



Rapport annuel

2020

Vulnérabilité
des droits
humains en
temps de crise



Pour l'égalité,
contre la discrimination

Rapport annuel

2020

Vulnérabilité
des droits
humains en
temps de crise



Pour l'égalité,
contre la discrimination

Sommaire

Avant-propos 4

Mission et vision 6

1 Événements marquants en 2020

8

1. Formation du gouvernement 9

1.1 Gouvernement d'urgence Wilmès 9
1.2 Gouvernement fédéral De Croo 9

2. Le Covid-19 : les droits humains à l'épreuve 10

3. Des interventions policières qui suscitent des inquiétudes 10

4. Extrémisme : de la haine à quelque chose de pire 10

5. Et pourtant... 11

2 Promouvoir l'égalité

12

Travailler ensemble à l'égalité en période de distanciation sociale 13

1. Emploi 14

1.1 Diversité sur le marché de l'emploi : nos recommandations 14
1.2 Formations dans des entreprises, des organisations et des administrations 15
1.3 eDiv : quelques clics pour une meilleure politique de diversité 16
1.4 Monitoring socio-économique : un diplôme n'est pas toujours une garantie de réussite 17
1.5 Collaboration avec des partenaires sociaux 18

2. Biens et services 18

2.1 Logement : miser sur la sensibilisation et les tests de situation 18
2.2 Banques et assurances 21
2.3 Mobilité 21

3. Enseignement 23

3.1 Formations sur l'enseignement inclusif 25
3.2 Recommandations sur le soutien aux élèves à besoins d'enseignement spécifiques dans les mesures contre le Covid-19 en Flandre 26
3.3 Recommandations pour n'exclure aucun élève à l'heure du Covid-19 27

4. Police : formation et prévention 28

3 **Combattre la discrimination, les messages et les délits de haine** **30**

1. Racisme	32
1.1 Une année charnière pour l'inégalité raciale ?	32
1.2 Conférence interministérielle après une série de délits de haine et de réactions haineuses	34
1.3 Création de la Commission d'accompagnement Racisme	34
2. Handicap et santé	35
2.1 L'impact dramatique du coronavirus	35
2.2 Peu de progrès dans la lutte pour les droits des personnes handicapées	37
3. Âge	39
3.1 Protéger les droits fondamentaux des plus âgés	39
4. Conviction philosophique et religieuse	40
4.1 Liberté convictionnelle sur le lieu de travail	40
4.2 Des discriminations convictionnelles surtout à l'encontre des musulmans	41
4.3 Quelques affaires judiciaires mises en évidence	43
4.4 Les signes convictionnels portés par des mandataires élus	44
5. Orientation sexuelle	44
5.1 L'heure d'une nouvelle politique	44
5.2 Accord de coopération avec çavaria	44
6. Autres critères	46
6.1 Conviction syndicale	46
6.2 Conviction politique	46
7. Messages et délits de haine	47
7.1 Crises et boucs émissaires	47
7.2 Discours de haine sur internet	47
7.3 Antisémitisme, négationnisme et symbolique nazie	49
7.4 Délits avec motif de haine	51
7.5 Quelques affaires judiciaires mises en évidence	52

4 **Vers l'égalité à chaque niveau** **56**

1. Unia, une institution (inter)fédérale	57
1.1 Interfédéral et indépendant : une plus-value pour tous	57
1.2 Plateforme des droits humains	57
2. Unia, partout en Belgique	58
2.1 Flandre	58
2.2 Wallonie	60
2.3 Communauté germanophone	60
2.4 Les administrations locales s'engagent pleinement dans les tests de situation, les gouvernements wallon et flamand suivent	61
3. Plus fort internationalement	62
3.1 Nations unies	62
3.2 Conseil de l'Europe	63
3.3 Union européenne	64
3.4 Réseaux internationaux en tant qu'institution des droits humains	65

5 **Nous sommes Unia** **66**

1. Personnel et organigramme des services	67
2. Conseil d'administration	70
3. Budget, bilan et compte de résultats	71
Annexe 1 : Avis et recommandations	73
Annexe 2 : Liste de publications	74

6 **Ligne du temps** **77**

Avant-propos



Cher lecteur, chère lectrice,

Nous ignorons quand vous tiendrez ce rapport annuel entre les mains, mais nous espérons que vous allez bien et que vous êtes en bonne santé. Peut-être vous êtes-vous déjà fait vacciner. Peut-être que les règles visant à endiguer la propagation du coronavirus ont été assouplies entre-temps et que vous pouvez à nouveau rendre visite à des amis et à votre famille ou discuter avec des collègues au travail. Rien de tout cela n'est sûr au moment où nous écrivons ces lignes. Tout comme vous sans doute, nous avons passé la plus grande partie de l'année écoulée confinés chez nous. Nous avons tenté de nous adapter à une existence faite de contacts et de mouvements limités. Et nous sommes plus que jamais conscients de notre vulnérabilité, de celle de la société.

En 2020, tout le monde a été confronté à sa propre vulnérabilité, mais pas de la même manière. Les mesures contre le coronavirus n'ont pas pesé d'un même poids pour tous. Ceux et celles qui ont perdu leur emploi (temporairement ou définitivement), qui ont été isolés, qui n'ont pas pu voir leur famille, qui ont dû combiner le télétravail avec l'éducation des enfants (éventuellement handicapés) ou qui occupent un logement exigu sans jardin ni terrasse ont été plus lourdement touchés et plus susceptibles d'avoir des problèmes financiers et psychosociaux.

Dans ce contexte, les services d'Unia ont dû rapidement s'adapter. À la mi-mars, nos collaborateurs ont été tout à coup contraints de travailler de chez eux. De nouveaux collaborateurs et collaboratrices ont été recrutés et initiés sans jamais avoir rencontré un collègue en chair et en os. Le service du personnel a veillé au bien-être de toute l'équipe d'Unia.

Nous avons été confrontés à une augmentation sensible du nombre de signalements : nous en avons traité pas moins de 9 466 cette année, soit une hausse de 11,7 % par rapport à 2019. Nous avons ouvert sur cette base 2 189 dossiers. La tendance à la hausse du nombre de signalements, et donc à l'alourdissement de la charge de travail, que nous observons depuis quelques années, ne fait que se confirmer. Nous sommes satisfaits de voir que les citoyens s'adressent davantage à Unia, mais aussi préoccupés par la polarisation croissante de la société.

La crise du coronavirus aiguisé des conflits latents et les mesures sanitaires montrent que l'on perd parfois de vue certaines catégories de la population et qu'il reste du pain sur la planche si on entend mener une politique plus inclusive. En 2020, Unia a remis à divers partenaires et acteurs de nombreuses recommandations au sujet de ces mesures. Nous nous sommes par exemple adressés aux propriétaires de logements quand il est apparu que des pressions étaient exercées sur des soignants et des soignantes pour qu'ils ou elles déménagent. Nous avons parlé avec les ministres et les fédérations de l'enseignement pour ne pas perdre de vue les élèves vulnérables. Nous avons organisé une enquête auprès des personnes en situation de handicap et de leur famille. Nous avons ensuite fait de multiples recommandations parce que toutes les personnes handicapées ne pouvaient pas respecter l'obligation de porter un masque ou de faire leurs courses seules avec un chariot. Nous avons également publié un rapport général sur la politique en matière de coronavirus : « Covid-19 : les droits humains mis à l'épreuve ». Par ailleurs, nous avons dû réinventer notre propre fonctionnement. Tout à coup, les fonctionnaires de police, les agents immobiliers, les conseillers en prévention et d'autres groupes que nous formons chaque année aux droits humains et à la législation

antidiscrimination n'étaient plus accessibles qu'en ligne. Le chapitre 2 « Promouvoir l'égalité » vous en dit plus sur cette approche préventive différente d'Unia.

Ce qui rend aussi vulnérable, ce sont des choses qu'on ne choisit pas, comme la couleur de peau. Le slogan « Black Lives Matter » a eu un écho dans le monde entier. Les vies des Noirs comptent aussi. Cela devrait aller de soi, mais les chiffres relatifs à la violence et à la discrimination envers les personnes de couleur disent tout autre chose. Le fait qu'aussi bien le gouvernement Wilmès que le gouvernement De Croo aient annoncé en 2020 leur intention de travailler à une approche interfédérale du racisme nous donne de l'espoir. Le Roi Philippe a exprimé son « plus profond regret » à propos des exactions commises au Congo durant la période coloniale, jetant ainsi un pont entre les protestations de 2020 dans le monde entier et le passé colonial belge.

Nos institutions démocratiques se sont aussi avérées en 2020 plus fragiles qu'on aurait pu le penser. Les interventions sélectives de la police, le fonctionnement du parlement et la légitimité du gouvernement ont été remis en cause, ce qui a débouché sur des protestations et des manifestations qui ont souvent eu lieu en dépit de l'interdiction de rassemblement ou du couvre-feu.

Mi-décembre 2020, la Commission européenne a proposé un ensemble de mesures « Digital Markets Act » (DMA) et « Digital Services Act » (DSA). Unia applaudit cette initiative, qui peut contribuer à préserver les valeurs démocratiques sur internet et suit ces évolutions de près. De grandes plateformes de réseaux sociaux ont certes entrepris en 2020 des actions pour endiguer la propagation de fausses nouvelles et d'incitation à la haine et à la violence, mais pourraient aussi être soumises à l'avenir, grâce au DSA, à une série d'obligations supplémentaires. À Unia, nous constatons chaque année que la législation actuelle n'est pas suffisamment ferme pour combattre efficacement le virus de la haine en ligne. Avoir pu plaider à la Chambre des Représentants en faveur d'une révision de l'article 150 de la Constitution, afin de pouvoir réprimer plus simplement tous les messages de haine, de

quelque nature qu'ils soient, est pour nous un motif d'espoir. La liberté d'opinion et la liberté de la presse sont d'importants acquis démocratiques, mais elles ne couvrent pas l'incitation à la haine ou les appels à la violence.

2020 a aussi été une année de combat, où nous avons souvent entendu une rhétorique de guerre : nous avons *combattu* le virus, avec le personnel soignant *sur la ligne de front*. Les opposants aux mesures anti-corona ont aussi été particulièrement combattifs. Les scientifiques qui conseillent les autorités publiques au sujet du virus ont été mis à rude épreuve et quelques virologues ont même dû bénéficier d'une protection policière après avoir subi des menaces, en ligne ou non. Nous sommes inquiets de voir que les divergences d'opinion créent de telles distances entre les gens et nous avons estimé important d'étudier ce phénomène. Nous avons ainsi examiné le discours en ligne de responsables et de partis politiques en période électorale, le suivi des délits de haine par les parquets et les mécanismes de sélection appliqués par la police. Vous lirez les résultats au chapitre 3 : « Combattre les discriminations, les messages et les délits de haine ».

