spectacle du candidat locataire, qui se produisait seul sur scène durant ses loisirs.

Un article consacré à cette affaire a même paru dans un journal. Unia a été contacté par des personnes qui ont indiqué qu'elles voulaient entrer en contact avec cette famille turque parce qu'elles voulaient lui louer un logement.



Pas de garantie locative du CPAS

« Je voulais louer un studio, mais le propriétaire a refusé ma candidature. J'ai suffisamment de revenus pour payer le loyer, mais je vis d'un revenu de remplacement. Le propriétaire avait explicitement mentionné dans l'annonce qu'il ne voulait pas accepter de garantie locative du CPAS. J'ai trouvé cela injustifié et je me suis adressé au point de contact local d'Unia. »

Unia a pris contact avec le bailleur pour l'informer que toute discrimination reposant sur l'état de fortune est interdite. Le bailleur peut certes demander au candidat locataire de démontrer qu'il dispose de moyens suffisants, mais il ne peut pas se limiter à l'acceptation des seules fiches de salaire.

Après l'intervention d'Unia, le propriétaire a modifié la petite annonce et a dédommagé le candidat locataire d'un montant équivalent à un mois de loyer.

2.2 | Le domaine des biens et services en 2019

Services financiers

En 2019 aussi, Unia a ouvert des dossiers concernant la **clôture de comptes en banque**. Les banques peuvent clôturer des comptes sans la moindre explication ou motivation, pour autant qu'elles en informent le client deux mois à l'avance par lettre recommandée. Comme les banques ne doivent pas invoquer de raison, il est difficile de déterminer ce qui a motivé la fermeture du compte et s'il s'agit éventuellement d'une discrimination. Cela peut être le cas, mais cela peut aussi résulter d'un litige avec la banque, d'une décision du juge des saisies, d'une décision de la banque de ne plus être active dans certains segments du marché, d'une suspicion de blanchiment d'argent ou de financement d'activités terroristes...

En 2019, quelques mosquées ont fait parvenir un signalement à Unia parce que des comptes étaient bloqués et que l'ouverture de nouveaux comptes était refusée. Dans un dossier, Unia a pris contact avec la banque, qui a réexaminé le dossier, y compris sous l'angle d'une violation éventuelle de la législation antidiscrimination. La banque est parvenue à la conclusion que les procédures et directives internes avaient été correctement suivies et qu'aucune discrimination ne pouvait être démontrée.

Il est extrêmement difficile pour Unia d'intervenir dans ces dossiers parce que toutes sortes d'éléments peuvent jouer, pour lesquels les banques ne peuvent pas fournir d'informations. Nous collaborons dans ces dossiers avec Ombudsfm. Unia encourage les banques à communiquer – quand c'est possible – de manière plus transparente avec leurs clients. Unia déplore également l'absence de tout recours juridique, ce qui empêche le client de contester la décision de la banque. La mise en place d'une surveillance objective externe pourrait en tout cas faire office de garantie minimale.

La clôture de comptes en banque se fait parfois de manière transparente dans le cadre de la **législation américaine FATCA**. Cette législation oblige les banques situées en dehors des États-Unis à transmettre à l'administration fiscale américaine des renseignements sur des clients qui sont des ressortissants américains. Unia reçoit des signalements de clients qui ont 'par hasard' la nationalité américaine (parce qu'ils sont nés sur le sol américain) et qui constatent qu'un compte en banque leur est refusé ou est clôturé parce qu'ils n'ont pas de numéro américain de sécurité sociale ou qu'ils ne peuvent pas

prouver qu'ils ont renoncé à leur citoyenneté américaine. Il s'agit d'une distinction fondée sur la nationalité, mais qui est imposée par ou en vertu d'une loi. Dès lors, la législation antidiscrimination ne peut pas s'appliquer. Il en va autrement lorsque l'intéressé possède un numéro américain de sécurité sociale ou a renoncé à sa nationalité américaine et qu'un compte en banque est refusé ou clôturé parce que les banques invoquent des raisons économiques ou sont rebutées par les procédures complexes de reporting. Dans de tels cas, Unia peut bel et bien intervenir et vérifier si les banques n'ont pas contrevenu à la législation antidiscrimination.

Unia constate que le durcissement de la **législation contre le blanchiment** en 2017 a entraîné de nouveaux problèmes – et de nouveaux signalements. Ainsi, nous avons été contactés en 2019 parce qu'une certaine banque refusait systématiquement d'ouvrir des comptes pour des personnes qui ne pouvaient pas s'identifier entièrement, par exemple parce que leur prénom est mentionné comme étant X ou que leur date de naissance complète n'est pas connue. Il arrive que des personnes, nées par exemple dans certains pays asiatiques, ne connaissent pas leur date de naissance complète. Et le prénom X a souvent été mentionné sur la carte d'identité belge de personnes nées dans l'ex-Zaïre dans les années 70 et 80 parce que leur prénom zaïrois n'était pas officiellement reconnu chez nous. La mesure prise par la banque lèse donc certaines catégories de la population et constitue par conséquent une forme de discrimination indirecte. D'autres banques résolvent le problème des coordonnées d'identité manquantes en se basant sur des documents semi-officiels, comme des factures d'électricité, ou en faisant confiance aux données fournies par le client. En janvier 2020, la banque qui refusait systématiquement d'ouvrir ces comptes nous a fait savoir qu'elle avait modifié ses règles et qu'elle ouvrirait tout de même des comptes si d'autres données d'identification étaient disponibles.

Un autre problème se pose avec **l'accès aux services bancaires de base**. Les personnes qui ont un titre de séjour temporaire ne peuvent pas toujours présenter tous les documents demandés par les banques, ce qui les empêche d'accéder aux services bancaires de base. En vertu de la législation contre le blanchiment d'argent, les banques accordent un profil de risque standard ou élevé aux personnes titulaires d'un titre de séjour provisoire. Un profil de risque élevé signifie qu'elles doivent fournir plus d'informations qu'en cas de profil de risque standard. Selon les recommandations de la Banque nationale de Belgique, les services bancaires de base impliquent un profil de risque faible. La Banque nationale de Belgique souligne aussi qu'il faut éviter de refuser les services financiers à des personnes qui se trouvent en Belgique en situation précaire. La législation sur les services bancaires de base précise que le

refus d'ouvrir un compte en banque doit être communiqué par écrit, mais cette règle n'est pas toujours suivie. Unia collabore sur cette problématique avec Myria et travaille en concertation avec les banques concernées, le Service public fédéral Économie, Fefebfin et Ombudsfin. Un des problèmes porte sur le fait que les plaintes ne sont pas transmises à Ombudsfin, ce qui empêche cette instance de donner des avis (contraignants) aux banques.

Les signalements reçus par Unia à propos de **formules d'épargne** de banques qui sont liées à certaines tranches d'âge sont d'un autre ordre. Plusieurs signalements relatifs à un compte d'épargne bénéficiant d'un taux d'intérêt plus élevé pour les clients de moins de 40 ans nous sont par exemple parvenus en 2019. De nombreuses banques ont de telles formules d'épargne liées à l'âge, par exemple des comptes pour bébés, pour jeunes ou pour jeunes adultes. Un arrêté royal stipule explicitement qu'un compte d'épargne réglementé peut être lié à des conditions qui touchent à l'âge de l'épargnant⁵⁷. Comme cette distinction est autorisée par ou en vertu d'une loi, la législation antidiscrimination n'est pas applicable : la distinction qui est faite en fonction de l'âge de l'épargnant est autorisée parce qu'elle a une base légale. Ainsi, la loi impose l'âge de 67 ans pour le départ à la pension, ce n'est donc pas une discrimination.

Transports publics

Unia reçoit chaque année des dizaines de signalements concernant les transports publics. Ils sont très variés et portent surtout sur des cas de racisme et de discriminations envers des personnes handicapées. Nous avons par exemple à nouveau reçu en 2019 des signalements relatifs à des passagers qui ont dû subir un **comportement raciste** de la part d'un chauffeur de bus ou d'un accompagnateur de train. Une personne d'origine étrangère était par exemple la troisième dans la queue pour monter dans un bus, le chauffeur lui a fermé la porte au nez. Un autre passager d'origine étrangère a signalé qu'un certain chauffeur l'ignorait chaque fois à l'arrêt de bus, un phénomène auquel sont aussi confrontées des femmes voilées. Un chauffeur de bus a lancé à une autre personne la phrase : « *Retourne dans ton pays !* »

Un autre type de signalement qui revient fréquemment concerne les **contrôles sélectifs**, notamment par des accompagnateurs de train. Les personnes qui ont une autre couleur de peau ou qui sont d'origine étrangère sont traitées différemment ou doivent subir des remarques

57 Article 3 Arrêté royal du 21 septembre 2013 modifiant l'AR/CIR 92 en ce qui concerne les critères d'exonérations des revenus des dépôts d'épargne (...), MB 27 septembre 2013, 68.465

telles que « *ce sont toujours les mêmes qui ne paient pas* ». Unia a aussi reçu des signalements concernant des propos racistes d'autres passagers. Dans certains cas, des chauffeurs de bus ont été victimes de propos racistes de la part de passagers ou d'autres usagers de la route.

L'accès aux arrêts, aux véhicules, aux gares et aux trains reste un problème persistant pour les personnes en situation de **handicap**. Lorsqu'elles veulent utiliser les transports publics, elles sont confrontées à de lourdes procédures de réservation, ce qui fait qu'il leur est difficile de planifier des activités. Une personne avait remplacé sa chaise roulante par un petit scooter adapté, mais n'a pas pu monter avec cet engin dans les bus de la société De Lijn pour des raisons de sécurité. Un autre usager en chaise roulante n'a pas pu sortir du parking souterrain d'une gare pour accéder aux quais. Et un autre encore a constaté que le passage qu'il utilisait dans la gare avec sa chaise roulante avait tout à coup été fermé et qu'il devait désormais demander une assistance 24 heures à l'avance. Unia demande que les différentes sociétés de transports publics élaborent rapidement un ambitieux plan d'action avec des objectifs et des délais clairs, de manière à ce que les personnes handicapées puissent à moyen terme se déplacer de manière autonome avec les transports publics. La décision de principe de commander à nouveau des wagons du type M7, que le conseil d'administration de la SNCB a prise en décembre 2019, n'est en tout cas pas un pas dans la bonne direction étant donné que ces wagons ne sont pas accessibles sans assistance aux personnes à mobilité réduite.



En train à Marseille

« Avec des amis, j'avais réservé un voyage en bateau qui partait de Marseille. J'ai voulu prendre le TGV pour aller de Bruxelles à Marseille. Je suis en chaise roulante et, en raison de mon handicap, je dois emporter des bagages supplémentaires, à savoir un élévateur (en partie démontable) pour passer de ma chaise roulante à un lit. J'ai contacté la société de chemin de fer pour demander s'il était possible d'emporter des bagages supplémentaires. Leurs renseignements concernaient uniquement les vélos. Comme je ne savais pas si je pourrais arriver à Marseille, j'ai voulu avoir des certitudes avant de réserver le voyage. J'ai contacté Unia. Avec l'aide d'Unia, j'ai indiqué à la société de chemin de fer qu'elle était obligée de prévoir des aménagements raisonnables. La situation a été rapidement clarifiée. J'ai pu réserver mon voyage et on m'a assuré qu'il y aurait suffisamment de place pour mes bagages, aussi bien à l'aller qu'au retour. »

Cartes de rechargement anonymes

Depuis la fin 2016, les cartes de rechargement anonymes ne peuvent plus être vendues en Belgique : chaque numéro de téléphone doit être associé à une personne physique. Cette mesure s'inscrit dans la lutte contre le terrorisme et veut limiter les possibilités de communication anonyme. Les points de vente sont responsables de l'identification des acheteurs. Unia reçoit des signalements de personnes qui ne peuvent pas présenter de carte d'identité électronique ou de carte d'étranger et qui ne peuvent dès lors pas acheter de carte de rechargement. Il s'agit par exemple de demandeurs d'asile qui disposent de documents sur un support papier. Normalement, ils devraient suffire, mais en pratique ce n'est pas toujours le cas parce que les points de vente ne peuvent pas contrôler la validité de ces documents. Unia s'efforce de trouver une solution en collaboration avec Myria et en concertation avec l'Institut belge des Services postaux et des Télécommunications et la Police fédérale.



Formulaire fiscal hétéronormatif

« Nous sommes un couple homosexuel marié et nous avons introduit une réclamation auprès de l'administration fiscale. On nous a renvoyé un formulaire à compléter et à signer. Les mentions 'déclarant' ('aangever') et 'déclarante' ('aangeefster') figuraient à côté des signatures. En Belgique, le mariage entre partenaires du même sexe est autorisé depuis 2003. Le fisc continue apparemment à considérer que seuls un homme et une femme peuvent se marier. Nous avons signalé cela à Unia. »

Unia a contacté l'administration fiscale. Le formulaire en question a immédiatement été adapté : désormais, il est seulement demandé de mentionner le nom et le prénom.

2.3 | Exemples de solutions négociées dans le domaine des biens et services

Critère	
 HANDICAP ET ÉTAT DE SANTÉ	Un couple s'adresse à un agent immobilier pour trouver un logement. Ils tombent sur un propriétaire qui refuse de leur louer le logement parce que l'homme est en chaise roulante. Unia contacte l'agent immobilier, qui interpelle le propriétaire à propos de son comportement discriminatoire et qui trouve un autre logement, encore plus adapté.
	Une femme en chaise roulante veut prendre les transports publics pour se rendre à une soirée de solidarité, mais la société de transport ne peut pas prévoir d'assistance. Elle trouve elle-même une solution via un transport en ambulance. Après l'intervention d'Unia, les frais de transport en ambulance sont remboursés à la dame qui reçoit aussi des billets gratuits pour les transports publics.
	Une famille veut aller faire du patinage au marché de Noël. En raison de son handicap, la fille ne peut pas mettre de patins et la famille demande si elle peut aussi aller sur la glace sans patins. C'est refusé pour des raisons de sécurité. Unia contacte Sport Vlaanderen et noue le dialogue avec les exploitants du marché de Noël. Il est finalement possible de remédier aux risques pour la sécurité et les exploitants prennent des initiatives pour rendre le marché plus accessible.
 CONVICTION PHILOSOPHIQUE OU RELIGIEUSE	Un café a décrété une interdiction générale de foulard et refuse l'entrée à une femme voilée. Selon Unia, cette interdiction contrevient à la loi Antidiscrimination car elle discrimine les clients qui portent un foulard pour des raisons religieuses ou médicales. Ce n'est qu'après que des démarches judiciaires ont été entamées que l'exploitant modifie son règlement et prévoit une exception pour les foulards portés pour des raisons religieuses ou médicales.
 ÉTAT DE FORTUNE	Un propriétaire exige que les candidats locataires aient un travail fixe. Unia indique au propriétaire que cette exigence est discriminatoire. Comme le logement qui intéressait les candidats locataires a entre-temps été loué, le propriétaire propose un autre logement.

3. Enseignement

3.1 | Focus : enseignement inclusif

Enseignement inclusif



L'enseignement est un maillon essentiel et il est sans doute la condition principale pour favoriser l'inclusion, pour lutter contre l'exclusion et pouvoir exercer ses droits de citoyens. Unia a publié en 2018 un *Baromètre de la diversité Enseignement* qui dévoile les mécanismes qui contribuent aux inégalités dans les

différents systèmes d'enseignement. Dans ce baromètre, Unia plaide pour un enseignement inclusif. Nous voulons garantir le droit à l'enseignement de tous les enfants, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, leur milieu économique, social ou culturel, leurs besoins

spécifiques ou leur handicap, leur mode de vie, leur orientation sexuelle... Unia plaide pour un enseignement pour tous qui ne tienne pas compte des caractéristiques spécifiques de certains élèves en les répartissant dans des formes d'enseignement spécifiques.

L'enseignement inclusif et les aménagements raisonnables dans l'enseignement suscitent à l'heure actuelle de nombreuses discussions. Les écoles sont confrontées à une augmentation du nombre de demandes de prise en charge pour des élèves ayant aussi bien des difficultés d'apprentissage que des problèmes de comportement. À cela s'ajoute aussi l'augmentation du nombre d'élèves issus de familles vulnérables, d'élèves qui ne maîtrisent pas la langue de l'enseignement... Tant les écoles et leurs enseignants que les familles demandent davantage de soutien et de mesures structurelles permettant un enseignement inclusif de qualité pour tous les élèves.



De bons exemples

L'enseignement inclusif suppose un nouveau système unifié, incluant aussi bien l'enseignement ordinaire que spécialisé. L'article 24 de la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées confirme le droit à un enseignement inclusif pour les personnes handicapées. En tant qu'instance indépendante chargée de veiller à la mise en œuvre de cette convention, Unia a un rôle à jouer pour favoriser le droit à l'enseignement inclusif. Nous avons publié en 2019 le rapport *Vers un système d'enseignement inclusif en Belgique* dans lequel nous proposons des sources d'inspiration et de bonnes pratiques pour instaurer un système d'enseignement inclusif, conformément à l'article 24 de la Convention de l'ONU. Ce rapport a été réalisé dans le cadre d'une conférence internationale organisée par Unia les 8 et 9 octobre 2018, en collaboration avec le 'College voor de Rechten van de Mens' (Pays-Bas).



Pour l'instant, les systèmes belges d'enseignement ne satisfont pas aux normes d'inclusion internationales et européennes⁵⁸. Malgré diverses mesures prises, le nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé reste élevé et les élèves à besoins spécifiques se heurtent encore à de nombreux obstacles pour pouvoir accéder et participer à l'enseignement ordinaire. L'enseignement inclusif améliore

l'enseignement pour tous les élèves, indépendamment de leur handicap, de leur origine migratoire, de leur retard linguistique, de leur statut socio-économique... Non seulement les élèves, mais aussi l'école et la société dans son entier en recueillent les fruits.

Communauté flamande

Comme mentionné plus haut, l'accord de gouvernement flamand annonce l'intention d'abroger le 'décret M' et de le remplacer par un décret relatif à l'accompagnement. Avec le 'décret M'⁵⁹, un pas important vers l'inclusion avait été effectué en Communauté flamande. Pourtant, il n'y a toujours pas un choix clair en faveur de l'inclusion, qui est sans cesse remise en question : il n'y a pas de politique cohérente qui poursuive l'objectif d'un système d'enseignement inclusif.

Unia constate qu'en pratique, il reste encore très difficile pour un élève porteur d'un handicap d'être inscrit dans l'enseignement ordinaire. Une inscription dépend en effet d'une évaluation de la proportionnalité faite par l'école. De plus, elle peut être résiliée, aussi plus tard quand les besoins de l'élève changent. Le manque de soutien pour les élèves et les enseignants reste une préoccupation importante. Dans son mémorandum, Unia demande par conséquent de :

- optimiser le modèle de soutien et prévoir suffisamment de capacité, d'expertise et de budgets ;
- suivre la progression et la qualité de l'inclusion au moyen d'un système de monitoring ;
- faire contrôler par l'inspection de l'enseignement la qualité de la prise en charge de base et renforcée.

L'enseignement inclusif est un droit humain qui a été établi à l'article 24 de la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. Cette convention contient une clause de '*standstill*', ce qui signifie qu'aucun pas en arrière ne peut être fait dans le passage vers l'enseignement inclusif. Unia espère que le décret annoncé relatif à l'accompagnement aura pour effet que davantage d'élèves pourront opter pour un trajet inclusif de qualité et que les enseignants bénéficieront de davantage de soutien et d'accompagnement. Nous espérons aussi que ce décret clarifiera la manière dont le ministre veut réaliser l'objectif final d'un système d'enseignement inclusif et unique.

58 Comité pour les droits des personnes handicapées, observations finales concernant le rapport initial de la Belgique, considérant 36-37.

59 Décret du 21 mars 2014 relatif à des mesures pour les élèves à besoins éducatifs spécifiques, BS 28 août 2014, 64.624.

En avril 2019 a été adoptée au Parlement flamand une résolution demandant d'évaluer et de réviser, aussi bien sur le plan réglementaire que sur celui de sa mise en œuvre, le décret M à tous les niveaux d'enseignement⁶⁰. On ne sait pas clairement si le nouveau décret relatif à l'accompagnement sera basé sur une évaluation du décret M et le révisera.

Le décret M ne s'insère toujours pas dans une vision plus large, centrée sur l'évolution vers un modèle d'enseignement inclusif et unique. Il reste trop limité à l'explication du droit aux aménagements raisonnables dans l'enseignement. Unia espère que le nouveau décret relatif à l'accompagnement constituera une occasion idéale pour clarifier ce que l'on entend par enseignement inclusif et ce qu'on peut attendre d'une école en ce qui concerne l'accessibilité du cursus scolaire et des cours. Les écoles et les enseignants ont surtout besoin de soutien et d'un cadre clair pour pouvoir réellement travailler à un enseignement inclusif accessible et de qualité, en mettant l'accent sur des environnements d'apprentissage puissants, un concept universel, des parcours d'apprentissage flexibles, le co-teaching, le travail en équipe, les interventions, le soutien des pairs...