En dépit de ces circonstances difficiles, de la polarisation croissante et la stigmatisation de certaines catégories de la population, nous avons aussi vu beaucoup de solidarité, d'engagement professionnel et d'esprit civique. Nous nous rappellerons dès lors de 2020 comme d'une année pleine de paradoxes. La nouvelle année 2021 sera une année d'espoir : l'espoir de sortie de la crise sanitaire. Notre espoir est renforcé par le courage et la résilience que nous avons observés en 2020. Mais ne soyons pas naïfs : en 2021 aussi, nous resterons vulnérables. Les conséquences économiques de la pandémie auront sans aucun doute des répercussions sur notre société et, une nouvelle fois, toucheront d'abord les plus vulnérables. Unia est prêt à lutter cette année aussi pour l'égalité des droits et des chances. Avec beaucoup de citoyens, avec vous. C'est la seule manière pour notre société d'aller de l'avant.

Patrick Charlier
Directeur

Els Keytsman
Directrice



Mission



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

Vision



Unia œuvre en faveur d'une société inclusive.

Le **Plan stratégique 2019-2021** d'Unia repose sur trois piliers :

1. Unia veut favoriser une participation égale et inclusive



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

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



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

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

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



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

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

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

Vous trouverez le Plan stratégique 2019-2021 (prolongé jusqu'en 2022) sur le site internet d'Unia, à la rubrique Publications. Vous y trouverez notre vision de manière plus développée.

Compétences d'Unia



Les critères de discrimination

Dans la législation antidiscrimination - comprenant des lois fédérales, des décrets et des ordonnances - il est question de **20 critères dits 'protégés'**.

Toute discrimination basée sur l'un de ces critères est interdite et punissable.



Unia est compétent pour :



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



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



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

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



Ce critère figure dans les législations antidiscrimination et une institution publique devrait être désignée pour traiter les discriminations basées sur la langue. Environ 8 % des signalements que reçoit Unia mais pour lesquels il n'est pas compétent concernent le critère de la langue. Unia enregistre ces signalements, mais ne peut pas assister ou orienter les victimes. Il y a quelques exceptions, par exemple lorsqu'une exigence linguistique (ou de langue maternelle) donne lieu à une distinction indirecte basée sur l'origine, la nationalité ou un autre critère protégé qui relève de la compétence d'Unia. La Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI) répète, dans son rapport 2020 consacré à la Belgique, sa recommandation faite aux autorités belges de désigner ou de créer rapidement un organe chargé de veiller aux discriminations fondées sur la langue et de le doter des mêmes compétences et de la même indépendance qu'Unia.

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 sous la rubrique Publications & Statistiques, Législation & Recommandations et Jurisprudence & Alternatives). Outre ce rapport annuel, Unia publie aussi un 'Rapport chiffres' 2020 et des rapports d'activité régionaux 2020.

A woman with curly red hair is wearing a black and white patterned face mask. She is holding a small box of strawberries. The background is a dark wall with a red geometric shape on the left. A semi-transparent grey box contains the chapter title.

Chapitre 1

Événements
marquants
en 2020

1. Formation du gouvernement

1.1 | Gouvernement d'urgence Wilmès

Le gouvernement belge minoritaire Wilmès II a dirigé le pays du 17 mars au 1^{er} octobre 2020 avec le soutien d'une partie de l'opposition à la Chambre des Représentants et a en fait été un prolongement du gouvernement démissionnaire Wilmès I. Il était chargé de lutter contre le coronavirus et les conséquences socio-économiques de la crise sanitaire. Le mercredi 18 mars, la Belgique est officiellement entrée en phase de confinement. Le 23 mars, la Chambre a donné le feu vert pour accorder les pouvoirs spéciaux¹ à ce gouvernement afin de pouvoir prendre rapidement des dispositions législatives sans devoir chaque fois impliquer le parlement. Ces mesures ont pris forme au sein de ce qu'on appelle le 'superkern', la réunion des principaux ministres et, parmi les dix partis qui soutiennent le gouvernement de pouvoirs spéciaux, de neuf présidents de parti et du chef de groupe N-VA à la Chambre.

À ce gouvernement a succédé le 1^{er} octobre 2020 le gouvernement De Croo, ce qui a finalement mis un terme à une période d'insécurité politique au niveau fédéral. Notre pays avait en effet été dirigé pendant 652 jours par un gouvernement minoritaire, depuis la chute du gouvernement Michel le 9 décembre 2018.

1.2 | Gouvernement fédéral De Croo

L'accord de gouvernement de ce nouvel exécutif fédéral contient des points d'accroche permettant de renforcer la politique antidiscrimination. Il adhère explicitement à l'ordre juridique international et fait des droits humains son principe de base.

Non seulement ce gouvernement promet de s'atteler à un plan d'action interfédéral contre le racisme (voir encadré), mais il veut aussi améliorer le cadre légal pour les *mystery calls*. L'accord maintient néanmoins un frein important : l'autorisation de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi reste une condition pour pouvoir faire un test de situation. Unia juge cette condition un obstacle inutile pour pouvoir effecti-

vement constater une discrimination et espère dès lors que l'on s'investira au maximum dans le *datamining* : un moyen statistique prometteur pour détecter des risques de discrimination dans certains secteurs ou certaines entreprises et pour justifier des contrôles ciblés de l'inspection. Cela peut être lié au monitoring de la diversité et de la discrimination par secteur que veut prévoir le gouvernement.

Unia estime aussi qu'une politique de prévention des discriminations sur le marché du travail peut procurer de grands bénéfices. Cela pourrait se faire en responsabilisant et en soutenant les entreprises pour que celles-ci mènent une politique de diversité et d'antidiscrimination tout au long de la carrière.

L'administration fédérale veut devenir un exemple de politique du personnel inclusive et cherche à refléter la diversité présente dans la société, en accordant une attention spécifique aux personnes handicapées. Il y aura en outre un plan d'action 'Accessibilité universelle', chargé de garantir l'accessibilité intégrale des services, tandis que les allocations les plus basses seront progressivement relevées pour se rapprocher du seuil de pauvreté. Le gouvernement s'attaquera à ce qu'on appelle le 'prix de l'amour' et le 'prix du travail' pour les personnes handicapées de manière à ne plus empêcher celles-ci de participer pleinement à la vie de la société.

Unia suit de près la mise en œuvre de l'accord de gouvernement et met son expertise à disposition.

Vingt ans après Durban : enfin un plan d'action interfédéral contre le racisme

Le 23 janvier 2020, la Première ministre Sophie Wilmès a annoncé à la Chambre qu'un projet de plan d'action interfédéral contre le racisme était en préparation. Le 19 février, le Comité de concertation a approuvé la mise sur pied d'une Conférence interministérielle contre le Racisme.

Le gouvernement fédéral De Croo veut mettre en œuvre ce plan d'action interfédéral contre le racisme, en collaboration avec tous les gouvernements et acteurs concernés du pays. Vingt ans après l'engagement initial de la Belgique lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, à Durban, un important pas en avant est ainsi accompli.

Pour Unia, une telle approche interfédérale est une priorité absolue. Les grands enjeux de société exigent une concertation multilatérale et une recherche permanente d'harmonisation de l'approche des différents niveaux de pouvoir dans notre pays. C'est ce que nous a aussi appris la crise du coronavirus.

1 À noter que certains gouvernements des entités fédérées ont également reçu les pouvoirs spéciaux.

2. Le Covid-19 : les droits humains à l'épreuve

Dès février 2020, lorsque le Covid-19 était encore considéré comme un virus qui ne circulait qu'en Chine, Unia a reçu des signalements d'actes de discrimination à l'encontre de personnes d'origine asiatique, signe d'un racisme latent à leur égard. La peur a gagné notre pays avant même l'arrivée du virus.

La pandémie de coronavirus nécessite une double analyse de la part d'Unia :

- Unia analyse dans un premier temps la situation en tant qu'institution nationale des droits humains. Nous devons continuer à attirer l'attention sur le respect des droits humains, qui sont universels et inaliénables, indépendants et indivisibles, identiques et non discriminatoires. L'affaiblissement de l'un de ces droits a un impact négatif sur tous les autres, comme à l'inverse le respect d'un droit bénéficie aux autres. Vous pourrez lire cette analyse dans notre rapport 'Covid-19 : les droits humains à l'épreuve'. Vous trouverez davantage d'informations sur les conséquences des mesures sanitaires sur la vie des personnes handicapées dans notre rapport 'Covid et droits humains : Impact sur les personnes handicapées et leurs proches' ainsi qu'au chapitre 3, à la section 2.1 : L'impact dramatique du coronavirus.
- La deuxième analyse est liée à notre mission en tant qu'organe en charge de l'égalité, qui lutte contre les discriminations et vient en aide aux victimes de celles-ci. Les signalements touchant à la crise du coronavirus englobent divers critères et domaines. Leur analyse est abordée dans ce rapport annuel, voyez à ce sujet le chapitre 2 : Promouvoir l'égalité et le chapitre 3 : Combattre la discrimination, les messages et les délits de haine.

En 2021 aussi, nous continuerons à suivre l'impact du coronavirus et des mesures sanitaires et de faire rapport à ce sujet.

3. Des interventions policières qui suscitent des inquiétudes

En 2020, l'intervention de la police et le comportement de certains agents ont régulièrement soulevé des questions. Des agents ont tenu des propos grossiers et racistes dans le groupe Facebook fermé *Thin Blue Line Belgium*. Le pays a été choqué

après la diffusion des images montrant les maltraitances subies par Jozef Chovanec dans une cellule de police et une agente qui faisait le salut hitlérien. Il y a eu des troubles à Bruxelles après le décès à 19 ans d'Adil C., renversé par une camionnette de police. Des émeutes ont éclaté, parfois avec des dérives violentes, à côté de protestations pacifiques. Des habitants du quartier ont accroché à leurs façades des draps avec des slogans pour réclamer justice. La police les a obligés à les enlever².

À Roulers, des personnes qui exigeaient un procès équitable concernant la mort de Lamine Bangoura, décédé en 2018 lors d'une expulsion pendant laquelle il avait été maîtrisé par la police, se sont mobilisées, parfois de manière virulente sur les réseaux sociaux. En juin 2020, le tribunal a jugé que les agents concernés ne seraient pas poursuivis.

En juin, une manifestation à Bruxelles contre les violences policières et le racisme a rassemblé quelque 10 000 personnes dans le cadre du mouvement 'Black lives matter'. Deux semaines plus tard, quelques centaines d'agents de police ont également manifesté à Bruxelles pour exprimer leur désaccord face à l'image stigmatisante qui était donnée de la police. En juin toujours, sept organisations, dont Amnesty International et la Ligue des droits humains, ont créé le site internet pasnormal.org. Cette campagne veut mettre le problème du profilage ethnique à l'ordre du jour de la police et des responsables politiques et informer les victimes au sujet de leurs droits.

Unia reçoit régulièrement des signalements d'interventions d'agents de police qui sont ressenties comme discriminatoires, très ciblées et excessives. Unia constate aussi que la police se débat encore et toujours avec la question de savoir comment intervenir en interne contre des formes structurellement enracinées de racisme et d'intolérance. Unia est prêt à partager ses connaissances et son expertise avec la police pour parvenir à un fonctionnement irréprochable.

Dans une tribune parue en septembre 2020, Unia a souligné, d'une part, qu'il était le partenaire d'une police axée sur la communauté et destinée à tous les citoyens, et d'autre part qu'il continuait à dénoncer les dérives policières.

➤ Vous pourrez lire au chapitre 3 les résultats et les recommandations de notre recherche sur la sélectivité policière et vous trouverez au chapitre 2 des informations sur notre collaboration avec la police en matière de formation et de sensibilisation.

² Voir entre autres : Ligue des droits humains : Rapport Police Watch - Abus policiers et confinement, 2020 (www.liguedh.be/abus-policiers-et-confinement).

4. Extrémisme : de la haine à quelque chose de pire

La crise du coronavirus s'est avérée un facteur accélérateur de radicalisation pour différents mouvements en 2020. La diffusion de *fake news* sur le virus monte des catégories de la population les unes contre les autres et sape la confiance dans les autorités publiques. Diverses institutions observent une évolution en ce qui concerne l'extrémisme dans notre pays.

Du côté francophone, Unia collabore avec le Centre d'Aide et de Prise en charge de toute personne concernée par les Extrémismes et Radicalismes Violents (CAPREV), qui veut davantage se concentrer à l'avenir sur l'extrémisme de droite. Jusqu'ici, le CAPREV s'est surtout forgé une expertise dans le domaine de l'extrémisme religieux, principalement islamique.

Il ressort d'une enquête sur la radicalisation et la polarisation, menée par l'Union des Villes et communes flamandes (VVSG – Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) auprès de 155 villes et communes flamandes que, dans 51 % de celles-ci, on perçoit des signaux de radicalisation islamique³, ce qui constitue une légère baisse par rapport à il y a deux ans (57 %). En revanche, cette enquête démontre la forte progression du radicalisme d'extrême-droite : une ville ou commune flamande sur trois dit observer des signaux en ce sens, surtout au travers de la police locale ou des réseaux sociaux. En 2018, ce n'était le cas que d'une ville ou commune sur cinq en 2016 d'une sur dix. La VVSG en conclut dès lors au besoin de moyens et d'une prise de conscience de l'urgence du problème de la part de tous les acteurs pour pouvoir intervenir à temps. Les constats de l'enquête de la VVSG sur l'extrémisme sont en concordance avec le rapport sur la radicalisation violente et la polarisation, publié en novembre 2020 par le Vlaams Vredesinstituut⁴, et avec le dernier rapport annuel de la Sûreté de l'État (VSSE).

La VSSE affirme que des groupements d'extrême-droite, dont des skinheads, des néonazis et des mouvements identitaires,

font montre de moins en moins de gêne pour exprimer ouvertement leurs idées, même en des lieux symboliquement très chargés comme le Fort de Breendonk, et que leur ton se durcit. Alors qu'auparavant ils visaient surtout les migrants et l'islam, ils s'en prennent désormais aussi aux responsables politiques et à la « presse mensongère de gauche »⁵.

Même si notre pays a été épargné par les attentats terroristes en 2020, des groupements extrémistes ou des 'loups solitaires' ont commis des attentats mortels en France et en Allemagne, entre autres. L'Organe belge de coordination pour l'analyse de la menace (OCAM) évalue la menace générale pour la Belgique comme étant 'moyenne' et la classe au niveau 2 sur une échelle de 4. L'OCAM constate aussi une légère diminution de la menace de terrorisme islamique. Les services de renseignement belges et européens tirent la sonnette d'alarme au sujet de la menace croissante de violence d'extrême-droite et de la tendance à s'armer et à se former pour pouvoir « mieux se défendre ».

Unia a publié en 2020 une étude qui passe au crible le discours en ligne de politiciens et d'influenceurs d'extrême-droite (entre autres). Ce rapport annuel montre en quoi ce discours n'est pas innocent. Voir le chapitre 3 : Combattre la discrimination, les messages et les délits de haine.

5. Et pourtant...

Tout au long des différentes crises, les Belges se sont aussi montrés solidaires en 2020. D'innombrables personnes se sont engagées volontairement, dans l'enseignement, dans la distribution d'aide alimentaire, dans des maisons de repos et de soins pour venir en aide aux plus vulnérables durant la crise du coronavirus et aussi grâce à des petits gestes comme fabriquer des masques ou jouer quelques notes de musique apportant un peu de consolation et de divertissement à l'heure des applaudissements quotidiens. Nous avons tenu bon, grâce aux uns et aux autres.

Les responsables politiques ont régulièrement fait preuve de détermination en 2020. Il s'est subitement avéré possible de dégager du personnel et des moyens, avec une rapidité inouïe, pour rendre plus supportables les conséquences de la crise du coronavirus pour la plus grande partie de la population. Unia est content d'avoir pu faire partie de différentes *task forces* en Flandre et au niveau fédéral pour passer au crible les conséquences de la crise pour les publics vulnérables et recommander des mesures adaptées.

3 Le terme de 'radicalisation' a été défini dans cette étude comme étant principalement un processus qui détermine dans une large mesure l'attitude vis-à-vis du recours à la violence. Des individus et des groupes qui se radicalisent connaissent une évolution progressive et dynamique qui leur fait adopter ou développer des idées, conceptions et visions radicales. C'est donc un processus qui peut conduire – mais pas nécessairement – à un extrémisme violent. On entend par 'extrémisme' des conceptions ou des intentions racistes, xénophobes, anarchiques, nationalistes, autoritaires ou totalitaires, qu'elles soient de nature politique, idéologique, confessionnelle ou philosophique, qui sont contraires, en théorie ou en pratique, aux principes de la démocratie ou des droits humains, au bon fonctionnement des institutions démocratiques ou à d'autres fondements de l'État de droit. L'extrémisme peut donc concerner une idéologie religieuse (chrétienne, islamique, juive, etc.), politique (de gauche, de droite) ou autre (environnement, climat, droits des animaux, etc.), VVSG: Bevraging Radicalisering en Polarisering, 2020, p. 7.

4 Vlaams Vredesinstituut: Gewelddadige Radicalisering & Polarisering, Beleid & preventie in Vlaanderen: Evaluatie en uitdagingen, 2020 (www.vlaamsvredesinstituut.eu/rapport/gewelddadige-radicalisering-en-polarisering-beleid-preventie-in-vlaanderen-evaluatie-en-uitdagingen).

5 La Sûreté de l'État (www.vsse.be/fr/rapport-annuel).

A man with a goatee and a blue beanie is looking directly at the camera. He is wearing a blue jacket with a grey collar and a red zipper. The background is a green tarp. A semi-transparent white box is overlaid on the lower left of the image, containing the chapter title.

Chapitre 2

Promouvoir
l'égalité

Travailler ensemble à l'égalité en période de distanciation sociale

Unia élabore avec de nombreux partenaires des stratégies visant à promouvoir l'égalité, dans chaque domaine et à chaque moment de l'existence. Dans ce chapitre, nous allons aborder plus en profondeur l'action préventive d'Unia, notamment dans les domaines où nous ouvrons le plus souvent des dossiers : **Emploi** (603 dossiers en 2020), **Biens et Services** (y compris le logement, 600 dossiers) et **Enseignement** (174 dossiers). Nous mettrons également en lumière quelques nouveaux partenariats et des trajets de formation et d'accompagnement intensifs avec la police. Celle-ci reste un partenaire essentiel pour Unia, en particulier durant une année où les médias se sont régulièrement fait l'écho de violences commises par et contre des agents de police. Nous commenterons aussi quelques solutions négociées marquantes.



Solutions négociées

À Unia, une solution négociée est un dossier dans lequel Unia a pu obtenir un résultat positif sans qu'une action en justice n'ait été nécessaire. Une telle solution aide non seulement une victime individuelle et permet souvent des avancées structurelles.

Unia a développé des outils pratiques pour parvenir à des solutions par la voie négociée. Les collaborateurs d'Unia qui travaillent à des dossiers individuels ont suivi en 2020 une formation aux techniques de négociation.

Le Covid-19 a bien entendu eu un grand impact sur le travail préventif en 2020. Nous avons publié de nombreuses recommandations pour que les mesures anti-corona ne fassent pas l'impasse sur les personnes les plus vulnérables et avons publié nos analyses dans le rapport « Covid-19 : les droits humains mis à l'épreuve », téléchargeable sur le site unia.be à la rubrique Publications. Nous avons également communiqué de manière très réactive pour informer les gens, et en particulier les publics les plus vulnérables, au sujet de leurs droits.

En raison du coronavirus et des mesures qu'il a entraînées, Unia a aussi été contraint de revoir son propre fonctionnement. Nous avons adapté notre offre de formation et de soutien et sommes passés à des formations en ligne pour plusieurs organisations, ce qui nous a permis de continuer malgré tout à leur apporter un soutien.

Nous avons constaté que cela constituait un grand défi, en raison de nos sujets de formation. Comment atteindre les gens en dépit de la distance sociale imposée ? Quels outils utiliser pour remplir au mieux notre mission ? Ce sont quelques-unes des questions qui nous ont préoccupés en 2020 et qui ont conduit aux résultats que vous pourrez découvrir dans les pages suivantes.

.....
 ➤ Vous trouverez des chiffres détaillés sur le nombre de signalements et de dossiers ainsi que sur les actions préventives comme les formations dans une publication distincte : « Le travail d'Unia en 2020, exprimé en chiffres ». Ce rapport est disponible sur le site internet d'Unia à la rubrique Publications.

1. Emploi



Prendre soin du personnel soignant

2020 a été une année de défis inouïs pour celles et ceux qui travaillent dans le secteur des soins. Ils et elles se sont retrouvés sur la ligne de front dans la lutte contre le coronavirus et ont ainsi couru de grands risques, surtout durant la première phase de la crise. Cela leur a valu des applaudissements et nous avons accroché des draps blancs à nos fenêtres en signe de remerciement et d'encouragement.

Pourtant, de nombreux soignants et soignantes nous ont signalé être harcelés ou discriminés chez eux ou dans leur quartier. Une infirmière a raconté que des voisins lui avaient demandé de garer sa voiture plus loin. Un infirmier a été obligé de porter des gants dans les parties communes de l'immeuble où il habite. D'autres soignants ont fait l'objet de pressions (par exemple avec des lettres collées sur leur porte) pour qu'ils déménagent au plus vite voire ont même été expulsés de chez eux.