Communauté française

En Communauté française, quatre décrets composent le cadre global permettant d'accorder des aménagements raisonnables dans l'enseignement. Il y a tout d'abord le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui impose l'obligation générale de prévoir des aménagements raisonnables⁶¹. Trois décrets encadrent les dispositions relatives aux amé-

nagements raisonnables pour l'enseignement supérieur, l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement fondamental et secondaire ordinaire⁶². Le décret du 7 décembre 2017 relatif à l'enseignement fondamental et secondaire prévoit plus particulièrement la création d'une Commission de l'Enseignement obligatoire inclusif. En cas de désaccord, cette commission peut statuer sur des aménagements raisonnables. Unia assiste aux réunions de la commission avec voix consultative.

Le nouveau décret du 7 février 2019 a réformé la formation initiale des enseignants en Communauté française⁶³. En vue d'améliorer l'accueil et la prise en charge des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire, il est prévu de développer la formation sur la psychologie de l'apprentissage et du développement.

Le *Pacte pour un enseignement d'excellence* préconise un modèle d'école inclusif pour l'enseignement fondamental et secondaire et veut en même temps permettre aux équipes pédagogiques d'affronter une plus grande hétérogénéité dans la classe. Des pôles territoriaux doivent accorder un soutien spécifique aux écoles ordinaires pour prévoir des aménagements raisonnables. En matière de professionnalisation, l'accent est mis sur une meilleure formation de base et continuée pour les enseignants, sur le soutien et la collaboration. Dans le précédent rapport annuel, nous avons examiné dans quelle mesure les propositions du Pacte correspondent à la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Dans son memorandum, Unia demande à la Communauté française de prendre le plus rapidement possible des mesures structurelles pour tous les élèves, et en particulier pour ceux qui sont en situation de handicap. Pour Unia, les aménagements raisonnables ne sont pas le seul facteur dont il faut tenir compte. Des mesures structurelles, comme de prévoir du personnel paramédical dans les écoles, permettraient à des élèves de rester dans l'enseignement ordinaire. L'accord de gouvernement de la Communauté française prévoit de poursuivre les réformes dans le cadre du Pacte. Le gouvernement veut continuer à briser les barrières entre l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécialisé.

60 Proposition de résolution relative à un nouveau plan pour l'enseignement fondamental et à une série de mesures pour tous les niveaux d'enseignement, Parlement flamand 2018-19, n° 1969 (adoptée en séance plénière le 24 avril 2019).

61 Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, MB 13 janvier 2009, 987.

62 Décret du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif (pour les étudiants en situation de handicap), MB 1 février 2018, 30.513; Décret du 30 juin 2016 relatif à l'enseignement inclusif de promotion sociale, MB 26 octobre 2016, 71.846 et 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, MB 1 février 2018, 7.494. Le premier décret a été modifié par le décret du 7 février 2019 portant diverses mesures relatives à l'enseignement supérieur, MB 7 mars 2019, 24.535. Unia a participé au groupe de travail qui a fait des propositions d'adaptation du décret.

63 Décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants, MB 5 mars 2019, 23.838.

Communauté germanophone

En Communauté germanophone, le *Förderdekret* de 2009 définit la réglementation relative à l'enseignement pour les élèves à besoins spécifiques dans les écoles ordinaires⁶⁴. Chaque établissement d'enseignement spécialisé doit être en mesure de soutenir tous les types de handicaps et de besoins pédagogiques. Les écoles d'enseignement spécialisé ne peuvent pas être organisées de manière distincte, mais doivent partager les mêmes facilités qu'une école ordinaire. L'enseignement spécialisé n'est pas appelé à disparaître, mais à organiser, à piloter et à mettre en œuvre le processus d'inclusion dans l'enseignement ordinaire. Dans son accord de majorité, le gouvernement de la Communauté germanophone annonce vouloir entre autres mieux harmoniser les services de Kaleido et du 'Zentrum für Förderpädagogik' (ZFP). Unia demande dans son mémorandum que la Communauté germanophone poursuive ses efforts pour parvenir à un système d'enseignement unique.



Unia dispense des formations sur l'enseignement inclusif

Dans le cadre d'un projet européen, Unia a élaboré un parcours d'apprentissage sur l'enseignement inclusif en vue de fournir des outils pour favoriser une attitude positive et une politique s'appuyant sur des éléments empiriques. Les premières formations ont eu lieu fin 2019. Un deuxième cycle a été conçu en fonction de différents publics cibles ('de l'école au parlement'). Des sources d'inspiration et des solutions sont proposées aux participants pour opérer la conversion vers un système d'enseignement inclusif. L'accent est mis sur les élèves souffrant d'un handicap intellectuel et de problèmes de comportement.



64 Décret du 11 mai 2009 relatif au Centre de pédagogie de soutien, visant l'amélioration du soutien pédagogique spécialisé dans les écoles ordinaires et spécialisées et encourageant le soutien des élèves à besoins spécifiques ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage dans les écoles ordinaires et spécialisées, MB 4 août 2009, 52.088.

Défis

Même si le cadre légal et structurel est encore insuffisant, cela n'empêche pas les écoles d'avoir déjà beaucoup de possibilités pour s'organiser de manière plus inclusive. Unia distingue quatre défis importants pour réaliser un système d'enseignement inclusif⁶⁵.

1. Le premier défi est le manque actuel de clarté quant à l'**objectif ultime** et à la manière de l'atteindre. Cela fait qu'il est nettement plus difficile d'entretenir et d'élargir la base d'appui en faveur de l'inclusion. Pour satisfaire aux obligations de la Convention de l'ONU, les pouvoirs publics doivent développer une vision, une planification et une stratégie pour la réalisation d'un système d'enseignement inclusif et adapter leur communication de manière cohérente. Les principes de base doivent être l'inclusion et l'égalité des chances, et il y a lieu de travailler à tous les niveaux d'enseignement et avec tous les élèves. Les pouvoirs publics doivent susciter une mobilisation intégrale et interdépartementale pour l'enseignement inclusif. Ils doivent aider les enseignants à développer des modes de travail inclusifs.
2. Le deuxième défi consiste à organiser l'enseignement de façon à ce que **les enseignants, les directeurs, les accompagnateurs...** se sentent compétents et motivés pour soutenir et réaliser l'inclusion. Il est essentiel de leur donner les moyens, l'accompagnement et le soutien suffisants pour permettre un système d'enseignement inclusif. Les enseignants doivent être formés à donner cours dans un contexte inclusif. La concertation, la coordination et une culture générale de collaboration revêtent à cet égard une importance cruciale.
3. Le troisième défi est la manière d'utiliser et de (ré)orienter le **budget** de manière optimale dans le sens de l'enseignement inclusif. Les pouvoirs publics doivent développer un modèle de financement qui accorde des moyens et des incitants pour l'enseignement inclusif. Ils doivent prévoir suffisamment de moyens pour l'infrastructure, le soutien, la recherche et la formation des enseignants et du reste du personnel scolaire.
4. La **transition** vers un système d'enseignement inclusif constitue le dernier défi. On ne peut pas mettre en place l'enseignement inclusif d'un jour à l'autre. La transition vers ce système exige une bonne préparation par les pouvoirs publics, en concertation avec les acteurs concernés et sur la base de données fiables. Toutes les parties concernées doivent assumer leurs responsabilités. Comme le passage vers un système d'enseignement inclusif n'est jamais achevé, il faut travailler à l'inclusion en permanence.

65 Unia formule des recommandations détaillées sur ces quatre défis dans la publication *Vers un système d'enseignement inclusif en Belgique – Inspiration et exemples*.



Cours sur le coaching parental

« J'ai suivi par l'enseignement à distance un cours sur le coaching parental. On disait entre autres dans ce cours que les enfants de familles monoparentales ou recomposées étaient plus susceptibles de présenter des comportements à risque et même criminels. Ce serait la conséquence d'un manque de contrôle et d'autorité et de problèmes relationnels entre le parent et l'enfant. À cause d'un manque de moyens financiers, les enfants de familles monoparentales seraient plus souvent en décrochage scolaire, ce qui augmenterait leur risque de connaître le chômage et la pauvreté. Ailleurs dans ce cours, on pouvait aussi lire « *qu'on ne peut pas déceimment tolérer que des couples homosexuels adoptent* » car « *peut-on s'imaginer le traumatisme ?* ». Je l'ai signalé à Unia car je trouvais étonnant de lire de tels préjugés dans un cours destiné à de futurs coaches de parents. »

Unia a contacté la direction de l'école et l'enseignant concerné. L'école a décidé de suspendre le cours afin de pouvoir le refonder.

Nouvelle page web

En août 2019, peu avant la rentrée scolaire, Unia a lancé sur son site internet une nouvelle page – *L'enseignement inclusif : quoi, pourquoi et comment ?* – contenant des explications sur (l'importance de) l'enseignement inclusif et la manière d'y parvenir. On y trouve de nombreux exemples belges et étrangers qui peuvent inciter à travailler de manière inclusive. Il comporte aussi une banque de données avec des outils pratiques pour l'inclusion, ainsi que le texte sur un enseignement inclusif de qualité, un droit pour chaque enfant, qu'Unia a rédigé avec le Commissariat aux droits de l'enfant.

3.2 | Le domaine de l'enseignement en 2019

En février et mars 2019, Unia a reçu une petite centaine de signalements concernant une école de Melle. Pour leurs '100 Jours', les élèves de dernière année de l'enseignement secondaire avaient choisi plusieurs thèmes de déguisement, dont l'Arabie Saoudite. Certains s'étaient vêtus d'une djellaba, de qamis ou d'autres habits d'allure 'arabe'. L'un d'eux avait même fabriqué une fausse ceinture explosive. Des images d'élèves déguisés qui appelaient à la prière et qui priaient dans la cour de récréation n'ont pas tardé à circuler sur les réseaux sociaux. Le film a été fortement critiqué et il a rapidement été question d'images 'blessantes' et 'provocantes'. Les clichés, les stéréotypes, les exagérations et les généralisations, a fait savoir Unia dans un communiqué de presse, sont des sources d'incompréhension quand ils sont vus en dehors de leur contexte et ils peuvent être ressentis comme blessants. Unia a plaidé pour le dialogue et la compréhension mutuelle.

Nous avons pris contact avec la direction de l'école de Melle. Selon Unia, les faits restaient dans les limites de la liberté d'expression. Il n'empêche que le fait de se moquer de pratiques religieuses peut nuire au climat scolaire. En dehors de la législation sur la liberté d'expression, l'école doit veiller à un climat positif pour tous les élèves. Unia a souligné l'amalgame qui est fait entre les musulmans et le terrorisme et l'obligation pour les écoles de garantir un environnement paisible et sûr pour les élèves. Après concertation avec Unia, la direction de l'école a organisé un moment d'apprentissage et de dialogue sur les préjugés vis-à-vis des religions. Unia a demandé à l'école de ne pas en rester là et de prendre aussi des mesures préventives contre le harcèlement.



Aller à l'école de musique avec un handicap

« Je voulais m'inscrire à des cours de chant à l'école de musique. Mon inscription a été refusée : pour suivre des cours de chant, il faut aussi apprendre à jouer d'un instrument de musique. Mais j'ai une maladie chronique qui m'oblige à rester en mouvement, sinon j'ai des douleurs insupportables. Je peux donc suivre des cours de chant, mais il m'est difficile d'apprendre à jouer d'un instrument. »

Unia a pris contact avec la direction de l'école. Celle-ci a prévu un aménagement raisonnable qui permet à l'étudiante d'être malgré tout autorisée à suivre les cours de chant.



Ramassage scolaire

« J'ai un handicap qui m'empêche d'accompagner ma fille de huit ans jusqu'à l'arrêt de bus. Le bus scolaire des TEC qui va à l'école de ma fille passe chaque jour devant ma porte. J'ai demandé s'il était possible qu'il s'arrête devant chez moi pour que ma fille puisse monter, mais cela été refusé. »

Le point de contact local d'Unia a rappelé à la société de transport le concept de discrimination par association⁶⁶. Permettre au bus de s'arrêter devant la maison de l'enfant n'occasionnerait pas de coût supplémentaire et n'obligerait pas à réorganiser le trajet. Après une concertation entre Unia et la société de transport, celle-ci a autorisé le bus à s'arrêter devant la porte de la petite fille pour qu'elle puisse monter.

3.3 | Exemples de solutions négociées dans le domaine de l'enseignement

Critère	
 CRITÈRES 'RACIAUX'	Un garçon se fait harceler à l'école en raison de sa couleur de peau. Il change d'école, mais son père craint qu'il se fasse aussi harceler dans la nouvelle école et qu'il soit orienté vers l'enseignement spécialisé. La rupture de confiance avec l'ancienne école est complète. Unia prend contact avec la nouvelle école. Une concertation durable est initiée entre l'école et les parents.
 HANDICAP ET ÉTAT DE SANTÉ	Un jeune enfant souffrant d'un handicap psychomoteur léger ne peut pas participer à une excursion à la mer, faute d'un encadrement suffisant. Après l'intervention d'Unia, la direction de l'école décide d'ajouter des accompagnateurs pour que l'enfant puisse participer. À la suite d'une opération à la jambe, un jeune enfant ne peut plus monter dans sa classe située au premier étage. Après l'intervention d'Unia, l'école charge un collaborateur de porter l'enfant dans l'escalier jusqu'à ce qu'une place se libère dans la classe au rez-de-chaussée.
 CONVICTION PHILOSOPHIQUE OU RELIGIEUSE	Une enseignante de religion musulmane se présente devant un jury de la Communauté française pour obtenir un diplôme. Le jury est étonné par son foulard et lui demande de reporter l'examen. Unia contacte la Communauté française et indique qu'une enseignante de religion musulmane a le droit de porter un foulard. Elle peut repasser son examen et des excuses lui sont présentées. Une femme veut faire des études d'infirmière dans l'enseignement pour adultes. Elle ne peut suivre les cours que si elle enlève son foulard. Unia prend contact avec l'école, qui décide de modifier son règlement et de ne plus faire référence à des foulards ou des couvre-chefs.

⁶⁶ La discrimination par association signifie que l'on est discriminé en raison du lien étroit que l'on entretient avec quelqu'un qui est protégé par la législation antidiscrimination. Un exemple de discrimination par association est le licenciement d'un travailleur en raison du handicap de son enfant (comme dans le jugement du 12 décembre 2013 du tribunal du travail de Louvain).



Chapitre 4

Droit pénal -
Messages de haine,
délits de haine et
dossiers relatifs
à la police

La haine de l'autre est parfois telle qu'elle provoque des messages ou des délits de haine. La limite entre les messages de haine et les délits de haine est souvent vague : ils peuvent se produire simultanément ou l'un peut découler de l'autre. Nous entendons par 'messages de haine' tout ce qui touche à la diffusion publique de propos haineux, par exemple par l'entremise des médias et des réseaux sociaux. Certains 'messages' – comme des propos qui incitent à la haine ou à la violence – peuvent être considérés selon Unia comme une forme particulière 'd'actes de haine et de violence'⁶⁷. Quant aux délits de haine, ce sont des délits dont l'auteur a agi en étant inspiré par la haine, le mépris ou l'hostilité vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe. Nous consacrons aussi une partie de ce chapitre aux dossiers qui concernent la police. On retrouvera l'analyse chiffrée détaillée des signalements et des dossiers de 2019 relatifs à des messages de haine (médias), à des délits de haine et à la police dans notre rapport 'chiffres', une publication distincte.

1. Messages de haine

1.1 | La haine sur les réseaux sociaux n'est pas moins impunie que la haine en rue

Un pseudonyme n'est pas synonyme d'impunité

Nous l'avons déjà observé dans le premier chapitre : les gens recourent à un langage de plus en plus acerbe, dur et raciste sur les réseaux sociaux. Il y a des utilisateurs de Facebook et de Twitter qui imaginent qu'ils peuvent semer

impunément la haine en se cachant derrière un nom fictif⁶⁸. Après un premier précédent en 2018⁶⁹, la justice a une nouvelle fois fait clairement comprendre en 2019 qu'un pseudonyme ne signifie pas que tout est permis sur internet. L'anonymat sur les réseaux sociaux n'est pas une couverture qui permet d'inciter publiquement à la discrimination, à la haine ou à la violence. Le 5 juin 2019, le tribunal correctionnel d'Anvers a condamné un homme qui envoyait des tweets haineux sous le pseudonyme de Fidelio. Il écrivait par exemple : « *Les Marocains, tabassez-les ! Assez de conneries !* » et « *La seule manière de détruire la vermine marocaine est de s'attaquer en même temps à tous ceux qui prennent position pour l'islam.* » L'homme n'incitait pas seulement à la haine, mais visait aussi des utilisateurs spécifiques de Twitter, comme notre directrice néerlandophone, qu'il harcelait. À côté d'une photo d'Els Keytsman, il a par exemple publié une photo de rats avec la légende « *Tous les rats doivent être exterminés* » avant de la qualifier de « *traîtresse du peuple* », de « *collabo* » et de « *putain collaboratrice suceuse de musulmans* ». Il possédait des armes interdites, proférait des menaces et diffusait des idées racistes. Il a été condamné à une peine de dix mois de prison (avec cinq ans de sursis) et à une amende de huit cents euros. Unia était partie civile dans cette affaire. Fin 2016, Unia avait déjà déposé plainte auprès du parquet d'Anvers contre le gestionnaire du compte Twitter. Dans un premier temps, Twitter a refusé de communiquer toute information. Ce n'est qu'après de multiples efforts – et des pressions exercées par les services de sécurité – qu'on a pu les convaincre que de graves infractions à la législation pénale avaient été commises et qu'ils ont finalement collaboré à l'identification de Fidelio.

Comment Unia traite-t-il les signalements relatifs à des messages de haine ?

Unia reçoit presque quotidiennement des signalements relatifs à des messages et à des propos dans les médias et sur les réseaux sociaux. Dans un grand nombre de cas, il s'agit certes de messages choquants, inquiétants ou blessants voire qui violent les directives appliquées par les médias et les réseaux sociaux – mais qui ne constituent pas pour autant des messages punissables en vertu de la législation belge. Le directeur d'un aéroport régional a ainsi déclaré qu'Anvers a une belle gare, « *mais une fois qu'on arrive à Bruxelles-Midi, on s'imagine au Kosovo* ». La communauté kosovare de Belgique s'est sentie blessée

67 « Quand la législation interdit l'incitation à la haine, elle n'interdit pas des opinions d'un certain type, mais des actes, des comportements, des conduites qui utilisent le vecteur du langage pour provoquer quelque forme de haine, de violence ou de discrimination », écrivions-nous dans notre rapport annuel 2011, qui avait pour thème central la liberté d'expression.

68 En 2016, un étudiant a examiné, dans le cadre d'un master, les signalements relatifs à des messages de haine islamophobes reçus par Unia. Sa recherche a montré que 4% seulement de ces messages étaient publiés de manière entièrement anonyme (dans 83% des cas, le nom d'un individu pouvait être retrouvé et dans 13% des cas celui d'une organisation ou d'un groupe).

69 Jugement du 24 avril 2018 du tribunal correctionnel d'Anvers.

par cette déclaration et l'a signalée à Unia. Mais ces propos se situent dans les limites légales de la liberté d'opinion parce qu'ils n'incitent pas à la discrimination, à la haine ou à la violence.

Lorsque nous analysons des signalements concernant les réseaux sociaux, nous répondons à ces **questions** : les messages ont-ils été postés en Belgique et sont-ils punissables selon la législation belge ? S'agit-il d'un délit de presse ? S'agit-il de messages uniques ou récurrents ? Nous cherchons avant tout à supprimer les messages punissables. Cela permet d'envoyer à leur auteur le signal que ses propos ne sont pas autorisés et cela empêche une plus large diffusion du message de haine. Si nous constatons que quelqu'un publie régulièrement des messages de haine, ne répond pas à une proposition de dialogue ou enfreint délibérément la loi, Unia peut décider d'entamer des démarches judiciaires. Dans nos dossiers relatifs aux messages punissables de haine, nous avons une bonne collaboration avec d'autres instances, comme l'« Internet Referral Unit » de la police fédérale (DJSOC/i2-IRU).

Le dossier Tom VV. est un **exemple** de la manière dont nous traitons les messages de haine. Unia a reçu en 2018 plusieurs signalements concernant un homme qui, sous le pseudonyme de Tom VV (et plus tard sous son propre nom), partageait et 'likait' sur Facebook des messages tels que « *Que ces merdes de Turcs retournent dans leur pays (...)* », « *Chante, femme de macaque, chante le Vlaamse Leeuw dans les deux sens. Ou on te jettera au four* » et « *Descendre ces nègres* ». Sur la base de ces signalements, nous avons constitué un dossier et nous avons décidé de déposer plainte auprès du parquet de Courtrai. Le tribunal correctionnel de Courtrai a condamné l'auteur de ces messages, le 27 novembre 2019, à une peine de deux mois de prison (avec trois ans de sursis) et à une amende. L'auteur – qui figurait sur la liste locale du Vlaams Belang lors des élections communales – s'est défendu en prétendant que ses messages étaient purement politiques et que ses 'likes' étaient dus à un virus sur son ordinateur. Le tribunal a cependant estimé qu'il s'agissait bien d'un cas d'incitation à la discrimination, la haine ou la violence. En gérant des comptes Facebook, en postant des messages unilatéraux et en 'likant' systématiquement les réactions à caractère nettement raciste qu'ils suscitaient, Tom VV. avait créé et entretenu sur internet un contexte dans lequel des commentaires racistes étaient postés et encouragés sans le moindre frein, a jugé le tribunal.