Unia a soutenu le personnel soignant dans cette période difficile. Nous avons envoyé un courrier aux syndicats de locataires et de propriétaires en leur rappelant que ce type de comportement pouvait être légalement punissable. Il peut en effet s'agir d'une discrimination directe basée sur l'état de santé, que la personne soit ou non porteuse du virus. Nous les avons encouragés à partager notre information avec leurs membres.

Sur le site unia.be, les soignants trouvent aussi un aperçu pratique, avec des questions et des réponses sur la manière dont ils peuvent réagir s'ils subissent des exigences déraisonnables ou des discriminations liées à leur métier⁶.

D'autre part, le personnel soignant d'origine étrangère a aussi été particulièrement mis à rude épreuve. Des remarques de collègues, de patients ou d'habitants, des discriminations de la part de supérieurs : ce n'est pas nouveau, mais cela pèse encore plus lourd dans cette période de stress due à la crise sanitaire. Unia a notamment décidé de s'adresser à la justice dans un dossier de harcèlement raciste envers une soignante d'origine africaine, qui a débouché sur le licenciement de la victime.

1.1 | Diversité sur le marché de l'emploi : nos recommandations

Ces dernières années, le parlement fédéral et le parlement bruxellois ont pris des initiatives pour permettre des tests de situation sur le marché de l'emploi. Entre-temps, il est clairement apparu que cette réglementation devait faire l'objet d'une évaluation. C'est pourquoi Unia a publié deux notes présentant une série de propositions pour améliorer l'approche actuelle. La première note (« Concrétiser l'application du *datamining* pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail ») traite de l'utilisation du *datamining*, la deuxième (« Les tests de situation sur le marché du travail bruxellois ») formule quelques recommandations en matière de tests de situation.

Nous voulons ainsi redynamiser le débat, inspirer les décideurs politiques pour qu'ils améliorent la réglementation existante et convaincre les régions où il n'y a pas encore de tests de situation à s'engager elles aussi dans cette voie. Ces notes sont disponibles sur le site d'Unia à la rubrique Recommandations.

Datamining : rendre visible l'invisible

La première note d'Unia examine différentes pistes pour recourir au *datamining* dans la lutte contre la discrimination.

Le *datamining* désigne une série d'outils statistiques et d'applications informatisées qui permettent d'analyser de grandes quantités de données afin de révéler des liens et des dynamiques récurrentes qui, autrement, resteraient cachées dans la masse de données.

Unia songe à des algorithmes qui recherchent systématiquement dans les bases de données les comportements pouvant correspondre à des pratiques discriminatoires au sein d'entreprises. Une autre piste consiste à utiliser des techniques simplifiées de *datamining*, comme des analyses de la composition du personnel d'une entreprise, qui est comparée à la composition moyenne dans le secteur. On peut ainsi identifier des entreprises qui s'écartent significativement de la moyenne.

Ces propositions permettent de réaliser aussi, en plus des contrôles réactifs actuels (sur la base de plaintes concrètes), des contrôles ciblés, basés sur des indices objectifs de discrimination potentielle.

6 « Discriminer le personnel soignant n'a pas sa place dans une société solidaire », 7 avril 2020 (<https://www.unia.be/fr/articles/discriminer-le-personnel-soignant-na-pas-sa-place-dans-une-societe-solidair>).

Tests de situation sur le marché du travail bruxellois

La deuxième note d'Unia examine comment améliorer l'ordonnance bruxelloise du 16 novembre 2017. Cette ordonnance ne peut être appliquée que dans un nombre restreint de cas. Dans son rapport, Unia donne un aperçu des raisons pour lesquelles elle est difficile à utiliser. La procédure est par exemple très lourde. La réalisation de tests de situation sur la base d'un signalement et d'indices sérieux est complexe et chronophage. C'est la raison pour laquelle Unia propose des recommandations pour utiliser plus efficacement les tests de situation dans la lutte contre la discrimination.

Ici aussi, nous abordons l'importance du *datamining*, mais nos recommandations vont plus loin que cela. Unia demande également que l'ordonnance soit assouplie et que le caractère cumulatif des exigences (indices graves et plainte), avant de pouvoir réaliser un test de situation, soit supprimé. Ceci simplifierait considérablement la procédure.

Unia encourage aussi les partenaires sociaux à s'atteler à l'élaboration de systèmes d'autorégulation et d'autocontrôle. Si cela se fait de manière transparente, les secteurs faciliteront la tâche de l'inspection, qui pourra réaliser des contrôles ciblés dans les secteurs où se posent les plus grands problèmes.

Ces deux recommandations sont accessibles sur le site unia.be à la rubrique Recommandations.

1.2 | Formations dans des entreprises, des organisations et des administrations

Formation bpost au centre de tri d'Antwerpen X

Depuis décembre 2018, bpost collabore avec Unia pour élaborer sa politique de diversité. Après le centre de tri de Bruxelles X, Unia a entamé un trajet de formation dans le centre de tri d'Antwerpen X. 42 chefs d'équipe de bpost ont suivi en janvier 2020 la formation « Gérer la diversité dans votre équipe ». Les délégués syndicaux et des membres du management ont également assisté à cette formation. Les participants et les participantes ont appris à prendre position dans des situations difficiles touchant à la diversité et ont échangé des expériences de bonnes pratiques avec leurs collègues. Des jeux de rôles leur ont également appris à réagir à des remarques potentiellement discriminatoires. Après les formations, Unia a présenté son rapport contenant des recommandations à la direction du centre de tri d'Antwerpen X.

Formation aux *interaction coaches* et *field advisors* de bpost

À l'automne 2020, Unia a donné deux formations aux *interaction coaches* et aux *field advisors*. Nous leur avons fourni des outils pratiques relatifs à la diversité et nous les avons informés du contenu des formations suivies par les chefs d'équipe. Ils possèdent ainsi le bagage nécessaire pour les futures interventions sur la diversité que bpost veut organiser à l'intention des cadres dirigeants.

Formation à la SNCB (personnes de confiance et conseillers/conseillères en prévention)

Dans le cadre de son plan de diversité 2019-2023, la SNCB a entamé une collaboration avec Unia. Entre décembre 2019 et février 2020, Unia a formé 64 personnes de confiance à la SNCB. Les participants et participantes se sont familiarisés avec la législation antidiscrimination et les mécanismes sous-jacents aux discriminations. Des études de cas leur ont permis d'échanger de bonnes pratiques en tant que personnes de confiance. Enfin, ils et elles ont appris à réagir à des remarques potentiellement discriminatoires.



Nouveau module de formation : recrutement neutre sans discrimination

Unia a profité du confinement pour élaborer de nouveaux modules de formation et outils pédagogiques, comme un module spécifique pour le recrutement.

Ce module de formation destiné au personnel des Ressources humaines et aux cadres dirigeants vise à examiner des pratiques de recrutement et à proposer des instruments pour garantir un recrutement neutre et non discriminatoire. L'objectif est de parvenir à une égalité de traitement à toutes les phases d'une procédure de recrutement, de l'établissement du profil de fonction à l'entretien de sélection.

Les participants et participantes apprennent à connaître le cadre légal relatif à la discrimination et au racisme ainsi qu'à reconnaître des freins inconscients et à les déjouer à toutes les phases de la procédure de recrutement.

Unia a donné une première fois cette formation pratique dans le cadre d'un projet avec une commune bruxelloise.

Grâce au feed-back enthousiaste et constructif des participants, nous pouvons encore affiner le programme et améliorer les outils proposés, ce qui nous permet désormais d'intégrer pleinement ce module dans notre offre de formation.

Conseillers et conseillères en prévention, personnes de confiance et médecins du travail

Les conseillers et conseillères en prévention, les personnes de confiance et les médecins du travail exercent un rôle dans la mise en œuvre de l'égalité sur le lieu de travail. Une bonne connaissance de la législation antidiscrimination et du droit aux aménagements raisonnables peut les aider à rechercher des solutions avec les travailleurs, par exemple en cas de harcèlement ou lorsqu'une personne reprend le travail après une longue absence pour cause de maladie.

Formation pour médecins du travail

Une nouveauté en 2020 est la formation pour médecins du travail en cours de formation, organisée en collaboration avec la KU Leuven. Dans le traitement de dossiers, Unia constate parfois une connaissance insuffisante du cadre légal alors que les médecins du travail jouent un rôle clé dans l'accès et le maintien à l'emploi. Cette formation se concentre sur la notion de handicap, sur les aménagements raisonnables et sur la procédure de réintégration.

Formation de conseillers et conseillères en prévention en collaboration avec Co-Prev et Prevent

En collaboration avec Co-Prev et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), nous avons organisé une formation « Diversité et législation antidiscrimination » pour les conseillers et conseillères en prévention sur les aspects psychosociaux. Co-Prev regroupe tous les services externes belges de prévention et de protection sur le lieu de travail et a assuré une large diffusion de cette formation, ce qui a permis à 29 conseillers en prévention d'y prendre part.

Au cours de cette formation, les liens entre la législation antidiscrimination et le cadre de travail des participants et participantes ont été précisés. Des cas concrets ont permis de débattre des points d'attention pour les conseillers en prévention.

À la demande de Prevent, une organisation qui soutient les entreprises dans leur volonté d'optimiser la relation

homme-travail et de promouvoir la qualité des conditions de travail, nous avons proposé un module en ligne pour les conseillers en prévention sur les aspects psychosociaux. Les 11 participants et participantes ont été invités à visionner au préalable les modules eDiv (voir ci-dessous). Lors de la séance en ligne, on a ensuite approfondi le rôle et les tâches des conseillers en prévention dans l'élaboration d'une politique antidiscrimination.

Formation pour personnes de confiance

Dans le cadre d'une collaboration à long terme entre Actiris, Unia et l'IEFH, nous formons régulièrement à l'antidiscrimination des personnes de confiance de diverses entreprises. Grâce à l'implication et à la flexibilité de tous les partenaires, deux formations en ligne ont pu être données avec succès en 2020.

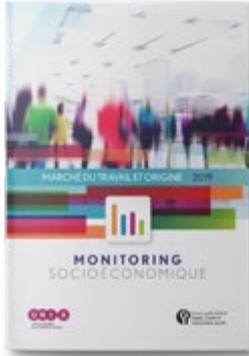
1.3 | eDiv : quelques clics pour une meilleure politique de diversité

Avant une formation ou un accompagnement, Unia demande aux participants de prendre connaissance de la plateforme en ligne eDiv, et notamment le module d'apprentissage en ligne sur la législation antidiscrimination. Ce module procure une bonne base pour commencer la formation.

Le nombre d'utilisateurs d'eDiv continue d'augmenter. En 2020, ce sont 8 886 visiteurs au total, soit 3 602 de plus qu'en 2019, qui se sont connectés à un ou plusieurs des trois modules de formation en ligne (Législation, Politique de diversité et Handicap) que nous proposons. Cela porte le total à 35 298 visiteurs uniques d'eDiv. Il y a eu un pic sensible en mars 2020, au début du confinement. Les chiffres montrent que la plateforme eDiv a aussi fait l'objet de davantage de recherches ciblées pendant le reste de l'année, que les visiteurs ont passé davantage de temps sur le site et qu'ils sont revenus plus souvent : 30,2 % d'entre eux (contre 20,8 % en 2019) y sont revenus en 2020 après une première visite.

En 2021, le module « Politique de diversité » est remplacé par un guide pratique permettant aux entreprises belges de se lancer elles-mêmes dans la construction d'une politique inclusive de diversité. En plus des modules d'apprentissage en ligne, ce nouvel eDiv fournira encore plus d'outils concrets aux visiteurs, les orientera de manière ciblée et rassemblera les informations existantes. Par ailleurs, eDiv veut aussi inspirer et motiver les employeurs et les travailleurs à l'aide de situations concrètes et de bonnes pratiques.

1.4 | Monitoring socio-économique : un diplôme n'est pas toujours une garantie de réussite



En Belgique, une origine étrangère continue à rendre plus difficile la position de la personne sur le marché de l'emploi. Pour changer les choses, Unia et le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) ont mis au point le Monitoring socio-économique. Cette publication cartographie le marché belge de l'emploi selon l'origine et le passé migratoire.

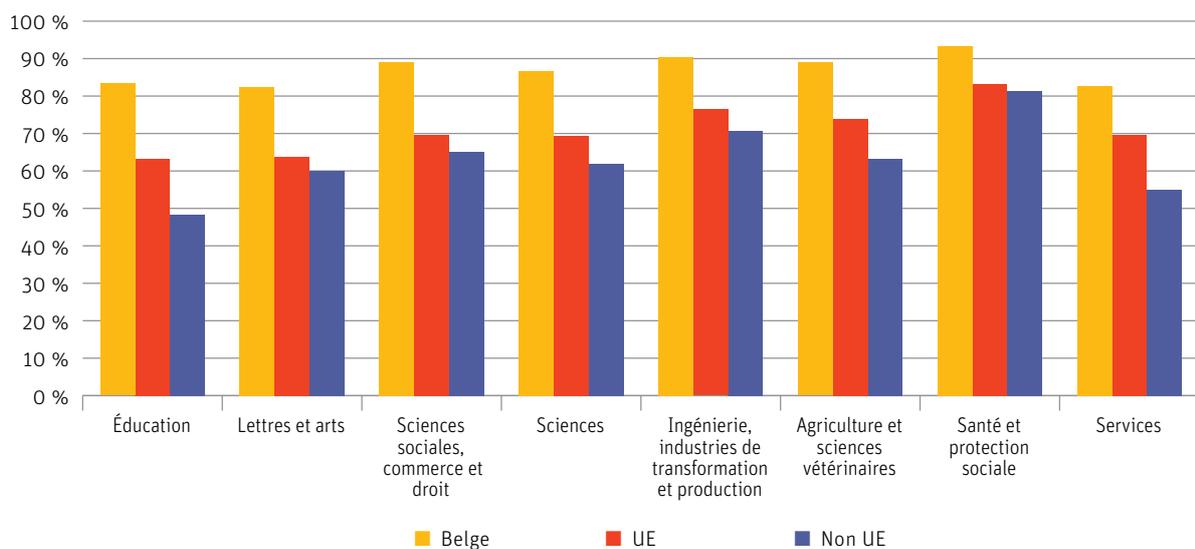
La quatrième édition du Monitoring socio-économique a été publiée en mars 2020. Cette édition du rapport présente les indicateurs du marché de l'emploi de 2008 à 2016. Comme le monitoring comprend des résultats qui portent sur l'ensemble de la population active, il est possible d'identifier des inégalités entre des catégories d'origine différente.

Cette édition comporte également plusieurs nouveautés, comme le domaine d'études, une analyse du marché du travail au niveau des villes, une analyse de trois groupes spécifiques (la deuxième génération, les personnes d'origine UE et les personnes originaires d'Afrique subsaharienne) ainsi qu'une analyse des personnes qui ont travaillé sous contrat article 60.

Il ressort des résultats que les opportunités sur le marché de l'emploi restent encore fortement déterminées par l'origine des personnes. On constate seulement une très légère amélioration : l'écart entre les personnes d'origine étrangère et d'origine belge est un peu moins grand sur le plan du taux d'activité, du taux de chômage et du taux d'inactivité.

Bien qu'une meilleure formation augmente la participation au marché de l'emploi pour tous les publics, le rapport montre que des inégalités subsistent, même à qualification égale. L'écart de taux d'emploi par rapport aux Belges d'origine s'est réduit pour toutes les origines et à tous les niveaux de formation (sauf pour les personnes originaires du Moyen/Proche-Orient et possédant un diplôme de l'enseignement supérieur). Ce qui est frappant, et nous le constatons pour toutes les origines, c'est que l'écart de taux d'emploi est plus grand pour les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour les personnes d'origine étrangère, de longues études en vaudraient moins la peine.

Taux d'emploi des personnes ayant un diplôme selon l'origine et le domaine d'études (25-64 ans, 2016)



(Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS et Unia)

Un partage de connaissances crucial

Le 17 novembre, Unia a organisé un séminaire en ligne (webinaire) consacré à cette 4^{ème} édition du Monitoring socio-économique. L'accent était mis sur l'analyse de la situation des huit villes flamandes : Anvers, Bruges, Gand, Genk, Hasselt, Louvain (avec Oud-Heverlee), Malines et Vilvorde. Nous avons débattu des caractéristiques démographiques de ces villes et du taux de participation à l'emploi.

Deux webinaires et une communication ont été organisés la première quinzaine du mois de janvier 2021 pour diffuser le plus largement possible les résultats de la recherche. Nous sommes convaincus que ces informations sont essentielles pour s'attaquer aux conséquences économiques de la crise du coronavirus, qui aura un impact sur les inégalités socio-économiques en Belgique.

1.5 | Collaboration avec des partenaires sociaux

Unia a continué en 2020 à collaborer étroitement avec les partenaires sociaux. Après la signature de l'accord de coopération avec les organisations d'employeurs, fin 2019, l'objectif était de nous renforcer mutuellement dans le travail touchant à la diversité et à la discrimination. Un séminaire qu'Unia était en train d'organiser avec les employeurs est malheureusement tombé à l'eau en raison de la pandémie. Mais ce n'est que partie remise et cela n'a pas entamé la bonne collaboration en coulisses. Unia a ainsi fourni du matériel pour une brochure des organisations patronales consacrées aux bonnes pratiques d'entreprises qui travaillent à la diversité. Unia a également impliqué les organisations patronales dans le développement d'eDiv et a reçu de leur part un feed-back constructif. Nous avons également eu l'occasion d'exposer notre vision des tests de situation dans une concertation des organisations patronales, ce qui a débouché sur un intéressant échange de points de vue.

Le protocole entre Unia et la CSC signé en 2019 a donné le ton à une collaboration étroite en 2020, aussi bien sur le plan des dossiers que sur celui des formations et du soutien juridique. Unia et la CSC ont organisé deux moments de découverte mutuelle et d'échanges. Ces rencontres intéressantes ont prouvé qu'une bonne connaissance de l'autre constituait souvent la base d'une bonne collaboration. Unia a poursuivi en 2020 les négociations avec la FGTB et qui a abouti à la signature d'un nouveau protocole le 12 janvier 2021. Des discussions sont aussi en cours avec la CGSLB.

En 2020, les partenaires sociaux ont également rédigé un guide pratique sur la diversité et l'égalité de traitement lors du recrutement de personnel. Unia a eu préalablement l'occasion de contribuer au contenu de ce guide.

2. Biens et services

2.1 | Logement : miser sur la sensibilisation et les tests de situation

Le droit au logement est mis sous pression. Dans de nombreuses régions de Belgique, c'est surtout l'offre de logements bon marché qui est insuffisante. Le Conseil flamand du Logement a même parlé d'une « crise du logement » pour ce segment. La pénurie importante et constante de logements sociaux ainsi que l'augmentation du prix des logements excluent de plus en plus de personnes du marché du logement et créent une concurrence entre les candidats locataires, avec souvent pour conséquence des discriminations basées sur l'origine ou l'état de fortune. On compte aussi de fréquents refus d'aménagements raisonnables pour locataires en situation de handicap.

Des chercheurs universitaires tels que Pieter-Paul Verhaeghe étudient, souvent avec des administrations locales et/ou Unia, si des agents immobiliers ou des propriétaires commettent des discriminations sur le marché privé du logement. Les résultats de ces recherches confirment les problèmes déjà pointés par Unia dans son Baromètre de la diversité Logement (2014) et confortent nos recommandations.

Dans la lutte contre les discriminations sur le marché du logement, Unia mise sur la sensibilisation des agents immobiliers déjà établis ou en formation ainsi que des agents des administrations locales.

Unia continue aussi à collaborer avec des niveaux de pouvoir supérieurs : en Wallonie, nous faisons partie d'un groupe de travail sur le logement et l'antidiscrimination avec des acteurs du monde associatif, du secteur immobilier et des services publics. À la Région de Bruxelles-Capitale, Unia collabore avec l'administration (Direction de l'inspection régionale du logement) et le cabinet de la secrétaire d'État au logement et à l'Égalité des chances pour évaluer l'Ordonnance du 16 novembre 2017 relative à la lutte contre la discrimination en matière de logement dans la région bruxelloise. En Flandre, nous travaillons avec Wonen Vlaanderen.

Campagne de sensibilisation sur les droits des locataires

Unia attache beaucoup d'importance à l'information des citoyens sur leurs droits dans tous les domaines de la vie sociale. Afin de rappeler aux locataires et aux bailleurs leurs droits, comme celui d'avoir un chien d'assistance quand bien même les animaux seraient interdits, Unia a lancé une campagne de communication sur les réseaux sociaux. En octobre et en novembre, nous avons publié sur notre page Facebook des visuels qui ont suscité beaucoup d'interactions : ils ont incité quelque 1 600 personnes à consulter notre brochure « Discrimination sur le marché du logement » (2019) sur le site internet d'Unia.