Le fait de 'liker' des messages a d'ailleurs pour effet qu'ils sont repris par des algorithmes et encore plus mis en évidence. En 'likant' des messages racistes, on ne leur donne donc pas seulement son approbation, on augmente leur visibilité et ils bénéficient d'une plus grande attention.



Les délits de presse non racistes poursuivis malgré tout ?

La Cour de Cassation a jugé en 2012 que la réglementation relative aux délits de presse – et reprise à l'article 150 de la Constitution – s'appliquait aussi à la diffusion numérique. Il en résulte que les délits de presse non racistes sur les réseaux sociaux doivent être jugés par une cour d'assises et restent donc impunis en pratique.

Le tribunal correctionnel de Liège a néanmoins condamné, le 7 septembre 2018, un homme qui publiait sur Facebook des messages de haine non racistes au sujet d'un échevin local. Le tribunal a mentionné d'importantes différences entre la presse et les réseaux sociaux. Tout d'abord, n'importe qui peut aujourd'hui publier des textes sur les réseaux sociaux. Mais contrairement à la presse, les citoyens ordinaires n'ont pas d'encadrement professionnel et déontologique. En deuxième lieu, le droit de réponse n'existe pas sur les réseaux sociaux. Et enfin, le droit au respect de la vie privée implique que la réputation d'une personne doit pouvoir être protégée, par exemple contre des accusations sur Facebook. Le tribunal a dès lors considéré que la différence de procédure entre les délits de presse racistes et non racistes était discriminatoire. Dans un arrêt du 28 mai 2019, la cour d'appel de Liège a suivi l'avis du tribunal correctionnel. Un recours en cassation est en cours contre cet arrêt. On attend donc de savoir si la Cour de Cassation modifiera son point de vue de 2012 sur les délits de presse.

1.2 | Les messages de haine connaissent un processus de normalisation

On ne semble plus avoir la moindre gêne

Les messages racistes et les autres messages de haine connaissent une sorte de processus de normalisation et sont désormais postés et diffusés au grand jour, sans la moindre gêne.

Les réactions qui ont suivi l'incendie à Bilzen en sont un exemple. Dans la nuit du 9 au 10 novembre 2019, le feu a été volontairement mis dans un immeuble inoccupé de Bilzen qui devait accueillir des demandeurs d'asile à partir de décembre 2019. On a ensuite assisté sur les réseaux sociaux à une avalanche de centaines de réactions, souvent virulentes et postées sous le nom de leur auteur. Des messages présentant les incendiaires comme des « héros » méritant une médaille ont paru sur Facebook. « *Longue vie aux incendiaires* », a écrit quelqu'un. Un autre a regretté qu'aucun demandeur d'asile ne se soit encore trouvé dans le bâtiment au moment de l'incendie. Il a également été suggéré à plusieurs reprises que « l'incendie pouvait être la solution à la problématique de l'asile et que le peuple devait prendre les choses en main ». Ces messages ont été 'likés' à de nombreuses reprises. Le parquet du Limbourg a ouvert de sa propre initiative une instruction au sujet de ces messages de haine sur les réseaux sociaux. Unia a été autorisé par son conseil d'administration à se joindre dans cette affaire comme partie civile, aussi bien pour les messages de haine que pour l'incendie volontaire. Nous voulons attirer l'attention sur le lien entre messages de haine et délits de haine, sur l'implication d'organisations d'extrême droite et sur la responsabilité des modérateurs des pages Facebook.

On prétend parfois qu'une page Facebook n'est accessible qu'aux 'amis' et que les messages ne sont pas publics et donc pas punissables. C'est faux. Dans un jugement du 12 décembre 2019, le tribunal correctionnel de Neufchâteau a condamné un homme à une peine de travail de cent heures pour négationnisme, incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence et diffusion d'idées racistes sur Facebook. L'homme avait pourtant argumenté qu'il s'agissait d'une page Facebook fermée, mais le tribunal a confirmé que celle-ci était aussi considérée comme un lieu public. Il a aussi écarté l'argument selon lequel il ne s'agissait que 'd'humour'.



Un vocabulaire plus dur sur les réseaux sociaux

Nous constatons que le vocabulaire plus dur utilisé sur les réseaux sociaux au sujet d'autres critères protégés est aussi en train de se normaliser. En février 2019, Unia a ainsi reçu une quinzaine de signalements concernant ce message sur Facebook à propos des personnes handicapées : « *Il est grand temps d'euthanasier tous ces handicapés juste après leur naissance (...). Les handicapés n'apporteront jamais une contribution positive à notre société et ne font que coûter de l'argent (...). Il y a des gens beaucoup trop égoïstes qui veulent absolument garder leur enfant handicapé, mais qui en font supporter le coût au reste de la société. J'en ai marre de payer pour cela !* » L'appréciation des messages sur les réseaux sociaux qui concernent des critères 'non raciaux' doit tenir compte entre autres de l'article 150 de la Constitution.

Des personnes connues et inconnues en ligne de mire

Les messages de haine touchent des personnes connues et inconnues. La première présentation du journal télévisé de RTL-TVi par la journaliste Salima Belabbas, en juin 2019, a donné lieu à un déferlement de réactions racistes sur les réseaux sociaux. RTL-TVi a immédiatement pris des mesures : la chaîne a supprimé les réactions de haine et s'est réunie avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) et Unia pour discuter de mesures structurelles. La journaliste elle-même a décidé de ne pas déposer de plainte formelle auprès de la police ou du parquet. L'incident s'est produit neuf mois après les commentaires racistes qu'a dû subir la présentatrice météo de la RTBF, Cécile Djunga. Cette affaire-là a été confiée aux autorités judiciaires par l'intéressée et par Unia.

Un jugement du 8 février 2019 du tribunal correctionnel de Dendermonde montre que ce ne sont pas seulement les personnes d'origine étrangère qui peuvent être victimes de campagnes de haine. Un homme avait écrit sur Facebook : « *Nous, les étrangers, nous ne nous laissons pas baiser par les Belges, nous baisons ces fils de putes et nous allons leur faire la peau, ok.* » Il a été reconnu coupable d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. Au vu de

son jeune âge, le tribunal lui a accordé la suspension du prononcé pendant trois ans.

Des messages de haine aux délits de haine

En août 2019, Unia a (à nouveau) reçu des signalements concernant des faits commis pendant le festival Pukkelpop à Kiewit. Nous avons ouvert plusieurs dossiers :

- Des personnes ont exprimé leur indignation parce que des drapeaux flamands ont été enlevés et que l'organisation de Pukkelpop les a qualifiés de 'drapeaux de la collaboration'.
- Un festivalier qui avait signalé sur Twitter la présence de drapeaux flamands a été assailli par des messages de haine.
- La militante pour le climat Anuna De Wever et ses amies ont été agressées sur le camping de Pukkelpop : des tentes ont été ouvertes et détruites, de l'urine aurait été jetée et des festivaliers ont crié « *Mort à Anuna* » et « *Mort à tous les Juifs* ». Le parquet du Limbourg a ouvert une enquête, mais elle a été (provisoirement) classée sans suite faute de preuves suffisantes.

Les signalements montrent entre autres que les messages de haine (sur les réseaux sociaux) et les délits de haine (dans l'espace public) ne peuvent pas être purement et simplement dissociés l'un de l'autre.

Pour Unia, le discours de haine sur les réseaux sociaux est dès lors l'une des priorités auxquelles les décideurs politiques doivent s'attaquer d'urgence. C'est le seul moyen pour réduire son influence profonde et destructrice sur la société. La liberté d'opinion reste bien entendu un principe primordial, mais quand ses limites sont franchies, une approche résolue s'impose. C'est pourquoi Unia insiste dans son mémorandum pour intensifier la lutte contre la cyberhaine, aussi bien sur le plan de la prévention que des poursuites, et pour inclure ce thème dans le Plan national de Sécurité.

1.3 | En rue aussi, le langage se durcit

Jurisprudence sur le discours de haine dans l'espace public

Ce n'est pas seulement derrière l'ordinateur que l'on propage des propos violents : dans l'espace public aussi. Dans la rue, dans le tram, dans des réunions..., il semble que l'on ait de plus en plus souvent recours à un discours raciste

ou discriminatoire qui ne se cache plus. La limite entre les messages et les délits de haine est parfois ténue. On en trouve plusieurs exemples dans la jurisprudence de 2019.



Diepenbeek – un garçon se fait cracher au visage

Un garçon a malencontreusement touché le crochet de remorque d'une voiture avec la pédale de son vélo. Le conducteur est descendu du véhicule, a qualifié le garçon de « *basané* » et de « *sale basané* », lui a craché au visage et l'a poussé. Il a ensuite fortement endommagé le vélo à coups de pied. Le GSM du garçon est également tombé par terre. Le conducteur est finalement remonté dans son véhicule et a démarré. Il a été condamné pour les dégâts au vélo et pour coups et blessures dans le cadre d'un délit de haine. Il a écopé d'une peine de six mois de prison avec sursis et d'une amende de six cents euros. Il a été contraint d'indemniser les dégâts (jugement du tribunal correctionnel de Hasselt, 14 janvier 2019).

Kontich – un homme est renversé

Un homme d'origine étrangère était en train de regonfler ses pneus de vélo lorsqu'il a été renversé – apparemment sans la moindre raison – par un homme qui lui a lancé toute une série d'insultes racistes. La victime a ensuite reçu un coup de tête ainsi que plusieurs coups de pied. Lorsqu'un passant a voulu intervenir, l'auteur a encore donné un coup de pied à la victime avant de s'en aller en tenant toutes sortes de propos racistes. Il a été condamné pour incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence et pour coups et blessures. Il a écopé d'une peine de probation et a dû entre autres remédier à son problème de toxicomanie et d'agressivité (jugement du tribunal correctionnel d'Anvers, 25 février 2019).



Mouscron – une tasse de café lancée à la tête de jeunes

Une tasse de café a tout à coup été lancée en direction de quelques jeunes d'origine africaine. L'homme qui a lancé la tasse a fait à plusieurs reprises le salut hitlérien et a montré un drapeau belge avec une croix celtique. Il avait déjà publié sur sa page Facebook plusieurs messages racistes sur les personnes d'origine africaine. L'homme a été condamné pour incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. Il a dû effectuer une peine de travail de deux cents heures (jugement du tribunal correctionnel de Tournai, 7 janvier 2019).

Bruxelles – on lance à un homme « à l'époque de Léopold II... »

Une discussion a éclaté après une collision légère entre deux voitures. Le conducteur qui avait provoqué la collision a déclaré en présence d'autres personnes : « à l'époque de Léopold II, on lui aurait coupé un bras », ce qui était une référence à la couleur de peau de l'une des personnes présentes. Le tribunal a jugé qu'il s'agissait d'un cas d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. Il a accordé à l'auteur le bénéfice de la suspension du prononcé (jugement du tribunal correctionnel de Bruxelles, 9 avril 2019).

Quelques-uns de ces jugements indiquent que des personnes qui ont été témoins par hasard sont intervenues et ont tenté de désamorcer la situation, sont venues en aide à la victime ou ont immédiatement averti la police. Le fait qu'un contre-discours soit de plus en plus visible est positif. Des témoins signalent des messages et des incidents à Unia ou à la police. Dans certains cas, ils passent directement à la contre-attaque et font savoir leur désapprobation à l'égard d'un discours raciste et discriminatoire. Des mouvements citoyens tels que (en Flandre) 'Allemaal van Belang' ou 'Ik Wacht Mee' appellent à l'action et à la solidarité. Nous avons par exemple été contactés en octobre 2019 par un jeune homme d'origine africaine à qui un agent de la police ferroviaire a dit, dans le train allant de Bruxelles à Liège, que « *s'il n'était pas content du système belge, il n'avait qu'à retourner à Kinshasa* ». Ce jeune homme s'était retrouvé impliqué dans une discussion sur la validité de son billet. D'autres passagers ont non seulement filmé l'incident, mais ont aussi conseillé au jeune homme de prendre contact avec Unia pour obtenir une aide et des conseils.

1.4 | La normalisation de la rhétorique et des symboles nazis

De plus en plus souvent et de plus en plus public

Il est frappant de constater l'usage de plus en plus fréquent et ouvert de symboles nazis sur les réseaux sociaux et dans l'espace public ainsi que les références au discours des nazis. Nous avons déjà parlé du dossier de la maison nazie à Keerbergen, dans lequel Unia s'est constitué partie civile. Nous l'avons aussi fait contre un homme qui publiait régulièrement sur Facebook des symboles SS, des aigles, des croix gammées, des slogans (comme '*My race is my pride*' et '*Stand up and fight*') et des chiffres (comme le chiffre 88, qui fait référence à 'Heil Hitler'). Le tribunal correctionnel de Malines a jugé le 23 octobre 2019 que cet homme n'incitait pas seulement à la haine et à la violence, mais qu'il diffusait aussi des idées témoignant de la supériorité d'une race et de la haine raciale. D'autres signalements reçus en 2019 montrent par exemple des pages Facebook sur lesquelles des gens font ouvertement le salut hitlérien ou souhaitent le 20 avril '*Happy Birthday Adolf*'.

L'incendie du futur centre pour réfugiés de Bilzen, que nous avons évoqué ci-dessus, a d'ailleurs eu lieu dans la nuit du 9 au 10 novembre 2019, soit le jour même de l'anniversaire de la Nuit de cristal⁷⁰ organisée par les nazis en 1938. On ne sait pas clairement s'il s'agit ou non d'un hasard.

Les 'anciens' mouvements d'extrême droite utilisent depuis longtemps déjà le discours et les symboles nazis. Mais des citoyens 'ordinaires' semblent désormais y recourir aussi pour donner plus de force à leur démonstration. Les mouvements dits identitaires se servent également du discours et des symboles nazis, mais ils ne le font pas ouvertement afin de ne pas nuire à leur projet. Il y avait ainsi des références au nazisme sur la page Facebook fermée de Schild & Vrienden. D'autre part, ces mouvements identitaires sont extrêmement habiles pour utiliser publiquement internet et les réseaux sociaux afin de diffuser leurs idées à une vitesse fulgurante. Ils permettent ainsi à des concepts tels que 'le grand remplacement' de s'implanter rapidement dans le grand public.

⁷⁰ Lors de ce qu'on a appelé la Nuit de Cristal, plus de mille synagogues ont été incendiées et un nombre plus grand encore de commerces juifs ont été détruits en Allemagne.



Schild & Vrienden

En 2018, Unia a ouvert un dossier sur l'organisation Schild & Vrienden et sur Dries Van Langenhove, aussi bien à l'occasion des signalements que nous avons reçus qu'à la suite du reportage télévisé sur la VRT. Le 17 juin 2019, le parquet de Gand a fait savoir dans un communiqué de presse que Dries Van Langenhove avait été formellement inculpé par le juge d'instruction. Il a été libéré sous conditions. L'une de ces conditions est une visite guidée à la Kazerne Dossin. Unia a indiqué être satisfait de constater la progression de l'enquête. Notre conseil d'administration nous a donné le feu vert en 2018 pour nous constituer partie civile et nous continuons à suivre ce dossier ainsi que les prochaines étapes judiciaires.



Réagir aux provocations de groupes d'action

La 'Roze Huis' à Anvers a dû organiser en mars 2019 un débat à huis clos parce que les organisateurs craignaient qu'un groupe d'extrême droite ne vienne le perturber. Unia reçoit régulièrement des questions de personnes qui souhaitent mettre sur pied une activité et qui sont confrontés à des groupes d'action qui veulent empêcher ou perturber celle-ci. Ces groupes pratiquent la provocation et l'intimidation et frôlent les limites de la liberté d'opinion. Dans des cas extrêmes, ils recourent à la violence ou incitent à le faire. En 2019, Unia a élaboré des conseils pratiques sur la manière dont on peut réagir à des provocations de groupes d'action. On peut les trouver sur notre site internet à la rubrique Domaines d'action – Vie en société.



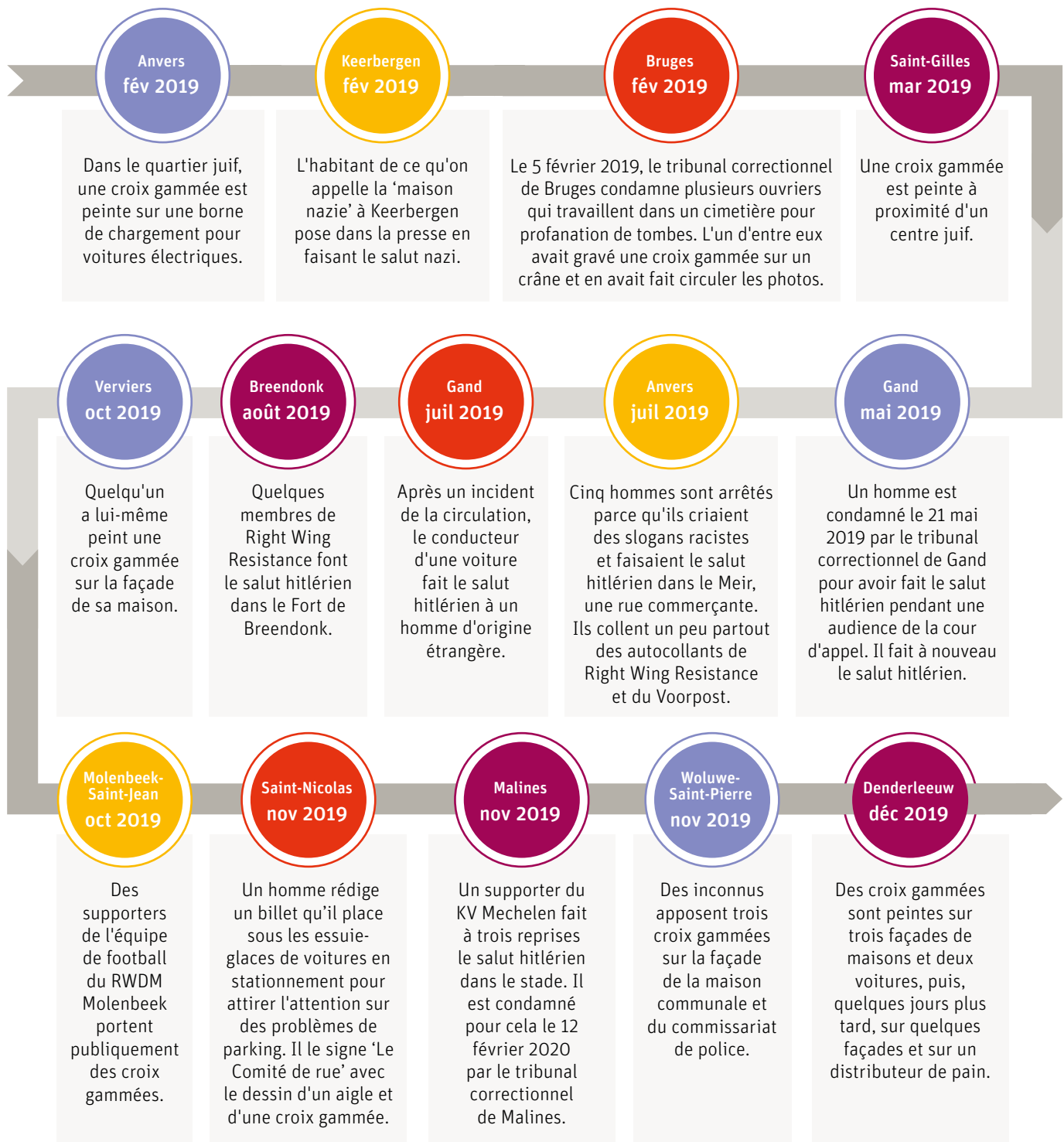
Un élève fait l'apologie d'Hitler à l'école

« À l'école dont je suis la directrice, j'ai remarqué qu'un élève de cinquième secondaire faisait régulièrement l'apologie d'Adolf Hitler durant les cours d'histoire. Il insulte les élèves d'origine étrangère en les traitant de '*singes*' et de '*sales nègres*' et fait des bruits de jungle dans leur direction. Il réunit autour de lui d'autres élèves qu'il incite à diffuser ses idées. Il a été suspendu pour toute une journée et nous avons fait clairement passer aux autres élèves le message que le racisme n'est pas toléré dans notre école. »

La directrice a pris contact avec le point de contact local d'Unia à Louvain et a demandé des informations sur la législation et sur les possibilités de donner à l'élève une tâche qui a du sens pendant sa suspension. Unia l'a informée sur la manière de s'attaquer aux messages de haine et sur les mécanismes qui entraînent la polarisation.

De moins en moins de gêne à faire le salut nazi ou à utiliser la croix gammée

Les dossiers ouverts en 2019 par Unia prouvent qu'il y a de moins en moins de gêne à faire le salut nazi dans l'espace public ou à utiliser des symboles nazis, comme une croix gammée. Nous résumons ci-dessous quelques dossiers marquants – et leur jurisprudence – de 2019.



1.5 | Le monitoring des messages de haine par l'UE

La Commission européenne a conclu en 2016 avec Facebook, Microsoft, Twitter et YouTube un code de conduite sur la lutte contre les messages de haine⁷¹. Plus tard, Instagram, Google+, Snapchat, Dailymotion et Jeuxvideo.com ont également adhéré à ce code. Un exercice périodique de monitoring permet depuis 2016 de vérifier le respect du code de conduite. En 2019, Unia a une nouvelle fois participé à cet exercice, dont les résultats sont publiés sur le site internet de la Commission européenne⁷².

2. Délits de haine

2.1 | Délits inspirés par un motif de haine

Le Code pénal prévoit pour un certain nombre de délits un alourdissement de la peine quand il peut être démontré que l'une des motivations de leur auteur était la haine, le mépris ou l'hostilité vis-à-vis de la victime en raison d'un critère protégé. Ce motif de haine peut par exemple être déduit du comportement ou des propos de l'auteur. Ainsi, un homme d'origine étrangère était en train de faire ses courses dans le supermarché local lorsqu'un homme l'a traité de « *macaque* ». Quand il a réagi, il a été poussé par terre et frappé au visage. Le tribunal correctionnel de Courtrai a condamné l'auteur, le 18 décembre 2019, à une peine de huit mois de prison et à une amende de huit cents euros pour coups et blessures avec un motif de haine.

Dans une autre affaire, un homme a donné des coups de pied, sans la moindre raison, à un jeune demandeur d'asile dans le centre de Couvin en tenant des propos racistes. Le demandeur d'asile a réussi à fuir, mais est revenu le soir sur le lieu de l'incident parce qu'il avait laissé quelques affaires. Il y a retrouvé le même homme – en état d'ébriété avancé – accompagné d'un ami. L'homme a frappé le demandeur d'asile d'un coup de couteau, son

ami l'a frappé au visage avec un sac rempli de canettes de bière. Les deux auteurs ont été condamnés le 18 juin 2019 par la cour d'appel de Liège : le premier pour tentative de meurtre et lésions corporelles volontaires, le deuxième pour coups et blessures. Unia était partie civile dans cette affaire en première instance. Le motif de haine raciste a été retenu vis-à-vis du premier auteur. Il a été déduit entre autres des propos proférés, du caractère gratuit de l'agression, des déclarations de la partenaire de l'auteur et du fait que celui-ci faisait partie d'une bande de jeunes qui agissait contre la présence de demandeurs d'asile à Couvin.



Quand Unia se constitue partie civile, c'est pour demander que l'on soit attentif au motif de haine. Les délits de haine sont sanctionnés plus lourdement en raison du plus grand préjudice qu'ils occasionnent. En effet, la victime est choisie en raison de caractéristiques personnelles et souvent immuables. L'auteur veut faire passer le message que certaines personnes ne seraient pas les bienvenues dans la société (d'où l'expression '*Hate crimes are message crimes*'). Les délits de haine n'exercent pas seulement un profond impact sur la victime, mais aussi sur tout le groupe qui partage les mêmes caractéristiques qu'elle. Ils instaurent un climat d'angoisse au sein de certains groupes, polarisent la société et nuisent ainsi au tissu social.

2.2 | Conflits de voisinage

Il n'est pas toujours facile de démontrer le motif de haine dans des conflits de voisinage. Toute une série d'éléments – comme des nuisances sonores, des voitures mal garées, des dégradations... – peuvent intervenir et constituer la cause véritable des conflits. La dispute peut prendre un caractère très émotionnel et donner lieu à toutes sortes d'insultes concernant par exemple l'origine nationale ou l'orientation sexuelle des voisins. Dans un jugement déjà cité du tribunal correctionnel de Dinant du 5 novembre 2019, le motif de haine homophobe a été retenu dans

71 La Commission européenne et les entreprises des technologies de l'information annoncent un code de conduite relatif aux discours haineux illégaux en ligne (31 mai 2016), Commission Européenne, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_16_1937.

72 www.ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-counteracting-illegal-hate-speech-online_en.

le cadre d'une querelle de voisinage avec coups et blessures. Mais cela n'a pas été le cas par exemple dans un jugement du 12 décembre 2018 du tribunal correctionnel de Gand, qui n'a pas considéré que la haine envers les homosexuels était le motif dans une querelle de voisinage dont un couple homosexuel avait été victime. Unia était partie civile dans ces deux procès.

Il est souvent extrêmement difficile pour Unia de se faire une vision complète et objective de tout le conflit qui a donné lieu à la querelle de voisinage. Nous constatons que de nombreux acteurs sont mieux placés pour intervenir dans ce type de conflit (comme un médiateur ou un agent de quartier). C'est pourquoi nous considérons que notre rôle premier est de conseiller. Lorsqu'on nous signale une querelle de voisinage, nous contactons le plaignant et nous lui donnons des informations détaillées sur les possibilités légales et autres qui existent et sur les instances auxquelles il peut s'adresser. Si la personne a fait dresser un procès-verbal, nous envoyons des informations sur le cadre légal à la police et au parquet pour leur indiquer d'éventuelles infractions à la législation qui relèvent de notre compétence. Ce n'est qu'en cas de faits d'une gravité extrême – par exemple en cas de coups et blessures graves, de dégradations graves ou d'incendie volontaire – qu'Unia va au-delà de sa fonction d'information et de conseil.

2.3 | Unia et le traitement des délits de haine

Mesures alternatives

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a publié en avril 2019 un certain nombre de rapports sur la **justice pour les victimes** de délits avec violence⁷³. Elle y suggère aux décideurs politiques une série de solutions pratiques pour pouvoir mieux aider les victimes, comme la formation du personnel policier et judiciaire, la promotion de la médiation entre la victime et l'auteur et la coordination de l'orientation entre la police et les autres services d'aide. Unia a une nouvelle fois déployé diverses activités sur ces terrains en 2019.



Exemple de la newsletter COL13

La **circulaire COL13/2013** régit la collaboration entre la police, le parquet, Unia et l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Elle stipule entre autres que soient désignés des fonctionnaires de référence de la police et des magistrats de référence pour les discriminations et les délits de haine. En 2019, Unia a lancé un bulletin d'information électronique, la Newsletter COL13, pour les

fonctionnaires et les magistrats de référence. On y commente de récents jugements et arrêts pénaux, on y échange de bonnes pratiques, on y annonce des journées d'étude... Nous voulons ainsi informer le réseau des fonctionnaires et des magistrats de référence et l'impliquer encore davantage dans notre fonctionnement. Nous continuons aussi à donner des formations et à organiser des journées d'échanges dans le cadre de la circulaire COL13/2013. Nous y reviendrons dans un prochain chapitre.

Unia est partisan de **mesures alternatives** pour les auteurs qui se rendent coupables de délits de haine ou de messages de haine punissables. Mais une série d'obstacles se posent en pratique. On ne dispose pas de trajets structurels d'apprentissage ou de programmes de formation spécifiquement axés sur nos matières, la médiation et les mesures alternatives sont seulement possibles si l'auteur reconnaît les faits commis et si les maisons de justice disposent de moyens suffisants. Heureusement, certaines choses sont en train de changer. Le 13 décembre 2018, Unia a organisé à la Kazerne Dossin une journée de réflexion sur la médiation et les mesures alternatives pour les assistants de justice et les magistrats de référence. Elle a marqué le coup d'envoi d'un projet pilote en 2019, sous la conduite de l'arrondissement judiciaire d'Anvers, sur l'application de la médiation et des mesures alternatives dans le cadre des discriminations et de délits de haine. Unia a participé en 2019, aux côtés de collaborateurs de maisons de justice et des parquets d'Anvers, Tongres et Hasselt, au groupe de travail qui veut élaborer un cadre pour la médiation et les mesures alternatives dans le domaine des discriminations et des délits de haine. Les résultats de ce projet pourront servir d'exemple et de source d'inspiration pour d'autres arrondissements judiciaires.

73 Les États membres abandonnent les victimes de violences – rapport de l'Agence de l'UE, www.fra.europa.eu.



À cet égard, une importante modification au **Code pénal** a d'ailleurs été apportée en mai 2019⁷⁴. Lorsque le juge inflige une peine de travail ou une peine de probation dans une condamnation en vertu de la loi Antiracisme, de la loi Antidiscrimination, de la loi sur le genre, de la loi sur le négationnisme ou de la loi sur le sexisme, il peut donner des indications pour que le contenu de cette peine ait un lien avec la lutte contre le racisme, la xénophobie, la discrimination, le négationnisme ou le sexisme.

Importance de la coopération et de la recherche

Il y a pour l'instant peu de dossiers en matière de racisme et de discrimination qui parviennent aux parquets et un grand nombre de classements sans suite (principalement pour des raisons techniques). C'est pourquoi Unia, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, la Fondation Roi Baudouin, l'Institut national de Criminalistique et de Criminologie (INCC) et le Collège des procureurs généraux ont mené trois recherches, qui ont étudié :

- les mécanismes qui sont à la base des **classements sans suite** (Unia et Institut national de Criminalistique et de Criminologie) ;
- la raison du **faible nombre** de dossiers transmis aux différents acteurs, comme la police, le parquet, Unia... (Fondation Roi Baudouin) ;
- l'application de la **loi sur le sexisme** (Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et Institut national de Criminalistique et de Criminologie).

En 2019, ces recherches ont été menées sur le terrain et leurs résultats ont été traités. Dès qu'elles seront entièrement achevées, les résultats et les recommandations seront rendus publics en 2020.

Unia a mené une autre recherche, qui s'est déroulée jusqu'en juin 2019, avec l'INCC et la zone de police Bruxelles-Nord. Elle concerne la **sélectivité policière** dans cette zone. Les résultats seront rendus publics en 2020.

3. Dossiers relatifs à la police

3.1 | Profilage ethnique

Le 19 février 2019, Unia a pris part à une **audition** sur le profilage ethnique dans la Commission de l'Intérieur⁷⁵. Le profilage ethnique consiste pour la police à effectuer des contrôles sur la base de caractéristiques extérieures, sans qu'il n'y ait de justification objective pour cela. Pour Unia, il est important de s'intéresser à ce phénomène, qui contribue en effet à donner une image négative des minorités et qui renforce les stéréotypes sur le lien entre criminalité et origine ethnique. Le profilage ethnique nuit à la légitimité de la police et ne contribue en rien à l'efficacité de son action. Il peut avoir de profondes répercussions sur la vie privée des personnes contrôlées et avoir pour effet qu'elles s'isolent de la société.

Unia constate une faible **propension à signaler** des cas de profilage ethnique. Nos chiffres sont limités et ne reflètent que le sommet de l'iceberg. Une partie des dossiers est liée à la lutte contre le terrorisme. Les personnes de confession musulmane sont plus souvent considérées comme une menace. Nous avons ainsi reçu des signalements sur une demande de listes d'enfants qui vont à la mosquée ainsi que sur des contrôles arbitraires dans des aéroports, des trains ou des bus en route vers l'étranger. Lors d'un contrôle à domicile, un agent de quartier a demandé si la personne était musulmane et si elle se rendait régulièrement à la mosquée.

Comme Unia n'a pas de compétence d'instruction, nous devons attendre dans ces dossiers l'**instruction** qui est réalisée par d'autres instances, comme les services de

⁷⁴ Loi du 5 mai 2019 portant modification du Code pénal afin de favoriser les mesures alternatives dans la prise en charge de la délinquance inspirée par le racisme ou la xénophobie et de mieux lutter contre la récidive en matière de discrimination, MB 28 mai 2019, 51.915.

⁷⁵ Audition Profilage ethnique (Rapport fait au nom de la Commission de l'Intérieur, des Affaires générales et de la Fonction publique), Actes parl. Chambre 2018-19, n° 3683/1.

contrôle interne des zones de police locales ou le Comité P. Unia a conclu un protocole avec celui-ci pour favoriser les échanges d'informations et la collaboration. D'autre part, Unia développe des contacts avec les services de contrôle interne des (grandes) zones de police, mais il reste difficile d'avoir une vue globale des plaintes qui sont traitées localement.

Outre la recherche sur la sélectivité policière qu'a fait réaliser Unia et le suivi de dossiers individuels, Unia s'efforce aussi de se constituer et de partager une **expertise** sur le profilage ethnique. Le 9 octobre 2019, nous avons par exemple assisté à un séminaire d'Equinet au cours duquel on a débattu des affaires en cours de profilage ethnique auprès de la Cour européenne des droits de l'homme. Nous nous sommes aussi rendus, les 17 et 18 octobre 2019, à un séminaire de l'« Independent Police Complaints Authorities' Network » (IPCAN), consacré entre autres à l'interaction entre la police et la société. Les sites internet d'Equinet et de l'IPCAN fournissent davantage d'informations sur ces séminaires et sur le profilage ethnique⁷⁶.

3.2 | Violences commises par et contre des policiers

Violences de policiers

Unia ouvre chaque année des dossiers concernant des violences commises par des policiers. Lorsqu'il s'agit plus spécifiquement de violences de policiers contre des demandeurs d'asile, nous suivons ces dossiers en concertation avec Myria, le Centre fédéral de la migration.

En 2019, nous nous sommes par exemple constitués partie civile dans le dossier d'une femme qui a été victime de violences policières après une dispute dans la salle d'attente d'un hôpital. Elle a subi non seulement de graves agressions physiques, mais aussi des insultes verbales. Elle a pu quitter le commissariat de police au milieu de la nuit et elle a dû rentrer chez elle à pied.

Nous avons aussi appris en juillet 2019 que six agents de la police d'Anvers – qui faisaient partie de ce qu'on a appelé la 'Bande de Mega Toby et Sproetje' – ont été renvoyés devant le tribunal correctionnel. Unia est partie civile dans cette affaire. Les agents doivent répondre de toute une série de faits – notamment vol avec violence et

intervention discriminatoire comme agents de la fonction publique – qu'ils ont commis durant leurs heures de services, principalement contre des sans-papiers.

Dans un jugement du 12 juin 2019 du tribunal correctionnel d'Anvers, un inspecteur de police a été condamné à quatre ans de prison, avec cinq ans de sursis, pour usage illégal de la violence. Il avait porté des coups de pied à la tête d'un jeune – 22 ans, atteint d'une déficience intellectuelle et du syndrome de Crouzon – alors que celui-ci était au sol. Unia a fourni une assistance à la victime, mais n'a pas pu se constituer partie civile : selon la législation, Unia ne peut se constituer partie civile que pour certains délits et celui qui a été retenu dans cette affaire ne relevait pas de sa compétence.

Violences contre des policiers

Unia ouvre aussi chaque année des dossiers concernant des violences envers des policiers. En 2019, il y a eu deux jugements dans des procès de violences de particuliers contre des policiers, dans lesquels Unia s'était constitué partie civile.

Le premier procès concernait un homme qui avait été sorti de prison et qui s'était rebellé contre deux inspecteurs de police. Il leur a dit entre autres « *Vous ne comprenez jamais rien avec vos cerveaux de blancs* », les a traités de « *sales Blancs* », a poussé l'un d'entre eux et a frappé un troisième inspecteur qui tentait d'intervenir. Dans un jugement du 16 mai 2019, le tribunal correctionnel de Charleroi l'a condamné à dix-huit mois de prison et à une amende de huit cents euros pour coups et blessures, rébellion, diffamation et insultes orales envers un représentant de l'autorité, avec un motif raciste.

Ce jugement montre clairement que des comportements racistes envers des Blancs sont tout aussi inacceptables et peuvent être sanctionnés. La loi s'applique à tout le monde, quelle que soit la couleur de peau de la victime, et Unia traite tous les signalements pour racisme de la même manière. Cela ne nous empêche pas de constater dans nos dossiers que les groupes minoritaires font l'objet d'un racisme structurel.

Le deuxième procès concernait un homme qui, sous l'influence de la drogue et de l'alcool, avait gravement insulté les policiers présents lors d'un contrôle routier. Il s'était rebellé contre son arrestation et avait crié à un agent à la peau foncée « *Kabila, Lumumba, Kasavubu, Oulaboulaboula* ». Des insultes telles que « *gros lard, connard et loser* » avaient été lancées à un autre agent. Il a dit que l'un des agents était trop bête pour lui parler

⁷⁶ www.equineteurope.org/2019/07/25/equality-bodies-countering-ethnic-profiling et www.ipcan.org/fr/non-classe/5eme-seminaire-du-reseau-ipcan.

poliment. Le tribunal correctionnel d'Ypres a condamné cet homme, le 21 octobre 2019, à une peine de prison de quatre mois avec trois ans de sursis pour diffamation et rébellion. Le parquet avait aussi argumenté qu'il s'agissait d'un cas d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. Mais le tribunal a jugé que le délit d'incitation n'était pas démontré, car l'homme n'avait pas montré d'intention particulière pour inciter d'autres personnes : ses propos avaient une intention vexatoire et reflétaient plutôt sa frustration face au contrôle routier.

Harcèlements

Enfin, nous recevons aussi des signalements concernant des harcèlements au sein du corps de police. Les victimes sont souvent isolées et ne peuvent guère compter sur le soutien de leurs collègues. En raison de la culture du silence qui règne dans le corps de police, il est difficile de fournir des preuves. Les victimes ont souvent tenté de dénoncer le comportement des harceleurs par toutes sortes de voies internes, mais elles finissent par s'adresser à Unia et au tribunal parce qu'aucune solution satisfaisante n'a été trouvée en interne.

Dans un jugement du 28 février 2019, le tribunal correctionnel de Bruxelles a estimé qu'un inspecteur de police était coupable de délit d'incitation. Unia était partie civile dans ce procès. L'inspecteur s'était exprimé à plusieurs reprises et en présence de collègues de manière arrogante au sujet d'un collègue à la peau foncée, en tenant des propos tels que « *il est bête, car c'est un singe, un nègre, un bouffeur de bananes, un fainéant, je l'appelle la merde noire, c'est là et ça ne fait rien* ». Il avait dit du fils de ce collègue qui venait de naître « *encore un petit nègre à pendre dans l'arbre* ». Des collègues de l'inspecteur étaient cependant disposés à témoigner dans cette affaire. L'inspecteur a été condamné à une amende de six mille euros. Il a fait appel de sa condamnation. Une conclusion importante de ce jugement est que le délit d'incitation ne doit pas nécessairement inclure un appel actif à la discrimination : le simple fait de créer un climat négatif autour d'une personne dans son environnement de travail par d'incessantes remarques négatives et des blagues dénigrantes est une forme d'incitation à la discrimination, estime le tribunal correctionnel.

La cour d'appel d'Anvers a jugé, dans un arrêt du 6 juin 2019, qu'une photo d'un inspecteur de police d'origine étrangère – assortie d'un texte qui pouvait inciter à la discrimination, à la haine ou à la violence – diffusée par WhatsApp n'était pas punissable. Selon la cour, le délit d'incitation n'était pas démontré et il s'agissait plutôt d'une blague déplacée, dont l'auteur n'a pas bien perçu qu'elle

pouvait permettre diverses possibilités d'interprétation et ne pas être appréciée par tout le monde. Unia a suivi ce dossier de près. Cet acquittement pénal n'a pas empêché le licenciement de l'inspecteur qui avait publié la photo sur WhatsApp.

Le harcèlement se fait de plus en plus sur les réseaux sociaux. En 2019, le conseil d'administration a ainsi donné mandat à Unia pour se constituer partie civile dans le dossier d'un agent de police d'origine africaine qui a entre autres été victime de remarques racistes et de harcèlements verbaux qui ont également été diffusés via WhatsApp.

Chapitre 5

Au plan local,
interfédéral et
international



Le fonctionnement d'Unia s'étend du niveau local au niveau international en passant par le niveau interfédéral. Au travers de nos points de contacts locaux, nous sommes proches des citoyens et des acteurs et réseaux locaux. En tant qu'institution interfédérale, nous agissons en Belgique à tous les niveaux de compétence. Et nous suivons également de près l'évolution au niveau international.

1. Antennes locales

1.1 | Les points de contact locaux d'Unia en Flandre et en Wallonie

Généralités

Les collaborateurs des points de contact locaux d'Unia sont nos ambassadeurs locaux qui :

- traitent des dossiers individuels (surtout en matière de biens et de services, d'enseignement et de logement) ;
- organisent des séances d'information, des actions de sensibilisation, des formations... (ou y participent) ;
- accompagnent des autorités locales dans tout ce qui touche à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances ;
- développent des réseaux avec des acteurs locaux et font entendre la voix d'Unia auprès d'autorités communales et de partenaires sociaux, économiques, éducatifs et universitaires.

Nos **rapports d'activités** régionaux sont centrés sur le fonctionnement des points de contact locaux d'Unia en 2019. Ces rapports spécifiques peuvent être consultés sur notre site internet : pour la Flandre, il y a un rapport par sous-région et pour la Wallonie un seul rapport d'activité global. Nous donnons ci-dessous des informations générales sur le fonctionnement de nos points de contact locaux et nous les illustrons à l'aide de quelques exemples.



#DonneMoi1Minute : fais une vidéo contre le racisme

En 2019, Unia a lancé une nouvelle édition de son concours d'antiracisme par et pour des jeunes #DonneMoi1Minute. Les élèves de toutes les écoles secondaires de Belgique ont pu y participer et réaliser une vidéo d'une minute pour lutter contre le racisme. Un jury professionnel a examiné les vidéos reçues. Les écoles gagnantes ont reçu un chèque d'une valeur de trois mille euros pour leur permettre de mettre sur pied un projet relatif à la diversité, aux droits humains ou à la lutte contre le racisme. Le 12 février 2020, les prix ont été remis au Cinéma Vendôme à Bruxelles. Les vidéos gagnantes choisies par le jury étaient celles de l'Athénée Royal de Tamines et du Sint-Theresiacollege de Kapelle-op-den-bos. Le prix 'coup de cœur' a été décerné à l'Institut Saint-Vincent, à Obourg.