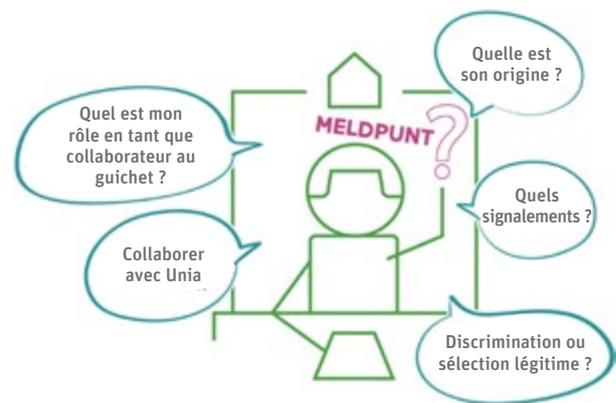


Séances d'inspiration avec Wonen Vlaanderen

À partir du 1^{er} janvier 2021, toute commune flamande membre d'une coopération intercommunale sur le logement (IGS - intergemeentelijke samenwerking rond huisvesting) est obligée de mettre en place un point de contact physique où l'on peut signaler des situations problématiques et des discriminations sur le marché privé du logement. Les collaborateurs

d'une IGS qui travaillent au guichet peuvent ainsi apporter une aide à des locataires vulnérables et informer des citoyens sur leurs droits. Ces points de contact transmettent ensuite leurs signalements de discrimination à Unia qui se charge du traitement ultérieur des dossiers.

Unia a assuré en 2020 onze séances d'information sur ces points de contact, où 255 participants et participantes de pouvoirs locaux flamands ont reçu des explications sur la législation, appliquée au thème du logement. Ils et elles ont aussi appris comment remplir correctement un formulaire de signalement pour discrimination et préciser aux plaignants les attentes qu'ils pouvaient avoir. Ces formations se sont organisées en ligne.



Un participant témoigne :

« Cet exercice de réflexion sur un thème délicat nous aide à réagir à d'éventuels propos, questions, situations discriminatoires. »

Formations pour professionnels et professionnelles du secteur immobilier

Le 28 août et le 1^{er} septembre, Unia a donné une formation de formateurs en ligne à des enseignants de déontologie et de location de biens de l'Institut flamand de Formation des Agents immobiliers (VIVO - Vlaams Instituut Vastgoedopleiding). Les participants et participantes ont pris connaissance de la législation antidiscrimination, de l'impact des stéréotypes et des préjugés, des mécanismes sous-jacents à la discrimination et ont appris à gérer les résistances dans les formations. Avec ce bagage, quelques enseignants et enseignantes du VIVO ont à leur tour donné quatre webinaires sur l'antidiscrimination et ont ainsi touché 278 agents immobiliers.



Photo : Formation 'Train the trainer' pour les enseignants du VIVO

En plus de la sensibilisation et de la prévention, Unia insiste aussi sur l'importance du respect de la législation.

Unia a mis au point il y a quelques années un outil permettant de réaliser soi-même un test de situation si on soupçonnait d'avoir été défavorisé dans la recherche d'un logement. En 2020, le juge de la Cour d'appel de Bruxelles a confirmé qu'un test de situation tel que celui élaboré par Unia peut constituer un moyen de preuve valable (voir encadré).

Découvrez l'outil sur le site unia.be à la rubrique Prévention & Sensibilisation, onglet Outils. Le chapitre 4 de ce rapport annuel, « Vers l'égalité à chaque niveau », vous en dira plus sur les tests de situation organisés par des administrations locales et les intentions à ce sujet dans les différents accords de gouvernement.

☎ Par téléphone

1. J'appelle en utilisant mon nom et repose ma candidature. J'enregistre la conversation.

2. Le même jour, je demande à une connaissance ou à une association de rappeler avec un nom à consonance « belge » et d'enregistrer la conversation. Le profil utilisé doit être comparable.

3. Si la réponse est différente, je conserve la preuve et la transmets à Unia.

✉ Par email

1. J'envoie un email à mon nom pour reposer ma candidature.

2. Le même jour, je demande à une connaissance ou à une association d'envoyer un email similaire avec un nom à consonance « belge ». Le profil utilisé doit être comparable.

3. Si la réponse est différente, j'envoie un nouvel email à mon nom pour demander si la situation a évolué et si le bien est disponible.

4. J'envoie ensuite les différents échanges d'emails à Unia.

➤ Découvrez l'outil sur le site unia.be à la rubrique Prévention & Sensibilisation, onglet Outils. Le chapitre 4 de ce rapport annuel, « Vers l'égalité à chaque niveau », vous en dira plus sur les tests de situation organisés par des administrations locales et les intentions à ce sujet dans les différents accords de gouvernement.

La Cour d'appel de Bruxelles accepte le test de situation comme preuve de discrimination

Dans son arrêt du 28 septembre 2020, la Cour d'appel de Bruxelles confirme pour la première fois qu'un test de situation peut constituer une preuve valable pour démontrer une discrimination. Quelles ont été les antécédents de cette décision ? Un candidat locataire belge d'origine africaine contacte une agence immobilière. Il fournit tous les documents nécessaires, mais on lui dit que le propriétaire a déjà choisi un autre candidat. Il demande ensuite à une femme sans accent étranger de prendre contact avec l'agence et d'enregistrer la conversation. Il s'avère que l'appartement est encore libre. En se basant sur l'enregistrement de cet entretien téléphonique, le juge décide, dans un jugement du 3 septembre 2019, qu'il s'agit d'une discrimination directe. La Cour d'appel confirme cette décision.

Cet arrêt assure une meilleure protection des victimes de discrimination, car il leur est très difficile de prouver la discrimination sans test de situation.

2.2 | Banques et assurances

Une assurance solde restant dû : droit à l'oubli, y compris pour les anciens malades du cancer

Depuis février 2020, il est plus facile pour les anciens malades du cancer de conclure une assurance solde restant dû. Les compagnies d'assurances sont désormais obligées de ne plus tenir compte d'un cancer dix ans après la déclaration de guérison. C'est un soulagement pour ces anciens patients qui se heurtaient souvent à des obstacles lors de la contraction d'une assurance. Unia se réjouit de cette décision, mais demande que l'on s'intéresse aussi aux personnes souffrant de maladies chroniques comme le diabète de type 1 ou les maladies mentales qui restent pour l'instant exclues.

Des comptes en banque de gens du voyage bloqués depuis un an et demi

Le 7 mai 2019, la police a pénétré sur différents terrains occupés par des gens du voyage dans le cadre de la lutte contre un trafic de voitures (opération dite « Strike »). 90 caravanes de familles ont été saisies. Depuis lors, beaucoup de ces personnes n'ont plus de toit, leurs comptes en banque ont été bloqués, leurs caravanes ont été saisies ou leurs numéros d'immatriculation ont été supprimés.

Le European Roma Rights Centre (ERRC) a déposé plainte auprès du Comité des Droits sociaux du Conseil de l'Europe. Il a demandé à Unia et à quelques autres organisations d'examiner la situation de ces gens du voyage un an et demi après l'opération policière. En octobre et novembre 2020, nous avons rassemblé des témoignages indiquant qu'à ce jour, des gens n'ont jamais été interrogés ni fait l'objet de poursuites, n'ont pas pu récupérer leurs caravanes ou n'ont plus accès aux services bancaires. Unia se préoccupe des conséquences sociales de la situation floue touchant aux services bancaires de base. Nous espérons que le médiateur pour les litiges financiers (Ombudsfín) pourra aider à résoudre la situation désespérée de ces familles.

➤ Lisez le Rapport complet « Situation des gens du voyage après l'opération Strike » sur unia.be à la rubrique Publications.

Les primo-arrivants ont aussi droit à un compte en banque de base

Certaines banques refusent régulièrement d'ouvrir un compte bancaire de base à des personnes qui répondent pourtant aux conditions légales. Or, les banques y sont tenues. De plus, tout refus d'ouverture d'un compte doit être motivé par écrit. Mais ces obligations légales sont trop peu respectées, ce qui met des personnes vulnérables, surtout des primo-arrivants, dans des situations catastrophiques. Sans compte en banque, il est par exemple très difficile de recevoir son salaire ou de payer un loyer. Avec Myria, Unia travaille avec les acteurs du secteur bancaire pour adapter la pratique.



Solution négociée : Réaliser des opérations bancaires avec un handicap visuel

De plus en plus de banques suppriment les appareils permettant de faire des virements en agence. Unia a été contacté à ce sujet par une personne souffrant d'un handicap visuel qui ne peut plus faire elle-même ses virements. Elle peut certes faire appel à un employé de la banque pour effectuer ce virement à sa place, mais cette option est payante et ne constitue donc pas pour Unia une alternative valable. Après notre intervention, la banque en question a décidé de prendre à sa charge les frais d'encodage des virements, à titre d'aménagement raisonnable pour ce client.

2.3 | Mobilité

Se déplacer avec les transports publics ou son propre véhicule devrait aller de soi. Malheureusement, les personnes handicapées se heurtent encore toujours à de nombreux obstacles : par exemple des gares, des arrêts de bus ou des trains inaccessibles, mais aussi des obstacles financiers et des préjugés. Une politique de mobilité bien réfléchie doit tenir compte de cela et rechercher des solutions pour rendre l'espace public accessible à tous.

Les basses émissions, un prix élevé pour les personnes handicapées



En mars 2020, Unia a exprimé sa préoccupation au ministre bruxellois de l'Environnement Alain Maron, au sujet du prix élevé payé par les personnes handicapées pour la zone à basses émissions (LEZ) à Bruxelles, qui est entrée en vigueur en 2018. Il est toujours très difficile à ces personnes de prendre les transports publics. De plus, elles ont, plus que la moyenne des gens, des problèmes financiers et peuvent plus difficilement remplacer leur ancien véhicule.

Nous avons demandé au gouvernement bruxellois d'étendre les exceptions existantes pour les véhicules utilisés par ou pour des personnes handicapées. Cette exception existe aussi en Flandre (dans la LEZ de Gand et d'Anvers) pour le propriétaire du véhicule (ou une personne domiciliée à la même adresse) qui a droit à une intervention majorée dans les soins de santé et qui possède une carte spéciale de parking pour personnes handicapées. Fin 2020, les personnes dans cette situation ne pouvaient toujours pas demander cette exception. Depuis lors, le gouvernement bruxellois a annoncé que cette dérogation serait accordée avec effet rétroactif jusqu'au 1^{er} avril 2020.

Se garer sans problème avec un handicap

Plusieurs personnes handicapées ont contacté Unia après avoir reçu à tort une redevance pour stationnement non payés. Ces redevances sont dues à un nouveau système automatisé permettant de contrôler les voitures garées à l'aide de « scan cars » : des voitures équipées d'une caméra sur le toit et en connexion avec les distributeurs de tickets de parking où les automobilistes peuvent encoder leur plaque d'immatriculation. Cependant, le système ne tient pas compte des personnes handicapées qui possèdent une carte leur permettant de se garer gratuitement dans la plupart des communes belges et qui n'introduisent donc pas leur plaque d'immatriculation dans l'appareil.