Flandre

Les points de contact locaux en Flandre existent depuis 2009 et ont été intégrés à Unia en 2014. Les accords de coopération avec les treize grandes agglomérations dans lesquelles ils sont implantés arrivaient à échéance le 1^{er} janvier 2020. Cela a donné l'occasion d'évaluer en 2019 le fonctionnement des points de contact locaux en Flandre et de conclure de nouveaux accords. Unia veut prolonger les accords actuels de coopération avec les grandes agglomérations. Nous établissons avec chacune d'entre elles de nouveaux accords en fonction de l'accord de majorité et des plans pluriannuels de la ville. L'objectif est d'investir davantage dans le soutien et les conseils stratégiques ainsi que dans le développement de réseaux d'apprentissages régionaux réunissant les acteurs locaux dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

La collaboration sera renforcée avec les grandes agglomérations qui s'engagent clairement dans la lutte contre les discriminations et qui s'investissent pleinement dans

l'égalité des chances. Nous continuons à inviter d'autres villes et communes qui sont actives sur nos thèmes à des réseaux régionaux, des campagnes de prévention, des moments de formation... Unia veut faire évoluer le fonctionnement des points de contact locaux en Flandre vers cinq antennes régionales dans les chefs-lieux de province. Les collaborateurs qui assurent aujourd'hui individuellement l'ouverture d'un point de contact local pourront ainsi collaborer dans des antennes régionales, ce qui favorisera l'efficacité et la continuité du service.



1 juin 2019 - Saint-Nicolas

Stand d'information d'Unia lors des *Special Olympics*.

12 août 2019 - Anvers

Stand d'information d'Unia à la *Pride*.

21 mars 2019 - Bruges

Unia est présent à la 'Huis van de Bruggeling' avec la campagne 'Zet geen dubbel gezicht op' (N'ayez pas un double visage'). On demande aux passants de prendre une photo en recouvrant la moitié de leur visage avec le visage d'une autre personne. C'est un moyen pour faire apparaître la diversité dans la ville et pour faire prendre conscience aux gens que ce n'est pas leur couleur de peau qui compte.

2019 - Malines

Unia fait partie du conseil consultatif pour les personnes handicapées à Malines. Ce conseil se réunit toutes les six semaines et est composé de l'échevin compétent et de représentants d'organisations qui défendent les droits des personnes handicapées.

2019 - Gent

Unia est membre du 'Réseau arc-en-ciel gantois' : un organe structurel de concertation entre des représentants de services communaux, d'associations, de la police, de minorités ethniques et culturelles, de l'université de Gand et d'Unia. Ce réseau constitue l'axe central de la politique gantoise concernant les lesbiens et les personnes transgenres.

22 mars 2019 - Genk

Visite aux entreprises de travail adapté de la ville de Genk. Unia a mené des discussions sur le racisme sur le lieu de travail avec l'échevin compétent, des membres du groupe de travail Égalité des chances et des représentants des syndicats.

14 mai 2019 - Alost

Journée d'inspiration pour le bien-être des jeunes, organisée par quelques services communaux d'Alost, pour des écoles et des organisations de la société civile, avec des ateliers sur les discours de haine sur les réseaux sociaux, sur les lesbiens, sur les convictions philosophiques et religieuses, sur l'extrémisme... Unia a présenté son action locale lors de la bourse d'information organisée en parallèle.

2019 - Louvain

Unia a coordonné le groupe de travail Support & Action de 'Leuven Zonder Racisme'. Nous avons organisé trois 'entretiens-lunch' sur la manière de réagir au racisme dans un contexte social polarisé, sur la législation antidiscrimination et sur la façon dont une organisation peut aborder le racisme.

Wallonie

Les points de contact locaux en Wallonie ont été créés en 2016. Ils sont organisés par zone et par province (il y a quatre zones : Brabant wallon, Namur-Luxembourg, Liège et Hainaut). Deux collaborateurs locaux d'Unia travaillent dans chaque zone⁷⁷ afin de mettre en œuvre le plan stratégique et la mission du point de contact local. Grâce à une convention avec la Wallonie, nous disposons de nos propres bureaux à Mons et à Namur. Liège et Charleroi sui-

vront dans le courant de 2020. D'autre part, nous pouvons disposer des locaux des Espaces Wallonie pour accueillir des auteurs de signalements ou organiser des rencontres avec des partenaires locaux. Nous collaborons aussi avec certaines communes, qui mettent également des locaux à notre disposition lorsque c'est nécessaire. C'est grâce à la collaboration avec les autorités publiques wallonnes que nous pouvons déployer nos activités au niveau local et être proche du citoyen.

26 février 2019 - Wavre

Sensibilisation aux aménagements raisonnables à l'école à destination des enseignants dans l'enseignement pour adultes.

8 novembre 2019 - Hainaut

Matinée sur l'enseignement inclusif avec la collaboration d'Unia. Les conclusions de cette matinée permettront à la septantaine de participants de travailler à long terme avec le monde de l'enseignement.

11 mars 2019 - Namur

Formation de travailleurs des Espaces Wallonie au sujet de la législation antidiscrimination afin qu'ils puissent mieux accueillir et orienter les victimes de discrimination.

20 mars 2019 - Namur

Unia est membre du groupe de pilotage de la Plateforme contre le racisme de la province de Namur. À l'occasion de la Journée internationale contre le racisme et les discriminations, des responsables politiques ont pu dialoguer, lors d'un speed-meeting, avec des jeunes (ayant le droit de vote) sur des thèmes tels que l'Islamophobie, l'intersectionnalité, l'antitsiganisme et l'afrophobie. Il y a eu 65 participants.

3 décembre 2019 - Liège

Participation à une journée sportive inclusive lors de la Journée internationale des personnes handicapées. 160 personnes ont participé à toutes sortes d'activités sportives inclusives.

1 octobre 2019 - Wallonie

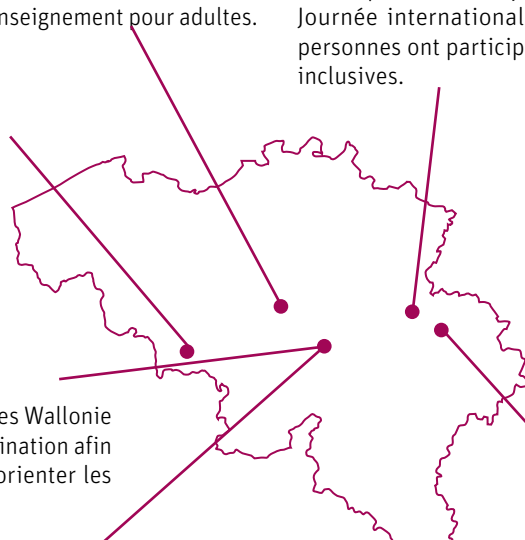
Formation à Liège pour les Maisons Arc-en-ciel wallonnes et pour Arc-en-Ciel Wallonie sur la législation antidiscrimination. Unia a également signé un accord de coopération avec les Maisons Arc-en-ciel wallonnes.

6 mai 2019 - Verviers

Stand d'information d'Unia lors de la journée locale contre le racisme. Unia a aussi organisé un atelier sur son fonctionnement et sur la législation antidiscrimination.

2019 - Wallonie

Unia a donné plusieurs formations à la législation antidiscrimination dans des hautes écoles wallonnes. Nous avons par exemple donné, à la demande de Hénallux (Namur), une formation à la législation antidiscrimination à des étudiants en gestion du personnel. L'école nous a en outre demandé de contribuer à une formation spécialisée pour les enseignants afin qu'à l'avenir ils puissent fournir eux-mêmes des informations sur la législation antidiscrimination dans leurs cours.



77 Sauf dans le Brabant wallon, où tous les collaborateurs locaux sont actifs.

1.2 | L'action d'Unia en Communauté germanophone

Signalements en langue allemande

Unia tient absolument à être présent dans la Communauté germanophone. C'est pourquoi en 2019 nous avons rendu notre numéro de téléphone gratuit (0800 12 800) également accessible en allemand : les personnes qui appellent peuvent désormais parler à un collaborateur germanophone. Elles peuvent aussi faire un signalement en allemand au moyen du formulaire dynamique sur notre site internet. Depuis 2017, Unia organise des permanences en allemand à Eupen.

Voici quelques exemples d'initiatives qu'Unia a menées en Communauté germanophone.

Formation à la lutte contre les discours de haine (18 avril 2019)

Lors d'une formation à la lutte contre les discours de haine sur les réseaux sociaux, organisée à l'initiative du Ministère de la Communauté germanophone, Unia a expliqué son action dans ce domaine. Des représentants du service d'aide aux victimes de la police, d'associations locales, d'écoles... ont assisté à cette formation.

Abendmahl (18 avril 2019)

À l'initiative du membre germanophone du conseil d'administration d'Unia, une rencontre a été organisée avec une cinquantaine d'habitants de la Communauté germanophone. Des responsables politiques locaux de différents partis étaient également présents. Un public très diversifié a ainsi eu l'occasion d'avoir un échange de vues sur les thèmes auxquels travaille Unia.

Formation Volkshochschule-Bildungsinstitut VoG (26 septembre 2019)

Unia a expliqué ses missions légales aux étudiants qui suivent la formation continuée de coordinateur socioculturel (BAGIC-Fortbildung). Cette formation a traité de questions relatives à la diversité au moyen d'exemples pratiques de cas de discrimination, de messages et de délits de haine.

Présentation du rapport annuel d'Unia (10 décembre 2019)

Présentation de notre rapport annuel durant la séance plénière du Parlement de la Communauté germanophone à Eupen, pour la quatrième année consécutive. Les députés ont pu poser des questions sur le fonctionnement d'Unia.

2. Compétences interfédérales

2.1 | Unia : mission et vision

Mission

Unia est une institution publique interfédérale indépendante. Nous sommes spécialisés dans la politique d'égalité des chances et la promotion de la non-discrimination. Notre mission, fondée sur les droits humains, consiste à promouvoir l'égalité des chances et la participation pour tous et à lutter contre les discriminations. Nous la menons en ayant en vue le développement communautaire et dans un esprit de dialogue, de collaboration et de respect.

Vision

Unia croit dans une société dans laquelle chacun a sa place. Les choix stratégiques d'Unia s'appuient sur trois piliers :

- **Unia veut promouvoir une participation égale et inclusive.** Unia veut que chacun puisse participer de manière égale à tous les aspects de la vie sociale. Pour donner les mêmes chances à tous, une approche structurelle, proactive et préventive est nécessaire, à côté de mesures énergiques pour contrer les discriminations.
- **Unia est ouvert à tous les acteurs de la société.** L'égalité des chances et la lutte contre les discriminations constituent une responsabilité partagée entre tous les acteurs de la société (autorités politiques et administratives, citoyens, organisations de la société civile, catégories professionnelles, partenaires sociaux, monde universitaire, organisations internationales...). Unia veut, par son action, apporter une réelle plus-value à chacun de ces acteurs, en étant attentif à la complémentarité, la subsidiarité et la compétence.
- **Unia favorise la connaissance et le respect des droits humains.** Les actions et les prises de position d'Unia sont basées sur des règles internationales. Unia veut contribuer à ce que les droits fondamentaux en général, et le droit à la non-discrimination en particulier, soient mieux connus et respectés en Belgique.

Les choix stratégiques d'Unia sont développés dans un plan stratégique triennal. Le plan stratégique pour la période 2019-2021 a été approuvé par le conseil d'administration d'Unia le 18 octobre 2018. On peut le retrouver sur notre site internet, à la rubrique Publications.



Unia remporte le Belgian Diversity Award

Unia a remporté en 2019 le **Belgian Diversity Award** de l'ASBL United Color of Belgium (Ucobel), qui couronne notre lutte contre le racisme et les discriminations. Unia était nominé dans la catégorie Institutions. Cette ASBL veut éradiquer le racisme et les discriminations et décerne des prix à des organisations et des personnes qui luttent contre le racisme et les discriminations.



2.2 | Le caractère interfédéral d'Unia : une plus-value pour tous

Interfédérale et indépendante

Unia est une institution publique interfédérale indépendante. 'Interfédéral' signifie que la compétence d'Unia recouvre aussi bien les matières fédérales que celles des Communautés et des Régions. Cela facilite le transfert d'expérience et d'expertise et contribue à adopter des mesures plus cohérentes dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances.

Ce caractère interfédéral a été fixé le 12 juin 2013 dans un accord de coopération par l'autorité fédérale, les Communautés et les Régions. Une institution interfédérale ouvrait en effet de nouvelles possibilités de concertation et de collaboration entre les différents pouvoirs dans la lutte contre les discriminations, sans toucher à l'autonomie et aux compétences des entités fédérées. Et surtout, l'interfédéralisation permet aussi une plus grande clarté

pour les citoyens, qui peuvent s'adresser à une instance unique s'ils sont victimes de discrimination, quel que soit le niveau de pouvoir.

Guichet unique

Unia n'est pas compétent pour traiter des dossiers individuels qui concernent le critère de la **langue**. Ce critère figure pourtant dans la législation antidiscrimination, qui précise qu'une institution publique sera désignée à cet effet. Jusqu'ici, c'est resté lettre morte. Nous enregistrons les signalements relatifs à la langue, mais nous ne pouvons pas assurer leur suivi⁷⁸. En 2019, 8% des signalements pour lesquels Unia n'était pas compétent concernaient la langue. Si les pouvoirs publics le décident et mettent suffisamment de moyens à sa disposition, Unia peut exercer cette mission supplémentaire.

Les critères qui touchent au **genre** relèvent de la compétence de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (IEFH). L'IEFH n'est pas une institution interfédérale, mais a conclu des protocoles, comme nous l'avons expliqué au premier chapitre. La Flandre possède une instance distincte compétente pour les questions de genre, la 'Genderkamer' du Service flamand de Médiation. La commission d'experts qui a analysé les lois fédérales antidiscrimination a recommandé dans son rapport de créer un guichet unique « *pour aider les citoyens à identifier l'organisme compétent pour traiter de leur cas* »⁷⁹. Unia et l'IEFH ont signé un protocole de coopération le 20 mars 2019. Ces deux institutions ont depuis 2007 un numéro de téléphone gratuit et commun (0800 12 800).

2.3 | Plateforme des Droits de l'Homme

La Plateforme des Droits de l'Homme rassemble des institutions belges qui ont – entièrement ou partiellement – un mandat relatif au respect des droits humains en Belgique⁸⁰.

⁷⁸ À moins qu'une exigence linguistique ne donne lieu à une distinction indirecte basée sur un critère 'racial' protégé.

⁷⁹ Premier rapport d'évaluation de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations (février 2017), www.unia.be.

⁸⁰ Les institutions suivantes font partie de la Plateforme des Droits de l'homme : l'Autorité de Protection des données, le Collège des Médiateurs fédéraux, le Comité P, le Comité R, l'Organe de contrôle de l'information policière, la Commission nationale des Droits de l'Enfant, le Conseil central de Surveillance pénitentiaire, le Conseil supérieur de la Justice, le Délégué général aux droits de l'enfant, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, le Commissaire flamand aux droits de l'enfant, le Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Myria, l'Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, le Service de lutte contre la pauvreté et Unia.

Les institutions participantes collaborent sur la base d'un accord de coopération signé le 13 janvier 2015. Unia est impliqué depuis le début dans la Plateforme des Droits de l'Homme.

Les institutions qui participent à la Plateforme des Droits de l'Homme se réunissent une fois par mois au Sénat. Elles se concertent sur des questions d'intérêt général (comme la publication de rapports parallèles dans le cadre du reporting périodique sur les droits humains), reçoivent des visiteurs externes, collaborent sur des dossiers, traitent des demandes réciproques de conseil...

2.4 | Institut fédéral des droits humains

Loi du 12 mai 2019

Unia a été reconnu en 2018 comme institution nationale des droits de l'homme avec statut B par la Global Alliance for National Human Rights Institutions (GANHRI). Cette reconnaissance ouvre un grand nombre de portes au niveau international. Le statut B est la conséquence du fait que le mandat d'Unia est limité et ne recouvre pas tous les droits humains.

La Belgique possède différentes institutions – interfédérales, fédérales, régionales et communautaires – qui ont un statut, un mandat et des compétences qui correspondent en partie à celle d'une institution nationale des droits de l'homme, mais ne possède pas encore une telle institution en tant que telle. Depuis 1999, il est question de créer un institut national des droits de l'homme conformément aux Principes de Paris de l'ONU (1993), qui mettent en avant les principes suivants : pleine indépendance, large mandat concernant les droits humains, financement approprié, processus transparent de sélection et de désignation des membres.

La loi créant un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains a été adoptée en 2019⁸¹. Elle permet de créer un institut national des droits humains, qui sera compétent pour toutes les matières fédérales relatives aux droits humains, à l'exception de ce que traitent déjà d'autres institutions. On parle donc d'une 'compétence générale résiduaire'. L'institut national des droits humains agira en concertation avec les institutions existantes de défense des droits humains.

Missions

Les missions de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, qui agit conformément aux Principes de Paris, consistent à :

- fournir au gouvernement fédéral, aux Chambres fédérales et à d'autres instances publiques des avis, recommandations et rapports concernant la promotion et la protection des droits fondamentaux ;
- promouvoir l'harmonisation de la législation, de la réglementation et des pratiques avec les instruments internationaux relatifs aux droits humains ;
- assurer le suivi de la mise en œuvre par les autorités belges de leurs obligations internationales ;
- encourager la ratification de nouveaux instruments internationaux pour la promotion et la protection des droits humains ou l'adhésion à ceux-ci ;
- collaborer avec les organes des Nations unies et les organisations régionales des droits humains ;
- collaborer avec les instances et les organisations de la société civile qui se consacrent aux droits humains dans les entités fédérées ;
- promouvoir les droits humains, entre autres par l'information, l'enseignement et la recherche.

L'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains ne peut pas traiter de signalements individuels, mais bien, dans les limites de ses compétences, saisir le Conseil d'État et la Cour constitutionnelle de toute atteinte aux droits humains. L'une de ses missions fondamentales est de stimuler la concertation entre tous les acteurs traitant de questions relatives aux droits humains (instances législatives, administratives et juridiques, organisations de la société civile et institutions des droits humains).

Un développement en plusieurs étapes est prévu. La première étape a consisté à créer un Institut fédéral. Dans un deuxième temps, on veut étendre son caractère interfédéral. Il faut d'abord conclure les accords de coopération nécessaires à cela. Dès que l'interfédéralisation sera réalisée, un Conseil de concertation sera mis sur pied, sur le modèle de la Plateforme des droits de l'homme. Ce Conseil de concertation se composera de représentants de toutes les institutions des droits humains et de l'Institut fédéral.

Dans son mémorandum, Unia a insisté pour que soit créée une institution des droits humains, en préconisant le maintien et la consolidation des institutions existantes. Cela permet en effet une plus grande visibilité et davantage de contacts avec les citoyens et avec des publics spécifiques. De cette manière, la compétence et le mode de travail spécifique de chaque institution peuvent également

81 Loi du 12 mai 2019 portant création d'un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains, MB 21 juin 2019, 63.964.

être conservés. Unia se réjouit donc que l'on se soit enfin attelé à la création d'une institution des droits humains – même si c'est dans un premier temps au niveau fédéral – qui complète le paysage des institutions des droits humains et qui répond aux engagements internationaux auxquels la Belgique a souscrit.

3. Être fort sur le plan international

3.1 | Nations unies

Généralités



Au plan international, Unia est actif au niveau des Nations unies, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne. Créées en 1945, les Nations unies comptent aujourd'hui 193 États membres.

L'assemblée générale des Nations unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le **Conseil des Droits de l'homme** veille plus particulièrement au respect des droits de l'homme dans les États membres des Nations unies au moyen d'un examen périodique de la situation des droits humains (l'examen périodique universel). Dans le cadre de cet examen, Unia peut soumettre un rapport parallèle.

Différents **traités relatifs aux droits humains** ont été conclus au sein des Nations unies. Dans le cadre de ses compétences, Unia peut également remettre des rapports parallèles ou collaborer à des rapports concernant :

- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ;
- la Convention relative aux droits de l'enfant ;
- la Convention relative aux droits des personnes handicapées.



Participez à l'évaluation de la Belgique

La remise des rapports parallèles est soumise à des procédures et des délais stricts. Unia donne sur son site internet – à la rubrique 'A propos de nous' – des informations sur les principaux documents et données pour les rapports internationaux. Nous voulons ainsi aider et encourager le monde associatif à fournir des informations complémentaires et des avis alternatifs. Cela peut se faire en rédigeant un rapport parallèle, mais par exemple aussi en rappelant aux autorités publiques les recommandations des organes des Nations unies.

Rapport parallèle sur le Pacte international relatif aux droits civils et politiques



En 2019, Unia a pu remettre au Comité des droits de l'homme des Nations unies un **rapport parallèle** concernant le respect du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Unia a collaboré pour cela avec Myria et avec le Service de lutte contre la pauvreté. Ce rapport parallèle aborde plus

en profondeur la question du racisme, des discriminations basées entre autres sur l'orientation sexuelle et la conviction religieuse, de l'internement, des adaptations possibles à la législation antidiscrimination, des mesures antiterrorisme (et de leur impact sur les droits humains)...