Pour éviter les redevances indues pour les titulaires d'une carte de parking pour personnes handicapées, certaines communes ont introduit un système obligeant ces personnes à introduire au préalable leur plaque d'immatriculation. Bien que l'adoption d'un système de contrôle automatisé des plaques d'immatriculation ne soit pas un problème en soi, ce pré-enregistrement obligatoire entrave la mobilité de personnes handicapées. Unia demande que ce système de pré-enregistrement soit revu en respectant davantage les droits des personnes handicapées et en envisageant des solutions alternatives ou complémentaires.



Avec la SNCB, des trains plus accessibles



La SNCB veut faire de l'accessibilité une priorité. Pourtant, la société de transport a essuyé pas mal de critiques, début 2020, après l'annonce d'une deuxième commande de wagons M7, qui sont difficilement accessibles pour beaucoup d'utilisateurs. Unia a participé à la recherche d'une solution.

Les wagons M7 posent plusieurs problèmes d'accessibilité. La hauteur de la porte du wagon multifonctionnel, prévu pour les passagers en chaise roulante, n'est pas adaptée à la hauteur standard des quais (76 cm), ce qui empêche les usagers en chaise roulante de monter ou de descendre sans assistance. Les autres wagons ont une porte d'accès à une hauteur de 119 cm, soit plus de 43 cm depuis la hauteur standard la plus élevée des quais. Pour de nombreux passagers (personnes âgées, personnes moins valides, voyageurs avec bagages, un vélo pliant ou une poussette d'enfant...), les marches constituent un obstacle infranchissable. Ceci est contraire aux exigences d'accessibilité auxquelles doit satisfaire une société de transport public. Un train aisément accessible permet aux voyageurs de monter et de descendre de manière autonome, ce qui améliore aussi la ponctualité. Comme ces nouveaux wagons circuleront sur le réseau ferroviaire pendant une trentaine d'années, il était nécessaire d'intervenir rapidement pour résoudre ces problèmes.

Nous avons rencontré la SNCB le 8 juin par vidéo-conférence. Avec le Conseil Supérieur National des Personnes handicapées et le Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB asbl), nous voulions convaincre la société de transport public de reporter la deuxième commande et de rechercher des solutions aux problèmes d'accessibilité. La SNCB s'est montrée ouverte à nos recommandations.

En août, nous avons reçu une invitation pour visiter un nouveau wagon modèle et tester son accessibilité. Il s'est avéré qu'il subsistait plusieurs problèmes qui ne pouvaient pas être simplement résolus dans le contrat-cadre entre la SNCB et le constructeur Bombardier. Avec le soutien d'Unia et d'autres partenaires, la SNCB est parvenue à adapter quelque peu le contrat-cadre. Chaque train entièrement composé de wagons M7 sera équipé d'un wagon accessible de manière complètement autonome depuis les quais, avec une hauteur standard (76 cm). Nous regrettons cependant que tous les problèmes d'accessibilité n'aient pas pu être résolus dans le wagon lui-même.

Par ailleurs, la SNCB s'engage avec Infrabel à standardiser progressivement les différentes hauteurs de quai dans les gares belges et à passer, d'ici 2025, de 78 à 150 gares accessibles de manière entièrement autonome.

Unia est satisfait de cette adaptation et constate un changement positif de mentalité au sein de la SNCB. Alors qu'on recourait auparavant à une assistance en cas de problème d'accessibilité, on opte désormais pour une accessibilité autonome, permettant à tout voyageur de faire lui-même usage des trains et des gares. Nous espérons dès lors que la SNCB rédigera rapidement un ambitieux plan d'action « Accessibilité » et que l'accessibilité autonome constituera le fil rouge qui traversera le nouveau contrat de gestion.



Solution négociée : Une chaîne de magasins de meubles informe toutes ses filiales au sujet des aménagements raisonnables

Une personne à mobilité réduite se déplace avec un Ninebot Elite Plus, une sorte de trottinette électrique. Contrairement aux chaises roulantes, ces appareils ne sont pas uniquement destinés à des personnes handicapées ou malades mais sont aussi très populaires auprès des jeunes, par exemple. Ils font donc moins l'objet d'une stigmatisation. Mais d'autres problèmes se posent.

Une personne contacte Unia après s'être vu refuser l'accès à un magasin de meubles à cause de cet appareil. Unia a contacté la chaîne en question et lui a rappelé le droit aux aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. La chaîne confirme qu'effectivement, elle n'autorise pas ces appareils dans ses magasins parce qu'ils sont généralement utilisés à des fins récréatives. Mais elle admet qu'une erreur d'appréciation a été commise ici et elle lance une campagne de communication pour ses filiales et son service clientèle afin d'éviter de tels problèmes à l'avenir.

3. Enseignement

L'enseignement revêt une importance cruciale sur la voie vers l'égalité. Encore en 2020, il est clairement et douloureusement apparu que celui-ci pouvait aussi conforter, voire creuser, les inégalités entre les élèves. Le confinement et l'enseignement à distance ont eu un grand impact sur les élèves et les étudiants en situation de vulnérabilité ou ayant des besoins spécifiques d'enseignement. La fracture numérique accroît la vulnérabilité, avec pour conséquence des retards d'apprentissage et du décrochage scolaire. Avec le Service de Lutte contre la Pauvreté, la Précarité et l'Exclusion sociale, Unia a écrit une lettre au ministre flamand de l'Enseignement, Ben Weyts, et aux organes de tutelle des réseaux d'enseignement flamands, pour mettre en évidence les difficultés du *preteaching*. Nous avons également adressé un courrier commun aux hautes écoles et universités des Communautés française et flamande.

Vous pouvez lire nos recommandations dans notre rapport « Covid-19 : les droits humains mis à l'épreuve ».

Une recherche universitaire de la VUB basée sur des tests de situation concernant les discriminations au moment de l'inscription d'enfants dans l'enseignement maternel a aussi montré que les enfants d'origine étrangère sont victimes d'exclusion à un très jeune âge⁷. Les résultats de cette recherche confirment les constats d'Unia repris dans son Baromètre de la Diversité Enseignement (2018).

En 2020 aussi, Unia demande que l'on se soucie d'instaurer un enseignement réellement inclusif. Tout élève doit pouvoir y participer sur un pied d'égalité, quels que soient son handicap, son origine ou sa situation familiale. Nous avons transmis des recommandations en ce sens aux ministres et aux organes coudoyés des réseaux d'enseignement et nous avons organisé des formations en ligne.

Collaboration avec des partenaires de l'enseignement en Flandre et en Communauté française

En décembre 2020, Unia a signé un accord de collaboration avec les partenaires flamands de l'enseignement⁸. Grâce à cet accord, tous les partenaires peuvent échanger des informations sur des actions prévues, des campagnes, des recommandations et des recherches sur la diversité dans l'enseignement. Les partenaires se réuniront au moins une fois par an.

« Nous défendons un enseignement large et riche en opportunités pour chaque élève. La collaboration avec Unia offre des opportunités pour cela, mais ce qui est au moins tout aussi important, c'est le respect du rôle de chacun que nous avons défini de manière constructive dans cet accord. »

Lieven Boeve, directeur général de 'Katholiek Onderwijs Vlaanderen'.



Enfants avec un handicap mental : La Belgique à nouveau condamnée

En septembre 2020, le Comité européen des droits sociaux a pris une décision concernant le non-respect du droit à l'enseignement inclusif pour les enfants ayant un handicap mental dans l'enseignement de la Communauté française. La Belgique est une nouvelle fois condamnée. Il y a trois ans, notre pays l'avait déjà été. Il s'agissait cette fois-là de l'enseignement en communauté flamande.

Inspiré par un avis d'Unia, le Comité donne raison à la FIDH (Fédération internationale des Droits humains) et à Inclusion Europe. La Communauté française ne fait pas assez d'efforts pour donner une place à part entière dans son enseignement aux enfants atteints d'un handicap mental, ce qui est en contradiction avec la Charte sociale européenne (adaptée).

Le Comité européen pointe aussi la violation d'autres dispositions et se réfère notamment à la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées.

Unia, l'asbl Inclusion, la FIDH et le Délégué général aux droits de l'enfant demandent entre autres que la législation actuelle soit respectée et évaluée. Il faut aussi adopter un plan assurant la transition vers un enseignement inclusif et tenir compte des enfants atteints d'un handicap mental dans tous les textes politiques visant à rendre les écoles plus inclusives.

La ministre de l'Enseignement Caroline Désir veut organiser une conférence sur les besoins des élèves ayant un handicap mental, à laquelle participeront les ministres, des représentants d'associations et du personnel enseignant, etc. Unia sera également impliqué dans cette concertation.

7 Bourabain, D., Verhaeghe, P.-P., & Stevens, P. (2020). *School of choice or schools' choice? Intersectional correspondence testing on ethnic and class discrimination in the enrolment procedure to Flemish kindergarten*. *Race Ethnicity and Education*, 2020, 1-21.

8 Katholiek Onderwijs Vlaanderen, GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten, Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, Federatie Steinerscholen, Vlaams Onderwijs Overlegplatform, Raad van Inrichtende Machten van het Protestants-Christelijk Onderwijs et Federatie van onafhankelijke, pluralistische, emancipatorische methodescholen.

Unia collabore également avec la Communauté française, les réseaux d'enseignement et les centres PMS des Communautés française et germanophone au sujet de l'enseignement inclusif. Unia fait partie de nombreuses commissions en vue de mettre en œuvre l'enseignement inclusif avec des parents, des élèves et des acteurs de l'enseignement. Les écoles et d'autres acteurs de l'enseignement peuvent en outre faire appel à Unia pour des formations sur la législation antidiscrimination et la Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. Cette collaboration permet aussi à Unia de se faire une meilleure image des obstacles à l'enseignement inclusif et à la non-discrimination.

Le CEF (Comité des Elèves Francophones) a créé un jeu interactif pour les élèves de l'enseignement secondaire. Just' Rights veut les informer de leurs droits à l'école. Unia a collaboré au manuel pratique qui accompagne ce jeu. Ce manuel peut être utilisé séparément du jeu et est téléchargeable sur www.lecef.org.

3.1 | Formations sur l'enseignement inclusif

En 2019, Unia s'est associé à Inclusion Europe pour un projet de l'EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) : *IE+ Promoting positive attitudes and evidence-based policy for inclusive education*. En compagnie de divers acteurs de l'enseignement, nous avons mis au point une formation pour avancer sur la voie de l'enseignement inclusif. Avec cette approche, Unia veut intervenir de manière préventive pour éviter les discriminations dans l'enseignement. Nous avons organisé un premier cycle de formations fin 2019. Le deuxième était prévu en avril 2020, mais a dû être reporté deux fois en raison du Covid-19.