Fin 2019, le Comité des droits de l'homme des Nations unies a formulé ses **recommandations**⁸² pour la Belgique. Il lui est demandé entre autres de mettre en place le plus rapidement possible l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains et d'encourager son interfédéralisation. Il convient d'évaluer les mesures antiterrorisme. Le profilage ethnique devrait être explicitement interdit par la législation et il faut travailler à un plan d'action contre le racisme. La législation relative aux messages de haine doit être réexaminée de manière à ce que tous les messages de haine puissent être traités de manière uniforme.

Recommandations concernant la Convention relative aux droits de l'enfant

En 2018, Unia avait transmis au Comité des droits de l'enfant des Nations unies, avec Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, un **rapport parallèle** dans le cadre du processus de reporting concernant la Convention relative aux droits de l'enfant.

Le Comité des droits de l'enfant a fait connaître ses **recommandations**⁸³ pour la Belgique en février 2019. Dans ses recommandations, le Comité affirme entre autres qu'il faut travailler à l'égalité des chances et prévenir et combattre les discriminations à l'école. Les enseignants doivent être davantage formés à la diversité, aux compétences interculturelles et à la médiation en cas de conflit. Il faut davantage de mesures contre le (cyber-)harcèlement. Le Comité des droits de l'enfant souligne aussi la situation des enfants vulnérables et demande explicitement de permettre l'enseignement inclusif pour tous les enfants atteints d'un handicap. Il exprime sa préoccupation quant au fait que ces enfants sont encore souvent placés dans une institution par manque de soutien aux parents et aux proches. Il faut s'attaquer à la question du budget d'assistance personnelle. La Belgique devrait s'atteler à améliorer la collecte des données sur les enfants handicapés. Enfin, le Comité demande à la Belgique de mettre un terme à l'incarcération d'enfants dans des centres fermés et de renforcer ses efforts dans la lutte contre la pauvreté des enfants.

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

En décembre 2019, Unia a lancé sur son site internet une **enquête** concernant la deuxième évaluation de la

Belgique quant à la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. L'évaluation faite par le Comité des droits des personnes handicapées est basée sur des rapports qui sont rédigés par les pouvoirs publics belges, par la société civile et par Unia. La deuxième évaluation se déroule selon une procédure simplifiée, ce qui signifie que les autorités belges ne doivent pas rédiger de rapport, mais répondre à une liste de questions du Comité des droits des personnes handicapées. Ces questions ont été transmises fin avril 2019 aux autorités belges, qui ont eu un an pour y répondre. Unia veut inclure dans son rapport parallèle les expériences et les avis de personnes en situation de handicap. L'enquête vise à vérifier le respect de leurs droits sur le plan du logement, de l'enseignement, de l'emploi, de l'accessibilité... Outre cette enquête, Unia a aussi organisé des rencontres directes avec des personnes handicapées, des organisations, des professionnels... Plus tôt dans l'année 2019, Unia avait déjà remis une contribution écrite au Comité des droits des personnes handicapées, à côté de la société civile représentée par le Belgium Disability Forum (BDF) et Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP). Il y a aussi eu un entretien, entre autres avec le rapporteur pour la Belgique. L'objectif de la réunion était d'exercer un impact sur la liste des questions destinées à la Belgique.

Procédures spéciales

Le Conseil des Droits de l'homme des Nations unies a instauré des procédures dites spéciales. Dans le cadre de celles-ci, des experts indépendants ont été mandatés pour travailler sur un pays ou un thème bien précis.

Du 4 au 11 février 2019, les cinq experts du **Working Group of Experts on People of African Descent** ont effectué une visite en Belgique. Dans le cadre de leur mission, ils ont également rendu visite à Unia. Dans leur rapport⁸⁴ concernant leur visite en Belgique, qui a été présenté en septembre 2019 au Conseil des Droits de l'homme, ils soulignent l'existence d'un racisme structurel en Belgique. Les experts formulent de nombreuses recommandations, comme l'élaboration d'un plan d'action contre le racisme, la nécessité de s'attaquer au profilage ethnique, le renforcement de la législation sur les délits de haine... Ils se réjouissent de l'important travail fourni par Unia pour protéger et promouvoir les droits humains et identifier les cas de racisme et de discrimination. Ils soulignent enfin l'importance de l'information contenue dans les rapports et les baromètres de la diversité d'Unia.

Le Conseil des Droits de l'homme a également désigné un expert indépendant qui travaille sur le thème des vio-

82 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=8&DocTypeID=5.

83 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/SessionDetails.aspx?SessionID=1226&Lang=en.

84 https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/42/59/Add.1.

lences et des discriminations en raison de l'**orientation sexuelle** et de l'identité de genre. En répondant à des questionnaires, Unia fournit à cet expert indépendant des informations sur la situation et les droits des lesbiennes en Belgique et sur le cadre légal.

Unia a aussi pris part le 28 mai 2019 aux tables rondes sur l'antisémitisme organisées à Paris par le rapporteur spécial sur la **liberté de religion ou de conviction**.

3.2 | Conseil de l'Europe

Généralités



Le Conseil de l'Europe a été fondé en 1949 et compte 47 États membres. Le principal traité qui a été adopté en son sein est la **Convention européenne des droits de l'homme** (CEDH). La Cour européenne des droits de l'homme veille au respect de cette Convention. À côté de cela, il y a une **Charte sociale européenne** qui porte sur les droits économiques, sociaux et culturels et qui prévoit une procédure collective de plainte ainsi qu'un système de reporting.

Cour européenne des droits de l'homme

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe veille à la mise en œuvre des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme. Des organisations non-gouvernementales et des institutions des droits humains peuvent s'adresser au Comité à ce sujet. C'est ce qu'a fait Unia le 8 mars 2019 concernant l'affaire **Lachiri contre Belgique**⁸⁵. Cette affaire avait trait à une femme musulmane qui voulait assister à une audience d'un tribunal, mais dont le juge a refusé la présence parce qu'elle portait un foulard. Le Code judiciaire stipule en effet que celui qui assiste à l'audience doit se tenir « *découvert, dans le respect et le silence* ». La Cour européenne des droits de l'homme a jugé que cette disposition contrevient à la liberté de culte, étant donné que Madame Lachiri était présente au tribunal en tant que citoyenne ordinaire et pas que représentante des pouvoirs publics. Elle ne s'était pas comportée de manière irrespectueuse et n'avait pas perturbé le bon déroulement de l'audience. Il n'y avait donc pas de problème de maintien de l'ordre public rendant la mesure nécessaire. Unia a fait savoir au Comité des Ministres du Conseil de

l'Europe qu'il ne suffisait pas, selon lui, d'une circulaire pour régler le problème, mais qu'il fallait modifier l'article 759 du Code judiciaire.

Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance

Le Conseil de l'Europe dispose d'un organe indépendant de contrôle des droits humains, la **Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance**, qui publie régulièrement des rapports nationaux. Dans le cadre de ses compétences, Unia peut fournir des informations pour ces rapports ainsi que pour ceux concernant la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Els Keytsman, directrice d'Unia, a été désignée par la Belgique comme membre indépendant de la Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance (François Sant'Angelo, collaborateur d'Unia, est son suppléant).

Du 11 au 15 février 2019, une délégation de la Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance a effectué une visite en Belgique pour préparer son **rapport national** périodique concernant la Belgique. La délégation a rassemblé des informations pour le rapport⁸⁶ qui a été publié en mars 2020. Unia était présent comme observateur lors de la table ronde sur les organes chargés de l'égalité et les lesbiennes et lors de la table ronde sur les messages et les délits de haine.

3.3 | Union européenne

Généralités



L'Union européenne (UE) a vu le jour en 1957 et se compose de 27⁸⁷ États membres. La Cour de Justice de l'Union européenne veille à la bonne interprétation et application des obligations européennes. On peut soumettre à la Cour des questions préjudicielles, par exemple sur la **Directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement** et la **Directive-cadre 2000/78/CE**. Cette directive-cadre (qui porte sur la discrimination fondée sur la religion ou la conviction, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle) ne concerne que l'emploi et le domaine professionnel. La directive relative à l'égalité de traitement

85 Cour européenne des droits de l'Homme, *Lachiri contre Belgique*, 18 septembre 2018, n° 3413/09.

86 <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/belgium>.

87 Le Royaume Uni n'a plus été comptabilisé.

a un champ d'application plus large et s'applique par exemple aussi à la protection sociale, à l'enseignement et aux biens et services (en ce compris le logement). La portée restreinte de la directive-cadre a pour conséquence que la possibilité de poser des questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne est aussi limitée. Unia est partisan d'une directive-cadre horizontale large. Une proposition d'une telle directive a été introduite en 2008, mais un consensus à ce sujet n'a pas encore pu être trouvé au sein de l'Union européenne.

Unia et Myria ont été désignés comme organes compétents dans le cadre de la **Directive 2014/54/UE** relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs. En tant qu'organes compétents, Unia et Myria ont pour mission de favoriser, d'analyser, de suivre et de soutenir l'égalité de traitement entre tous les travailleurs et les membres de leur famille dans l'Union, sans discrimination fondée sur la nationalité ou sans limitation ou entrave injustifiée à leur droit à la libre circulation.

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) est une agence de l'Union européenne qui assiste les institutions et les États membres de l'Union et qui leur fournit une expertise dans le domaine des droits humains.

Astrid Eichstädt, collaboratrice d'Unia, est membre suppléant indépendant au conseil d'administration de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Dans le cadre de nos compétences, nous collaborons à des questionnaires et des publications de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Nous participons également à des journées d'étude organisées par l'Agence.

3.4 | Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe

L'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE) a été créée en 1973 et compte 57 États membres, dont les États membres du Conseil de l'Europe et des pays tels que les États-Unis et le Canada. Le **Bureau des institutions démocratiques et des droits humains** (ODIHR) s'occupe plus spécifiquement des droits humains au sein de l'OSCE.

Unia participe à des journées d'étude et des formations de l'OSCE, portant notamment sur les messages et les délits de haine. En 2019, des représentants de l'ODIHR ont effectué une visite en Belgique en vue de publier un rapport sur les élections du 26 mai 2019. Dans son rapport, l'ODIHR constate entre autres des progrès concernant les droits des personnes handicapées, par exemple pour ce qui est de l'accès aux bureaux de vote, de la mise à disposition d'informations accessibles, de la possibilité de bénéficier d'une assistance... Mais l'ODIHR observe aussi dans les bureaux de vote un manque d'isoloirs et d'équipements accessibles aux personnes handicapées.

3.5 | Réseaux internationaux

Généralités

Unia suit les activités de la **Global Alliance for National Human Rights Institutions** (GANHRI) et est membre de l'un des quatre réseaux régionaux de cette alliance, à savoir le **European Network of National Human Rights Institutions** (ENNHRI). Par ailleurs, Unia est aussi membre du **European Network of Equality Bodies** (Equinet) et de l'**Association francophone des commissions nationales des droits de l'Homme** (AFCNDH). Nous entretenons une relation privilégiée avec l'ENNHRI et Equinet. Ces deux organisations sont établies dans le même bâtiment que celui d'Unia.

Nous entretenons des contacts bilatéraux avec des organisations de promotion de l'égalité des chances dans les pays voisins, comme le College voor de Rechten van de Mens (Pays-Bas) et le Défenseur des Droits (France).





Solidarité avec le commissaire polonais aux droits de l'homme

Le GANHRI et l'ENNHRI ont publié le 20 février 2019 une déclaration commune dans laquelle ils témoignent de leur solidarité avec le commissaire polonais aux droits de l'homme, Adam Bodnar. Elle a été suivie, le 28 juin 2019, d'une nouvelle déclaration à laquelle s'est joint entre autres Equinet. Une chaîne publique polonaise de télévision a intenté un procès contre Adam Bodnar pour des propos qu'il avait tenus – dans l'exercice de sa fonction – au sujet de l'assassinat du maire de Gdansk. Bodnar a ensuite dû subir des menaces et une campagne de haine contre sa personne parce qu'il avait défendu le droit à un procès équitable et l'interdiction de traitements inhumains et dégradants. Le GANHRI, l'ENNHRI et Equinet ont rappelé les Principes de Paris et l'indépendance qu'ils garantissent.

Unia a écrit le 5 mars 2019 une lettre au Premier ministre fédéral et au ministre des Affaires étrangères afin de leur demander d'être attentifs à cette affaire.

European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI)

L'ENNHRI est le Réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme. Il rassemble plus de 40 institutions européennes de ce type. Il veut les :

- **renforcer** par des échanges d'informations et de bonnes pratiques dans des groupes de travail et durant des journées d'étude et des formations ;
- **soutenir** lors de leur création (de manière à ce qu'ils répondent aux Principes de Paris) et lorsqu'ils sont sous le feu des critiques ;
- **mettre en rapport** avec les institutions européennes, entre autres en augmentant leur visibilité et en stimulant des développements stratégiques.

Emmanuel Schelfhout, qui est responsable du service de gestion interne d'Unia, est membre du comité des finances de l'ENNHRI.

Unia est représenté dans le groupe de travail Handicap et dans le groupe de travail juridique de l'ENNHRI.

En 2019, le travail de l'ENNHRI a porté entre autres sur les droits des personnes âgées, l'enseignement inclusif, le

droit de vote pour les personnes handicapées et les rapports entre les droits humains et la pauvreté. On trouvera plus d'informations sur les activités de l'ENNHRI sur le site internet de l'organisation www.ennhri.org ainsi que dans le calendrier d'activités dans ce rapport annuel.

European Network of Equality Bodies (Equinet)

Equinet est le réseau européen des institutions nationales de promotion de l'égalité des chances. 49 institutions provenant de 37 pays européens font partie d'Equinet. Les activités d'Equinet visent à :

- soutenir les **institutions de promotion de l'égalité des chances** au moyen d'activités, de formations... ;
- développer des **réseaux** pour échanger des connaissances, de bonnes pratiques... ;
- réaliser de **recherches** sur la politique et la législation ;
- apporter une **expertise** ;
- promouvoir **l'égalité** en tant que valeur européenne.

Patrick Charlier, directeur d'Unia, est membre du conseil d'administration d'Equinet.

Unia est représenté dans le groupe de travail sur la législation relative à l'égalité des chances, l'égalité de genre, la recherche et la collecte de données, les normes pour les institutions de promotion de l'égalité des chances et la Directive européenne 2014/54/UE relative à la libre circulation des travailleurs.

En 2019, Equinet a travaillé entre autres sur le profilage ethnique, la discrimination relative à l'âge, les messages de haine durant les campagnes électorales, la discrimination des jeunes et l'intelligence artificielle et la discrimination par des algorithmes. On trouvera davantage d'informations sur les activités d'Equinet sur le site www.equineteurope.org ainsi que dans le calendrier d'activités dans ce rapport annuel.

3.6 | International Holocaust Remembrance Alliance

L'International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) compte 34 États membres, dont la Belgique. L'organisation est active dans le domaine de l'enseignement et de la recherche sur l'Holocauste ainsi que de la mémoire de l'Holocauste. Unia participe aux réunions préparatoires qui sont organisées en Belgique par les délégués officiels. Unia a également la possibilité d'apporter son expertise lors des réunions de l'IHRA.

A middle-aged man with grey hair, smiling, stands in an office hallway. He is wearing a light blue button-down shirt under a grey and white plaid blazer. He is positioned next to a glass partition. The background shows a modern office interior with white walls and a dark carpet.

Chapitre 6

Formation,
accompagnement et
communication

Nous diffusons nos thèmes de travail auprès du citoyen au moyen d'accompagnements, de formations, de trajets structurels et d'actions de communication. Ce chapitre aborde plus en profondeur l'approche spécifique que nous suivons dans nos formations et nos accompagnements, que nous illustrons à l'aide d'une série d'exemples. Nous mettons aussi en évidence notre stratégie de communication.

1. Formation et accompagnement assurés par Unia

1.1 | Approche sur mesure

Unia donne des formations et des accompagnements et collabore en outre à des trajets structurels. Ces trois activités sont à la fois différentes et complémentaires. La prévention est un concept-clé à cet égard. Nous voulons stimuler avec notre offre une approche préventive, qui vise à éviter les discriminations et à améliorer la politique de diversité. Nous partons toujours de la réalité quotidienne de l'organisation pour laquelle nous travaillons.

La première étape dans la **méthode de travail** d'Unia consiste toujours en une analyse des demandes, besoins et problèmes concrets de l'organisation. En partant de sa réalité quotidienne, nous élaborons une proposition très concrète et sur mesure, que nous soumettons aux dirigeants de l'organisation. Une fois qu'ils ont approuvé cette proposition, la formation ou l'accompagnement peuvent être mis en route. Ils se concluent toujours par une évaluation et des recommandations. Ces trois phases – préparation, exécution et évaluation/formulation de recommandations – sont systématiquement suivies.

Nous n'appliquons pas seulement une méthode de travail uniforme, mais suivons aussi la même approche au niveau du **contenu**. Nous voulons aller au-delà de la simple explication du cadre légal et aborder vraiment les thèmes qui préoccupent les organisations pour lesquelles nous travaillons. Nous voulons faire prendre conscience aux participants de la complexité de l'identité de chacun et de son impact sur les méthodes et les relations de travail quotidiennes. Par ailleurs, nous voulons aussi les conscientiser aux mécanismes de discrimination ainsi qu'à leurs propres stéréotypes et préjugés et à leur impact sur la pratique quotidienne.

Durant nos interventions, nous combinons de plus en plus souvent **transferts de connaissance** et interventions⁸⁸. Les participants apprennent par exemple lors des formations à prendre distance par rapport à leur cadre de référence et à prendre conscience de leurs propres préjugés et stéréotypes. Nous analysons ensemble des situations problématiques et fournissons des outils pratiques qui permettent de mieux gérer la diversité au travail. À côté de cela, nous considérons que **l'intervision** est une méthode précieuse et efficace. Les participants à l'intervision se trouvent au même niveau hiérarchique ou font le même travail, ce qui fait qu'ils connaissent la réalité des uns et des autres et qu'ils peuvent s'inspirer mutuellement avec de bonnes pratiques. Il est possible de se focaliser sur des besoins aigus et criants et de renforcer les liens réciproques. Même après l'intervision, les participants peuvent plus facilement continuer à travailler sur le thème. Lorsque c'est possible, nous appliquons le **principe de la formation de formateurs**, en transférant des connaissances à l'organisation de manière à ce qu'elle puisse elle-même donner des formations et des interventions sur la diversité et la non-discrimination.

Les organisations sont souvent à la recherche d'une politique cohérente en matière de diversité et de non-discrimination. Nous constatons qu'elles jettent parfois un regard unilatéral sur les conflits liés au travail – par exemple sur la place des pratiques et symboles religieux – et qu'elles prennent des décisions sans avoir écouté les collaborateurs. Dans un certain nombre de cas, on peut même parler d'immobilisme et de perpétuation des discriminations. À l'inverse, Unia mise sur la concertation et propose des outils pour traduire et élargir les questions qui se font jour dans l'organisation.

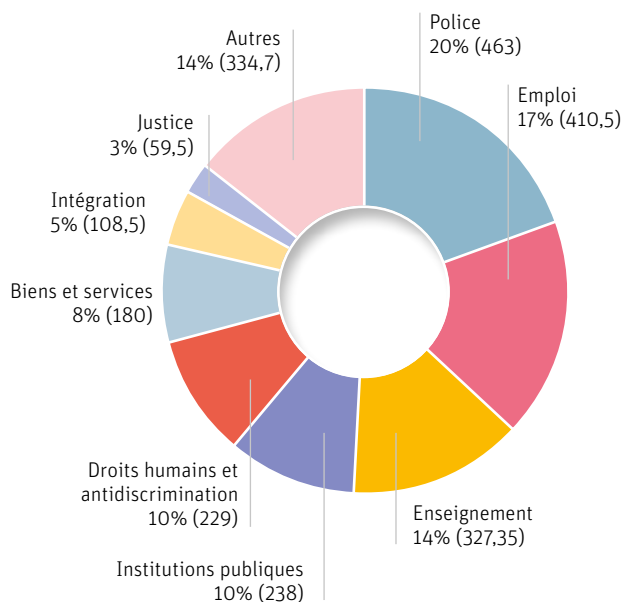


En 2019, on nous a régulièrement posé, durant nos formations, des questions sur les actions positives, sur la limite entre l'humour et le harcèlement et sur la place des convictions philosophiques et religieuses sur le lieu de travail. Ce qui nous a aussi frappés en 2019, c'est la demande croissante de formation et d'accompagnement sur les questions du handicap et de l'état de santé, par exemple sur la manière dont un dirigeant doit traiter un travailleur en situation de handicap ou gérer l'absentéisme pour cause de maladie.

88 Une intervention est un entretien structuré entre des personnes actives dans un même domaine au sujet de leur travail et des problèmes qui en résultent en vue d'améliorer le fonctionnement durant le travail.

Temps investi dans la formation et la sensibilisation par domaine (en heures)

Total: 2.350 heures



En 2019, les collaborateurs d'Unia ont assuré 2 350 heures de séances de formation et de sensibilisation et ont ainsi touché 14 698 participants.

1.2 | Focus sur quelques formations



Les collaborateurs d'Unia ont à nouveau assuré en 2019 une grande variété de **formations** et **d'accompagnements**. Quelques exemples :

- Les fonctionnaires bruxellois communaux **chargés de la prévention** ont pu suivre une formation d'une demi-journée sur la législation antidiscrimination.
- Les collaborateurs de Manpower **dans le secteur des titres-services** ont suivi une formation – avec jeux de rôles – sur la manière de réagir à des demandes discriminatoires de la part de clients et d'aide-ménagères.

- Les **responsables d'agences** et les consultants d'Accent Jobs ont pu suivre de brefs ateliers interactifs sur la manière de traiter les stéréotypes et les préjugés.
- Les **collaborateurs** de sept communes bruxelloises et d'une institution publique bruxelloise ont pu bénéficier d'une formation dans le cadre du projet *All Genders Welcome*.

Un exemple de **trajet structurel** est la formation que nous avons mise au point pour bpost. Nous avons fait une proposition de formation, en collaboration avec le gestionnaire de la diversité de bpost. Elle a été approuvée par la direction de bpost, qui a apporté son soutien au trajet. Nous avons ensuite donné des formations à des dirigeants opérationnels et autres, ainsi qu'aux personnes de confiance et aux conseillers en prévention, sur la gestion de la diversité et sur la législation antidiscrimination. Sur la base des éléments apportés par les participants, nous avons élaboré des améliorations structurelles et des recommandations. Ces formations à la gestion de la diversité se poursuivront en 2020.

Nous avons entamé en 2017 avec Volvo Trucks Belgium un trajet structurel qui s'est traduit par des formations que nous avons données aux dirigeants en 2018. À l'automne 2019, nous avons organisé des séances de suivi lors desquelles nous avons évalué dans quelle mesure la formation avait donné des résultats. Nous avons aussi utilisé des interviews pour apprendre comment, à l'avenir, on peut continuer à travailler durablement à des thèmes touchant à la diversité.

Un autre trajet structurel a par exemple été initié avec la commune de Molenbeek, dans le cadre du plan communal de diversité.

Le secteur des **soins de santé** fait face à de grands défis de société. Tant les publics de patients que le personnel soignant et le personnel auxiliaire dans les soins de santé se diversifient de plus en plus. La politique d'accès doit devenir plus inclusive et être plus attentive au caractère hétérogène des publics, aux groupes les plus vulnérables et à l'égalité de traitement. Le personnel soignant et auxiliaire a tout intérêt à acquérir des compétences interculturelles et à apprendre à gérer des publics diversifiés. Il doit affronter des formes de micro-agressions, des menaces et même des violences physiques. Unia a mis au point un module de formation sur les compétences interculturelles. En 2020, nous voulons surtout nous investir dans les discriminations raciales dans le secteur des soins de santé ainsi que dans les agressions et les harcèlements. Nous continuons aussi à être attentifs à la stratification ethnique⁸⁹.

89 La stratification ethnique est le fait de recourir à des femmes d'origine étrangère pour pouvoir à des fonctions peu qualifiées.

1.3 | Formations à la police et à la justice

Dans le précédent rapport annuel, nous avons donné des informations sur un projet pilote avec l'**école de police** de Jurbise. Nous avons élaboré trois modules de formation selon le principe de la formation de formateurs. Nous poursuivons cette collaboration.

En 2019 toujours, nous avons donné une formation à la **police fédérale**. Elle était centrée sur deux questions. Comment les instructeurs peuvent-ils rendre leur matériel de formation encore plus diversifié ? Et comment peuvent-ils réagir à des propos discriminatoires pendant les formations ? Plusieurs directions de la police fédérale étaient à la recherche de connaissances et d'outils pratiques dans le cadre de leur politique de diversité. Nous leur avons proposé une offre de formation pratique.

Des **zones de police locales** nous ont aussi demandé de donner des formations. Avec la zone de police Malines-Willebroek, nous avons mis sur pied un vaste trajet et avons donné plusieurs séances de formation à des cadres dirigeants et des collaborateurs de la zone. Nous avons aussi collaboré à une campagne de sensibilisation dans la zone de La Louvière.



La **circulaire COL13/2013** prévoit expressément des formations pour les fonctionnaires de référence de la police

et pour les magistrats de référence. Toujours en 2019, nous avons organisé des formations pour de nouveaux fonctionnaires de référence de la police locale, en plus de journées de retour lors desquelles des participants déjà actifs sur le terrain depuis un certain temps ont pu débattre de cas concrets et de la jurisprudence. Nous avons donné deux séances de midi sur les messages et les délits de haine aux collaborateurs du parquet de Bruxelles et nous avons aussi formé les fonctionnaires de référence de la police fédérale. Durant ces formations, nous répondons à des besoins concrets, par exemple en abordant plus profondément (en collaboration avec Myria) des thèmes tels que la migration et l'asile.

Unia collabore depuis 2014 au projet **Holocauste, Police et Droits de l'Homme**, avec la police fédérale et la Kazerne Dossin. Ce projet forme des accompagnateurs internes au sein de la police. Ceux-ci accompagnent ensuite à leur tour des groupes d'agents de police durant leur formation d'une journée à la Kazerne Dossin. En visitant la Kazerne Dossin et en discutant de dilemmes actuels, les accompagnateurs internes de la police font prendre conscience à leurs collègues de l'importance de réfléchir de manière autonome et de faire preuve de courage moral dans un contexte professionnel. Unia prend part au groupe de pilotage du projet, qui a travaillé en 2019 à une approche plus visuelle et interactive des cas concrets utilisés. En 2019, douze nouveaux agents francophones de la police intégrée ont été formés à être des accompagnateurs et le dix-millième participant a suivi la formation.

1.4 | eDiv

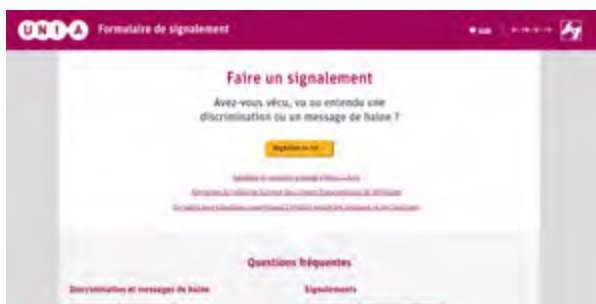
Unia propose la formation gratuite en ligne eDiv (www.eDiv.be). Elle contient trois modules : législation, politique de diversité et handicap. Après avoir interrogé en détail les utilisateurs, nous avons renouvelé eDiv en 2019 : nous avons enrichi le contenu, rafraîchi la bibliothèque et rendu l'utilisation plus conviviale. Le module Législation est désormais accessible aux personnes en situation de handicap et a été traduit en langue française et néerlandaise des signes. Nous demandons de plus en plus souvent aux participants aux formations de passer en revue au préalable le module Législation. 5.284 nouveaux utilisateurs ont visité eDiv en 2019. Nous espérons pouvoir accueillir le trente-millième visiteur en 2020.



2. Communication d'Unia

2.1 | Des signalements en ligne plus aisés

Un nouveau formulaire de signalement dynamique a été mis en ligne en avril 2019. Celui qui veut adresser un signalement à Unia par l'intermédiaire du site internet se voit désormais proposer un écran avec plusieurs possibilités de choix : emploi, internet, violences et destructions, enseignement, médias, police, logement, violence verbale et autres. Des questions spécifiques lui sont posées en fonction du thème choisi. Il peut aussi indiquer s'il veut faire un signalement en tant que témoin (sans autre réaction d'Unia) ou s'il a été lui-même victime d'une discrimination, d'un message de haine ou d'un délit de haine. L'avantage ? Il sait tout de suite quelles informations minimales il doit communiquer, ce qui permet à Unia de traiter plus rapidement le signalement et donc aussi de l'aider plus vite.



2.2 | Nouvelles vidéos

Comment fonctionne la discrimination ? Et qu'est-ce que la législation antidiscrimination interdit ? Unia a lancé en 2019 deux vidéos d'animation qui expliquent cela en deux minutes. Elles se trouvent à la rubrique Prévention et Sensibilisation (sous 'Outils') de notre site internet et peuvent être partagées lors de formations et sur les réseaux sociaux.



2.3 | Canaux de communication

Le **site internet** général d'Unia est www.unia.be. Il possède le label Anysurfer et certaines parties ont été traduites en langue des signes francophone et flamande.

À cela s'ajoutent le site d'e-learning www.eDiv.be et le site www.lechoixegalite.be qui contient des conseils, des recommandations et de bonnes pratiques pour les mandataires locaux.

Nous avons constaté en 2019 un vif intérêt pour la jurisprudence que nous publions sur notre site internet et notre *Lexique Discrimination* (une explication pratique et synthétique de la législation antidiscrimination, de la jurisprudence et de la doctrine). En plus du *Lexique Discrimination*, Unia publie aussi sur son site internet *Curia*, un récapitulatif de la jurisprudence (par critère et par technique juridique) relative à la discrimination de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Unia communique aussi sur les **réseaux sociaux** suivants :

- Facebook (www.facebook.com/unia) ;
- Twitter (<https://twitter.com/unia>) ;
- Instagram (www.instagram.com/unia) ;
- LinkedIn.

De plus, nous diffusons ces **lettres d'information** :

- Unia News : lettre d'information générale (mensuelle) ;
- Handi News : lettre d'information spécialisée sur le handicap (tous les quatre mois) ;
- Juri News : lettre d'information (trimestrielle) ;
- COL13 : lettre d'information pour les fonctionnaires de référence de la police et les magistrats de référence actifs dans le domaine des discriminations, des messages et des délits de haine (trimestrielle).

2.4 | Publications

■ Plan stratégique 2019-2021 (janvier 2019)

Le plan stratégique contient les priorités d'Unia pour la période 2019-2021. Existe aussi en néerlandais.



■ Rapport annuel 2018 : renouer avec les droits humains (juin 2019)

Le rapport annuel d'Unia donne un aperçu des faits marquants en 2018. Existe aussi en néerlandais et en allemand.



■ Le travail d'Unia en 2018 exprimé en chiffres (juin 2019)

Le rapport 'Chiffres' donne un aperçu des statistiques et des graphiques relatifs à l'action d'Unia en 2018. Existe aussi en néerlandais.

■ Rapports d'activité régionaux (Flandre) (juin 2019)

Les rapports d'activité régionaux donnent plus d'information sur le fonctionnement des points de contact locaux d'Unia en Flandre en 2018. Uniquement en néerlandais.

■ À l'école de ton choix avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'enseignement (juillet 2019)

Cette brochure vise à expliquer le concept 'd'aménagements raisonnables' pour tous les acteurs concernés : élèves, parents, enseignants, directions d'école... Comme nous apprécions ce qui se fait déjà dans beaucoup d'écoles, elle est illustrée de nombreux exemples de bonnes pratiques. Existe aussi en néerlandais (version francophone de la brochure actualisée en 2019).

■ Vers un système d'éducation inclusif en Belgique : inspirations et exemples (août 2019)

Le rapport aborde en profondeur les principaux défis pour rendre les écoles inclusives. Existe aussi en néerlandais.



■ Trop jeune ? Trop vieux ! Unia combat la discrimination fondée sur l'âge (septembre 2019)

Cette brochure est une actualisation d'une brochure relative à la discrimination fondée sur l'âge, parue en 2009. Existe aussi en néerlandais.



■ Le carnaval et les limites de la liberté d'expression (octobre 2019)

Les cortèges carnavalesques et les festivités populaires débordent (souvent) de représentations stéréotypées de minorités. Ce rapport a pour but d'objectiver la question de la liberté d'expression et de la débarrasser du caractère souvent très émotionnel que prend ce débat et des situations de blocage qui en résultent. Existe aussi en néerlandais et en anglais.



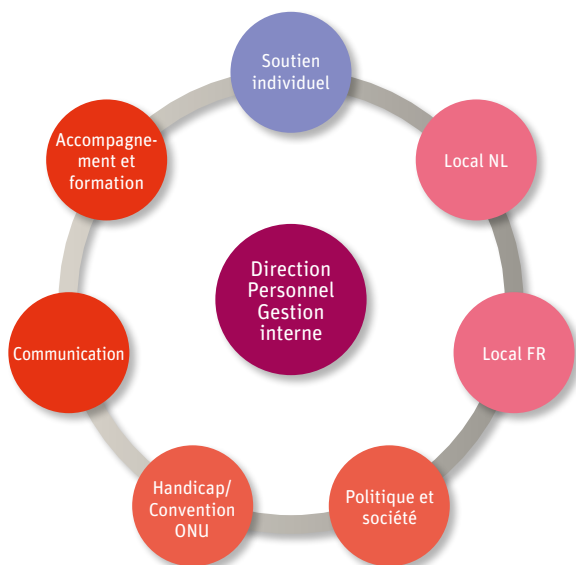
A man and a woman are standing in a field of tall grass. The man is on the left, wearing a dark blue jacket, a cap, and has his arm around the woman's shoulder. The woman is on the right, wearing a light blue jumpsuit and a scarf. They are both smiling. The background shows a line of trees and a cloudy sky.

Chapitre 7

Informations
générales et agenda

1. Organigramme et personnel

1.1 | Services opérationnels et horizontaux



Le cadre du personnel, approuvé par le conseil d'administration, compte 106,7 ETP (équivalents temps plein), répartis sur 7 services opérationnels et 3 services transversaux. Il y a parmi eux 55,2 ETP néerlandophones et 51,5 ETP francophones (dont 2 ETP germanophones bilingues).

Soutien individuel

Le service Soutien individuel traite les signalements et dossiers individuels relatifs à des discriminations, des délits de haine et des messages de haine (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 légal, revue de la jurisprudence...) et de rapportage.

Local FR et NL

Les points de contact locaux d'Unia traitent les signalements individuels, en collaboration avec le service Soutien individuel, et effectuent au niveau local d'autres missions de proximité (sensibilisation, information, formation,

formulation d'avis ou de recommandations). Ils favorisent aussi la mise en réseau d'acteurs locaux en matière de lutte contre les discriminations ainsi que l'échange d'informations et de bonnes pratiques.

Le service local FR comptait 12 points de contacts locaux (fixes ou sur rendez-vous) et le service local NL se composait en 2019 de 13 points de contacts locaux (fixes).

Politique et Société

Le service Politique et Société cherche à promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations et le racisme par un travail de lobbying afin que les plaidoyers d'Unia trouvent un écho dans les différents domaines de la société. Il suit au plus près les politiques d'égalité des chances menées par les différents pouvoirs publics et leur adresse des avis et des recommandations liés aux enjeux identifiés. Le service mène aussi, en collaboration avec nos partenaires, des études et des recherches afin 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 a, en tant qu'instance indépendante, pour mission la protection, la promotion et la surveillance de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, conformément à l'article 33.2. Ce service s'attache surtout à sa mission de surveillance et contribue à assurer 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 et assure le suivi des communiqués de presse, la communication interne, les publications et la communication numérique.

Accompagnement et Formation

Le service Accompagnement et Formation accompagne des organisations privées et publiques dans leurs initiatives en matière de diversité et de non-discrimination. Il s'agit toujours d'un accompagnement sur mesure, en

lien avec les objectifs identifiés dans le plan stratégique triennal d'Unia. Avec cet accompagnement, initié à la demande de l'organisation, Unia cherche à produire un impact structurel : améliorer les processus et les politiques menées.

Personnel

Le service du Personnel s'occupe de la gestion des salaires, des procédures de recrutement et de l'organisation de l'offre de formations et de développement. Il veille de près à garantir l'égalité des chances dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines ainsi qu'à favoriser et à surveiller le bien-être des membres du personnel. Enfin, le service du personnel fournit des avis à la direction en

matière de gestion du personnel, au niveau individuel et collectif. Il remplit ces missions aussi bien pour Unia que pour Myria et pour le Service de lutte contre la pauvreté.

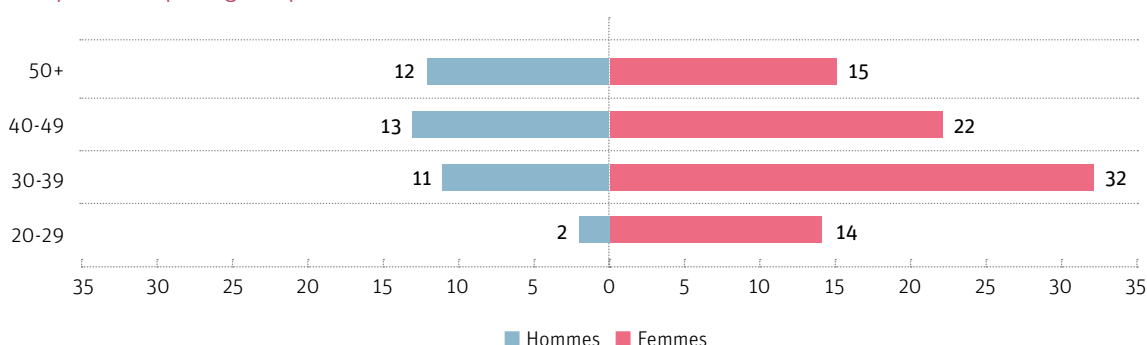
Gestion interne

Le service 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, des contrats et des outils informatiques utilisés. Il exerce ces missions aussi bien pour Unia que pour Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, et partiellement aussi pour les secrétariats des réseaux européens Equinet et ENNHRI, qui partagent le même immeuble.

1.2 | Composition du personnel

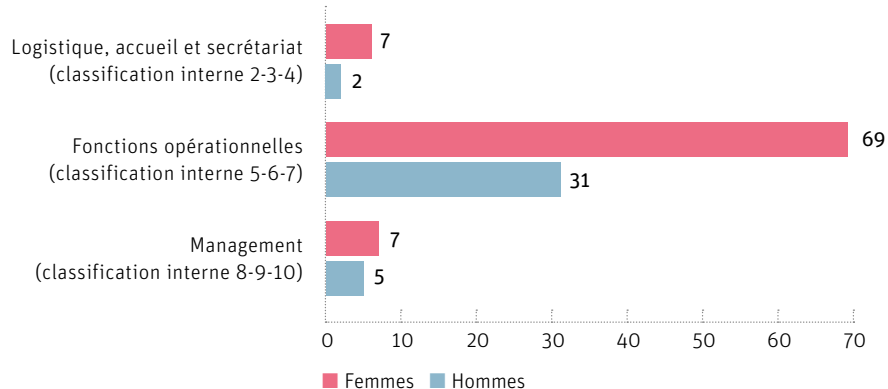
Le service du personnel établit depuis 2013 un état des lieux de la diversité interne. Deux salariés sur trois sont des femmes. La tranche d'âge la mieux représentée est celle des 30-39 ans. En 2019, quatorze membres du personnel ont bénéficié d'aménagements raisonnables ou d'un temps partiel médical en raison d'un handicap ou d'une maladie de longue durée. Unia a effectué des aménagements portant sur l'équipement, le matériel IT, les horaires de travail, le télétravail, les déplacements...

Répartition par âge et par sexe⁹⁰

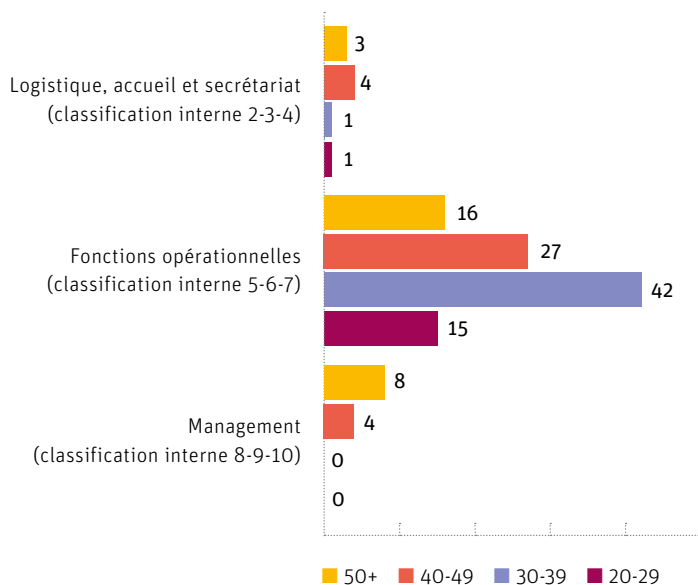


⁹⁰ Ces répartitions sont basées sur le nombre de collaborateurs effectivement en service au 31 décembre 2019 (121 membres du personnel) et pas sur le nombre d'ETP.

Répartition par fonction et par sexe



Répartition par fonction et par âge



Vous pourrez retrouver des informations détaillées à propos des classes salariales 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 année d'ancienneté) et 6 566,82 euros bruts/mois (direction, 0 année d'ancienneté, l'ancienneté étant ici comptabilisée à partir de l'âge de 30 ans).

2. Conseil d'administration

Le conseil d'administration d'Unia est composé de vingt-et-un membres. Les membres sont désignés pour un mandat de six ans sur la base de leur compétence, expérience, indépendance et probité. Ils sont issus du

monde académique et judiciaire, de la société civile et des partenaires sociaux. Bernadette Renauld et Fahim De Leener ont assuré conjointement la présidence en 2019.

Membres effectifs	Membres suppléants
Membres désignés par la Chambre des représentants	
Membres néerlandophones : Yves Aerts, Shaireen Aftab, Els Schelfhout, Herman Van Goethem, Jogchum Vrielink	Suppléants néerlandophones : Caroline Deiteren, Jacqueline Goegebeur, Bernard Hubeau, Selahattin Kocak, Jan Theunis
Membres francophones : Louis-Léon Christians, Thierry Delaval, Sotieta Ngo, Christine Nina Niyonsavye, Bernadette Renauld	Suppléants francophones : Claire Godding, Christine Kulakowski, Daniel Soudant, Patrick Wautelet
Membres désignés par le Parlement flamand	
Hasan Duzgun Sabine Poleyn Matthias Storme Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Inge Moyson Sami Souguir
Membres désignés par le Parlement de la Région wallonne	
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 Köberich	Daniel Müller
Membres désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune	
Membre néerlandophone : Fahim De Leener	Suppléant néerlandophone : Steph Feremans
Membre francophone : Ursule Akatshi	Suppléante francophone : Ornela Prifti

3. Budget, bilan et compte de résultats

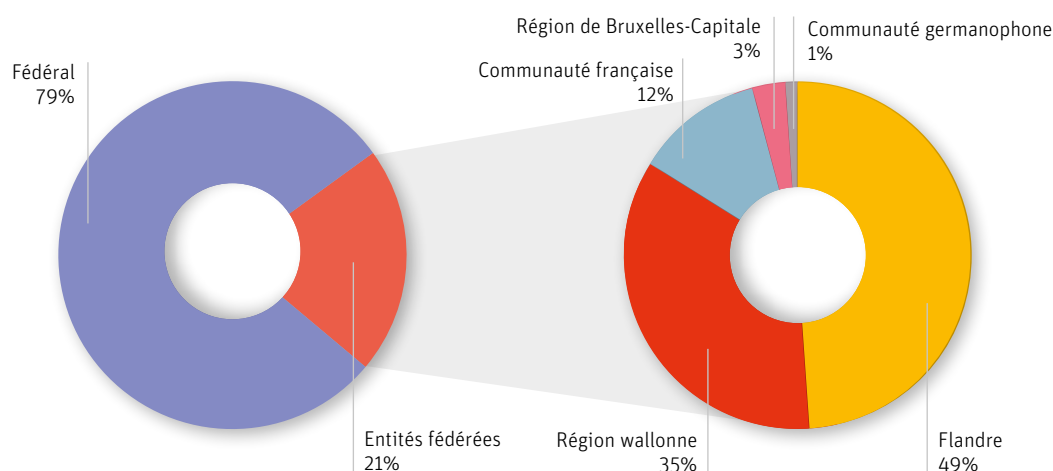
3.1 | Financement d'Unia

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 au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 prévoit 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 million d'euros à partir de 2015.* » Ces montants sont indexés annuellement (sur la 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*	6 653 310
Flandre	904 592
Région wallonne	637 738
Communauté française	212 254
Région de Bruxelles-Capitale	53 289
Communauté germanophone	18 133
Total	8 479 316

*dont la Loterie Nationale et le SPF Emploi



3.2 | Bilan et compte de résultats 2019

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des principaux chiffres du bilan au 31 décembre 2019 et du compte de résultats pour l'année 2019. Ces états financiers ont été approuvés le 20 février 2020 par le conseil d'administration d'Unia et ont été contrôlés par le commissaire-réviseur. Les montants ci-dessous sont exprimés en milliers d'euros.

Les fondements d'un équilibre financier ont été jetés en 2019 par la baisse structurelle des frais de fonctionnement et la bonne maîtrise des frais de personnel. Les objectifs formulés dans les budgets ont été atteints.

Il reste néanmoins essentiel d'obtenir un financement supplémentaire car le cadre actuel restreint notre capacité à développer des projets. Par ailleurs, nous observons une augmentation du nombre de dossiers ainsi qu'une extension des matières pour lesquelles nous sommes compétents.

Bilan au 31/12/2019 (x 1 000 euro)			
Actif	6 004	Passif	6 004
Actifs immobilisés	175	Passif	3 451
		Capital de départ	-665
		Résultat cumulé	1 187
		Fonds affecté a Passif social	388
Actifs circulants	5 829	Provisions	1 643
Créances commerciales	220	Dettes	316
Actifs financiers	310	Fournisseurs	697
Valeurs disponibles	5 226	Dettes sociales	630
Actifs circulants	73	Autres dettes	0
Compte de résultats 01/01/2019 – 31/12/2019 (x 1 000 euro)			
Produits	9 101	Charges	9 524
Subventions fédérales	6 653	Frais de fonctionnement	1 332
Subventions Communautés et Régions	1 826	Frais de projets	53
Revenus de projets	95	Frais de personnel	7 703
Revenus divers	527	Amortissements	132
		Moins-values et provisions	304
		Résultat 2019	-423

4. Avis et recommandations d'Unia

Domaines/Critères			
EMPLOI			
	Tous les critères		Avis sur une brochure relative au recrutement au Conseil National du Travail.
			Avis sur le projet d'arrêté d'exécution relatif aux plans de diversité.
	Handicap / État de santé		Avis sur la prime de présentisme dans les entreprises et les services publics wallons.
LOGEMENT			
	Tous les critères		Avis sur le projet d'arrêté relatif à la location de logements d'utilité publique par la Société wallonne du logement et les Sociétés de logement de service public.
	Critères 'raciaux'		Avis sur les aires pour les gens du voyage dans le cadre du projet de Plan d'Aménagement directeur pour le site de l'ancienne gare de triage de Josaphat.
			Avis sur l'avant-projet de décret relatif à l'introduction du concept d'habitation légère.
			Avis sur l'avant-projet de décret relatif à l'aide aux gens du voyage.
	Handicap	 	Avis sur les règlements d'ordre intérieur des centres de jour et d'hébergement pour adultes.
ENSEIGNEMENT			
	Handicap		Inspiration et bons exemples d'introduction d'un système d'enseignement inclusif en Belgique.
BIENS ET SERVICES			
	Handicap	 Communes	Avis sur les aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap lors d'événements dans des villes et des communes.
		 Tous les niveaux	Avis sur l'accessibilité des hôpitaux pour les personnes sourdes et malentendantes.
			Avis sur la révision du Règlement régional d'urbanisme.
		 Communes	Rapport final et recommandations au sujet de l'accessibilité des communes flamandes pour les personnes en situation de handicap.
JUSTICE			
	Tous les critères		Avis sur la proposition de loi relative à la suspension des droits politiques comme peine supplémentaire en cas de condamnation en vertu des lois visant à lutter contre le racisme, la discrimination et le négationnisme.
	Critères 'raciaux'		Avis sur la proposition de loi relative à la négation du génocide arménien (entre autres).

5. UNIA en 2019



Justice

Sensibilisation
et formationPolitiques
publiques

International

Dates	Catégories	Activités
09/01/2019		Remise des prix du concours antiracisme #DonneMoi1Minute.
16/01/2019		Condamnation en appel d'un employeur qui avait écarté un candidat à un emploi avec un e-mail qui disait « Encore un de ces noms étrangers » (cour du travail d'Anvers). Faits : 4 février 2014.
24/01/2019		Discussion des rapports belges par le Comité des droits de l'enfant des Nations unies.
04-11/02/2019		Visite en Belgique du Working Group of Experts on People of African Descent.
06/02/2019		Présentation du rapport annuel 2017 au Parlement fédéral.
06/02/2019		Participation au débat 'Les droits humains universels sont-ils en train d'être soldés ?' à Eeklo.
07/02/2019		Participation à la conférence 'The fight against antisemitism: a common approach to better protect Jewish communities in Europe' au Parlement européen.
09/02/2019		Participation à la conférence 'La stigmatisation est-elle pire que la maladie ?' à Ixelles à l'occasion de la Journée internationale de l'Épilepsie.
11/02/2019		Arrêté Royal relatif aux actions positives (en vigueur le 11 mars 2019).
11-15/02/2019		Visite en Belgique de la Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance.
19/02/2019		Audition à la Chambre des représentants au sujet du profilage ethnique.
25/02/2019		Visite d'une délégation de l'ODIHR dans le cadre de leur rapport sur les élections du 26 mai 2019.
28/02/2019		Condamnation d'un inspecteur de police qui faisait régulièrement des remarques racistes envers un collègue d'origine africaine (tribunal correctionnel de Bruxelles). Faits : du 1 janvier 2012 au 1 mars 2015.
28/2/2019		Participation à un forum sur l'enseignement inclusif à Bruxelles.
01/03/2019		Réunion des agents et des magistrats de référence à la Kazerne Dossin.
12/03/2019		Condamnation des auteurs de l'attentat au Musée juif de Bruxelles (cour d'assises de Bruxelles). Faits : 24 mai 2014.
12/03/2019		Unia participe à la Cellule de vigilance Antisémitisme.
21/03/2019		Participation à la conférence 'Post-colonialisme et discrimination raciale : les dégâts visibles et invisibles' à Colfontaine.
21/03/2019		Les points de contacts locaux d'Unia organisent divers événements à l'occasion de la Journée internationale contre le Racisme et la Discrimination. À Bruxelles, Unia participe au spectacle 'The « D » Word' de Ras-El-Hanout.
22/03/2019		Unia remporte le <i>Belgian Diversity Award</i> .
22/03/2019		Atelier sur les aménagements raisonnables dans l'enseignement à Anvers.

Dates	Catégories	Activités
24/03/2019		Rencontre à Bruxelles avec des représentants de groupes carnavalesques d'Alost et du 'Forum van Joodse Organisaties' (FJO).
28-29/03/2019		Présentation au Comité des droits des personnes handicapées du rapport avec des suggestions pour le questionnaire pour la Belgique.
02/04/2019		Participation à une journée d'étude sur les besoins de sécurité de la communauté juive de Belgique au Musée juif de Bruxelles.
25/04/2019		Ordonnance-cadre relative à la diversité et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique locale bruxelloise (en vigueur le 3 juin 2019).
25-27/04/2019		Unia est présent à la bourse REVA à Gand, la plus grande bourse consacrée au thème du handicap.
27/04/2019		Unia est présent à la quatrième édition du <i>Festival Libertad</i> à Verviers.
29/04/2019		Participation à la conférence 'L'immigration : un défi pour la politique de l'emploi ?' à Bruxelles.
02/05/2019		Modification du décret wallon du 6 novembre 2008 visant à lutter contre certaines formes de discrimination (en vigueur le 24 août 2019).
04/05/2019		Unia est présent aux <i>Fiertés namuroises</i> à Namur.
05/05/2019		Loi rendant punissable la négation de certains génocides (en vigueur le 3 juin 2019).
05/05/2019		Loi visant à favoriser les mesures alternatives dans la prise en charge de la délinquance inspirée par le racisme ou la discrimination (en vigueur le 7 juin 2019).
07/05/2019		Opération policière sur des terrains destinés aux gens du voyage. Unia publie plusieurs rapports à l'occasion de cette opération.
07/05/2015		Participation à la commémoration annuelle de la Shoah à Anvers.
08/05/2019		Participation à une conférence d'Equinet sur les 'standards for equality bodies'.
09/05/2019		Participation au réseau flamand des villes en vue de lutter contre le racisme et la discrimination.
09/05/2019		Matinée sur l'enseignement inclusif organisée par le point de contact local de Mons.
10/05/2019		Participation à la présentation du projet 'En Campagne ? Pas Sans Nous !' au Parlement wallon.
11/05/2019		Unia est présent à la Journée des Familles à Gand.
11-17/05/2019		Les points de contacts locaux d'Unia organisent divers événements à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (IDAHOT) et de la semaine arc-en-ciel.
12/05/2019		Loi instituant un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits de l'homme (en vigueur le 1er juillet 2019).
13/05/2019		Le point de contact local d'Unia donne une formation dans le cadre de la semaine de la diversité de la police locale d'Anvers.
16/05/2019		Condamnation d'un homme qui avait insulté des inspecteurs de police en les traitant de « sales Blancs », « fils de pute »... (tribunal correctionnel de Charleroi). Faits : le 6 décembre 2018.
16/05/2019		Participation à la journée d'étude 'Lutte contre l'homophobie, le sida et la 'débauche' en Belgique' à Bruxelles, organisée en hommage à Michel Vincineau.

Dates	Catégories	Activités
16/05/2019		Tribune de Patrick Charlier et Bernard De Vos (Délégué général aux droits de l'enfant) dans La Libre Belgique sur l'opération policière menée sur des terrains occupés par des gens du voyage.
18/05/2019		Unia est présent au Festival <i>Pride</i> à Bruxelles.
18/05/2019		Participation à la journée d'étude 'Prendre sa place dans la société avec une maladie chronique : un vrai challenge ?!' à La Louvière.
22/05/2019		Unia organise un séminaire sur le droit des personnes handicapées à vivre de manière autonome.
24/05/2019		Participation au Congrès de l'aide sociale à Gand.
28/05/2019		Participation aux tables rondes sur l'antisémitisme organisées par le rapporteur spécial des Nations unies sur la liberté de culte et de conviction philosophique.
01/06/2019		Unia est présent lors de la clôture des <i>Special Olympics</i> au domaine sportif de Beveren.
05/06/2019		Condamnation d'un homme qui, sous le pseudonyme de Fidelio, diffusait des messages de haine sur Twitter (tribunal correctionnel d'Anvers). Faits : du 7 avril 2014 au 12 août 2017.
11/06/2019		Unia organise une formation pour ses collaborateurs sur l'impact psychologique du racisme et de la discrimination sur les victimes.
14/06/2019		Explication de l'action d'Unia au forum LGBTQ à l'université de Gand.
14/06/2019		Confirmation en appel de la condamnation d'un employeur qui avait refusé de maintenir des aménagements raisonnables pour une travailleuse atteinte d'une maladie neuromusculaire (cour du travail de Liège). Faits : 2017.
18/06/2019		Participation au séminaire 'Approaches to enabling and supporting advisory function of an Equality Body'.
18/06/2019		Condamnation en appel de deux hommes ayant attaqué un demandeur d'asile dans le centre de Couvin (cour d'appel de Liège - Unia était partie au procès en première instance). Faits : 13 juillet 2016.
19/06/2019		Participation au séminaire 'Comment être homosexuel dans les clivages de classe et de race ?'.
20/06/2019		Arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne concernant la protection contre les représailles.
24/06/2019		Unia présente son rapport annuel 2018 au MuntPunt à Bruxelles.
25/06/2019		Participation au lancement de la 'Décennie des personnes d'origine africaine' au palais d'Egmont à Bruxelles.
27/06/2019		Participation au séminaire d'Equinet consacré aux discriminations liées à l'âge.
27/06/2019		Participation au symposium sur l'accès au droit du 'College voor de Rechten van de Mens' (Pays-Bas).
30/06/2019		Unia est présent au festival <i>Ottertrotter</i> à Malines.
02/08/2019		Condamnation d'un employeur qui avait licencié un travailleur épileptique deux jours après la mise en place d'aménagements raisonnables (tribunal du travail de Bruxelles). Faits : 12 avril 2017.
10/08/2019		Unia est présent au Festival <i>Pride</i> à Anvers.
03/09/2019		Condamnation d'un agent immobilier qui avait discriminé un candidat locataire d'origine africaine (tribunal de première instance de Nivelles). Faits : 2 octobre 2017.

Dates	Catégories	Activités
03/09/2019		Condamnation d'une entreprise qui avait résilié un contrat de travail après l'annonce faite par un homme qu'il viendrait désormais travailler en chaise roulante (tribunal du travail de Bruxelles). Faits : 10 mai 2017.
13/09/2019		Unia organise avec quelques partenaires une journée d'étude sur les solutions extrajudiciaires.
19/09/2019		Inauguration du local du point de contact de Namur.
21/09/2019		Unia est présent à <i>Tempocolor</i> à Liège.
22/09/2019		À l'occasion de la Journée mondiale des Personnes sourdes, Unia présente un stade d'information à Courtrai et anime un atelier sur l'accessibilité des hôpitaux.
23/09/2019		Dix-millième participant à la formation 'Holocauste, Police et Droits de l'homme' à la Kazerne Dossin.
24/09/2019		Participation au séminaire 'European Day of Action against Islamophobia and religious intolerance' au Parlement européen.
24/09/2019		Condamnation d'un employeur qui avait licencié une travailleuse qui demandait des aménagements raisonnables en raison de sa maladie (tribunal du travail de Liège). Faits : 14 mars 2016.
26/09/2019		Participation à la matinée de sensibilisation sur la discrimination et l'accueil des personnes LGBTQ à Mons.
30/09/2019		Concertation sur le racisme dans le football avec l'Union royale belge de Football.
01/10/2019		Unia organise une journée de formation et de rencontre pour les maisons arc-en-ciel wallonnes à Liège.
03/10/2019		Participation au séminaire sur un plan d'action contre le racisme du Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme des Nations unies et de la Cellule Égalité des chances (SPF Justice).
04/10/2019		Participation au symposium de Sensoa sur 'Vivre avec le VIH' à Bruxelles.
06/10/2019		63e pèlerinage à la Kazerne Dossin.
07/10/2019		Condamnation de supporters de football qui avaient assailli un immeuble illégalement occupé par des Roms (tribunal correctionnel de Gand). Faits : 3 novembre 2017.
08/10/2019		Condamnation d'un employeur qui avait licencié un homme en raison d'un facteur Bradford trop élevé (tribunal du travail de Wavre). Faits : 18 octobre 2016.
09/10/2019		Participation au séminaire d'Equinet sur le profilage ethnique.
15/10/2019		Unia présente à Genève son rapport parallèle sur le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.
17-18/10/2019		Participation au séminaire de l'IPCAN sur l'interaction entre la police et la société.
19/10/2019		Participation au <i>hackathon</i> sur les discriminations et le racisme dans le football.
21/10/2019		Condamnation d'un homme qui avait insulté des inspecteurs et des agents de police lors d'un contrôle routier (en faisant entre autres référence à la couleur de peau de l'un des agents) (tribunal correctionnel d'Ypres). Faits : 14 septembre 2018.
22/10/2019		Présentation du rapport annuel 2018 au Parlement wallon.
23/10/2019		Condamnation d'un homme qui publiait sur sa page Facebook des symboles, des propos... évoquant le régime nazi (tribunal correctionnel de Malines). Faits : du 9 juin 2017 au 10 mai 2018.

Dates	Catégories	Activités
23/10/2019		Unia organise à Alost une rencontre avec des experts, des représentants de groupes carnavalesques alostois et des représentants d'organisations juives.
25/10/2019		Participation à une rencontre entre des représentants du ministère public, de la police, de différentes minorités et du groupe de travail COL13/2013.
04/11/2019		Unia organise avec le Minderhedenforum une 'Journée de rencontre Droit à l'habitat mobile' à Bruxelles.
04/11/2019		Participation à la sixième Conférence internationale sur l'observation et l'analyse de la criminalité.
05/11/2019		Unia présente son rapport annuel 2018 au Parlement fédéral.
05/11/2019		Condamnation de deux hommes qui avaient harcelé et frappé un couple homosexuel (tribunal correctionnel de Dinant). Faits : du 11 avril 2015 au 19 mars 2016.
08/11/2019		Confirmation d'une sanction infligée à la RTBF pour des propos sur les « tziganes » tenus par un présentateur radio (Conseil d'État). Faits : 22 novembre 2016.
25/11/2019		Participation à une conférence-débat sur le racisme dans le football à Braine-le-Comte.
25/11/2019		Unia présente son rapport sur le carnaval lors d'un débat sur la liberté d'expression et les fêtes populaires à Binche.
25/11/2019		Participation à 'Springplank voor divers talent' à Genk.
27/11/2019		Condamnation d'un homme pour avoir partagé et approuvé des messages racistes sur sa page Facebook (tribunal correctionnel de Courtrai). Faits : du 12 décembre 2017 au 10 octobre 2018.
27/11/2019		Unia modère le débat de clôture au Parlement bruxellois dans le cadre de la lecture citoyenne sur la tolérance.
27/11/2019		Unia participe à la Cellule de vigilance Antisémitisme.
28/11/2019		Condamnation d'un employeur qui n'avait fait passer les examens de recrutement qu'à des candidats de moins de 25 ans (tribunal du travail de Bruxelles). Faits : 9 août 2016.
03/12/2019		Participation à la matinée d'étude sur la pauvreté et le handicap à Bruxelles.
03/12/2019		Unia co-organise une journée sportive inclusive à Angleur.
09/12/2019		Participation à la conférence 'La répression du négationnisme en Belgique', à Bruxelles.
10/12/2019		Présentation du rapport annuel 2018 au Parlement de la Communauté germanophone.
13/12/2019		Unia accueille le réseau des fonctionnaires locaux chargés de l'égalité des chances de 'T'Agentschap voor Binnenlands Bestuur'.
16/12/2019		Présentation du rapport annuel 2018 au Parlement de la Communauté française.
18/12/2019		Unia et toutes les organisations d'employeurs signent pour la première fois un accord de coopération.

Rapport annuel 2019 - Contribuer à une société plus égale pour tous
Bruxelles, juin 2020

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

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : François De Heel, Unia, Shutterstock

Impression : Buckens

Éditeur responsable : Els Keysman

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 2019 – Contribuer à une société plus égale pour tous » et vos coordonnées. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

Vous retrouvez cette publication sur www.unia.be à la rubrique « Publications & Statistiques ».

Sauf mention contraire, l'information contenue dans ce rapport annuel est libre de droits. Elle peut être utilisée gratuitement à des fins personnelles et non commerciales à condition de mentionner l'auteur. Tout autre usage des textes, photos et illustrations nécessite l'autorisation d'Unia à info@unia.be.



Unia

Rue Royale 138 • 1000 Bruxelles

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be

UNIA

Centre interfédéral
pour l'égalité des chances