Wout Hertens a évoqué son parcours d'inclusion scolaire.

Nous avons finalement décidé de proposer ce cycle de formation intégralement en ligne, en trois demi-journées en novembre. Nous avons collaboré pour cela avec des élèves à besoins spécifiques, des parents, des universitaires, un directeur d'école, des accompagnateurs et des collaborateurs de centres PMS. Nous avons demandé aux participants de visionner auparavant trois brèves interviews. Dans la première, un élève, Wout Hertens, témoigne avec son accompagnatrice de son parcours dans l'enseignement inclusif. Kurt Willems, professeur de droit de l'enseignement à la KU Leuven, explique dans la deuxième interview en quoi consiste exactement le droit à l'enseignement inclusif. Et dans la troisième interview, Elisabeth De Schauwer, du groupe spécialisé Orthopédagogie de l'UGent, précise comment on peut relever à l'école les défis des élèves ayant des besoins de prise en charge spécifiques et comment les enseignants peuvent se fier à l'expertise qu'ils possèdent déjà.

« Continuer comme nous le faisons actuellement, avec deux systèmes d'enseignement distincts, c'est intenable. J'aime le slogan : 'l'enseignement spécialisé doit devenir un service, et pas un lieu'. Car nous devons faire en sorte que l'excellente expertise présente ne soit pas perdue mais soit exploitée dans un autre lieu, à savoir le système d'enseignement ordinaire. À long terme, cela demande une adaptation du système d'enseignement. »

Kurt Willems, professeur de droit de l'enseignement

Les participants et participantes ont choisi chaque journée de formation à partir de deux 'tables d'inspiration' centrées sur des questions telles que : comment réaliser une pratique de classe inclusive ? Comment revoir la vision et l'organisation de l'école afin de faciliter l'inclusion ? Et comment les écoles peuvent-elles utiliser l'UDL (Universal Design for Learning) et le Cadre de référence pour un Enseignement de qualité afin de garantir un enseignement inclusif de qualité ?

Avec cette formation, Unia a réuni 56 professionnels et professionnelles de l'enseignement qui ont manifesté un grand besoin de partager une vision quant à la voie menant à l'enseignement inclusif. Il y a une forte envie de travailler ensemble et d'échanger des connaissances et des expériences. Nous avons appelé le ministre de l'Enseignement à soutenir les acteurs concernés, à éliminer les obstacles et à afficher une vision sur la manière dont un système inclusif d'enseignement peut être mis en place peu à peu.

Unia a publié début 2021 son avis à propos de l'enseignement inclusif au ministre flamand de l'Enseignement Ben Weyts et sur notre site internet.

- Le matériel de formation sur l'enseignement inclusif IE+ se trouve sur www.unia.be, à la rubrique Domaines d'action/Enseignement/Outils pour l'Inclusion.



Solution négociée : La recherche pénible d'aménagements raisonnables dans le bâtiment de l'école

Une élève de quatrième primaire a du mal à monter les escaliers en raison de son nanisme. Les années précédentes, elle a toujours pu suivre les cours au rez-de-chaussée. Mais cela a changé l'année dernière quand elle a dû emprunter l'escalier pour se rendre dans son nouveau local de classe au premier étage. Ses parents ont remarqué que c'était extrêmement fatigant pour leur fille, mais ils n'ont pas été écoutés par l'école lorsqu'ils ont demandé des aménagements raisonnables : l'école estimait que l'élève était très enthousiaste et ne se plaignait jamais.

Cette situation de blocage incite les parents à demander l'assistance d'Unia, qui dialogue avec toutes les parties et cherche une solution adéquate avec les parents et l'école. L'élève reçoit la clé d'une autre porte d'accès qui lui évite de devoir monter les escaliers et peut désormais utiliser les toilettes pour adultes, qui sont plus aisément accessibles pour elle. Le coordinateur de l'accompagnement et la maîtresse veillent à ce qu'elle n'emprunte plus les escaliers et ne soit donc plus épuisée quand elle rentre chez elle après une journée d'école.

3.2 | Recommandations sur le soutien aux élèves à besoins d'enseignement spécifiques dans les mesures contre le Covid-19 en Flandre

Avec le 'Steunpunt voor Inclusie' et le département Orthopédagogie de l'Université de Gand, Unia a mis au point dix suggestions concrètes pour mieux tenir compte des élèves à besoins d'enseignement spécifiques dans les mesures contre le Covid-19. Ces recommandations ont été publiées en mai et nous avons insisté auprès du ministre flamand de l'Enseignement pour que soient adoptées des mesures inclusives, attentives à tous les élèves. Les enfants et les jeunes à besoins spécifiques conservent en effet le droit à des aménagements raisonnables et à la non-discrimination.

Quelques-unes de ces recommandations restent pertinentes à ce jour :

- Le soutien doit rester centré sur l'enfant même pendant une crise. C'est pourquoi il est important que ceux qui fournissent ce soutien aient une démarche proactive intégrant la situation familiale. Cela peut se faire en ligne, mais si nécessaire il faut aussi envisager des visites à domicile, avec les garanties sanitaires indispensables (il y a de bonnes pratiques de réseau de soutien qui apportent à domicile des boîtes de matériel désinfectées).
- Le modèle de soutien doit précisément être appliqué dans cette situation de crise, en recourant à des accompagnateurs de trajets d'inclusion dans les écoles ordinaires. Le soutien ne peut être réservé à l'enseignement spécialisé.

- Ces recommandations sont disponibles (uniquement en néerlandais) sur unia.be à la rubrique Législation & Recommandations : Recommandations d'Unia.

3.3 | Recommandations pour n'exclure aucun élève à l'heure du Covid-19

La nécessité de conseils de classe équitables

Unia et le Service de Lutte contre la pauvreté encouragent les écoles à veiller à ce que les élèves et leurs parents soient suffisamment impliqués dans toutes les décisions des conseils de classe. Nous demandons que celles-ci tiennent compte dans leurs motivations des différentes situations familiales des élèves pendant la crise du Covid-19.

Le Baromètre de la Diversité Enseignement (2018) révèle en effet que des préjugés inconscients basés sur l'origine, le sexe et le milieu socio-économique d'un élève peuvent influencer la décision du conseil de classe. Un milieu familial moins favorable rend les élèves particulièrement vulnérables pendant la crise du coronavirus, mais pas moins compétents pour autant.

Ces recommandations ont été transmises en juin au ministre compétent et à tous les réseaux d'enseignement ainsi qu'à leurs organes de tutelle.

Être attentif aux publics vulnérables dans l'enseignement à distance

Unia a demandé en avril 2020 d'être attentif au fait que l'enseignement à distance pouvait être très éprouvant pour tous les élèves et les étudiants, mais qu'il constituait un plus grand défi encore pour les publics les plus vulnérables. Nous avons répété ces points d'attention en octobre 2020.

Tous les élèves ou les étudiants ne disposent pas des mêmes moyens pour pouvoir suivre certains cours ou tous les cours en ligne. Ils ne possèdent pas tous un ordinateur ou un espace distinct pour participer aux cours ou étudier. Certains doivent s'occuper de frères et sœurs plus jeunes ou partager l'espace et le matériel avec d'autres membres de la famille.

Unia demande aux écoles de tenir compte de la réalité propre à chaque élève ou étudiant afin de donner à chacun la possibilité de réaliser son travail scolaire dans des conditions correctes et comparables. Unia demande par ailleurs que les écoles se montrent particulièrement attentives aux besoins spécifiques d'élèves et d'étudiants en situation de handicap.

Enfin, Unia invite les écoles à prendre ces mesures en concertation avec les acteurs concernés : les centres PMS, le personnel enseignant, les associations d'élèves, d'étudiants et de parents, les services de soutien pour étudiants handicapés, les services sociaux, etc. Le droit à l'enseignement n'est pas une simple option et l'enseignement inclusif reste un droit, y compris pendant la crise sanitaire.



Solution négociée : Une école joue la carte de la sensibilisation après une tempête médiatique internationale

Le 6 mars 2020, les élèves de sixième secondaire d'un collège flamand fêtaient leurs cent derniers jours à l'école. Il est de tradition que les élèves se déguisent à l'occasion de cette fête, pour laquelle l'école autorise une certaine dose d'humour et d'absurdité.

L'école a publié une photo de la fête sur ses pages Facebook et Instagram. On y voyait des élèves vêtus d'habits traditionnels d'apparence chinoise. Une jeune fille avait imité des yeux bridés et d'autres tenaient un panneau avec la mention "CORONA TIME". L'école s'est retrouvée au cœur d'une tempête médiatique nationale et même internationale. Le directeur a expliqué que les élèves ou l'équipe pédagogique n'avaient pas eu l'intention d'être blessants et que les conséquences avaient été mal évaluées.

Se moquer d'autres cultures relève, du moins dans ce cas, de la liberté d'expression, mais n'est pas propice au climat scolaire et au bien-être des élèves qui se sentent liés à cette culture. À la demande d'Unia, la direction a diffusé un message parmi les élèves des dernières années pour situer le contexte de cette question et plusieurs initiatives visant à sensibiliser les élèves et les enseignants ont été prévues. L'école se fait accompagner par 'School zonder racisme'.

4. Police : formation et prévention

Formation de formateurs

Unia investit autant que possible dans des formations destinées à des enseignants, des formateurs ou des coaches. Cette approche consistant à former les formateurs ('train the trainer') nous permet d'accroître notre impact. En février 2020, Unia a donné cette formation à 12 formateurs de la police fédérale, qui ont reçu des outils pour mieux gérer la diversité dans leur classe. Leur fonction d'exemple comme enseignant a été un autre point d'attention et ils ont aussi appris à réagir adéquatement à des propos potentiellement discriminatoires.

Holocauste-Police-Droits humains : une formation pour agents qui reste dans les mémoires



Unia collabore depuis 2014 avec la police et Kazerne Dossin au projet « Holocauste, police et droits humains » qui vise à faire percevoir au personnel de police, en une journée de formation, les mécanismes d'exclusion et de violence.

Les participants et participantes y apprennent à analyser des situations pratiques et à agir selon leurs convictions personnelles dans un cadre éthique qui respecte les droits humains. Ils visitent la Kazerne Dossin en suivant un parcours qui illustre le rôle de la police belge dans la déportation de juifs, de Roms et de Sintis sous l'occupation allemande. Pendant la visite du musée, les participants apprennent à relier les événements historiques à différents mécanismes (discrimination et exclusion, la spirale de la violence collective, la marge de manœuvre et les choix éthiques individuels) et à une approche actuelle des droits humains, fondement de l'État de droit démocratique moderne. En se basant sur ces éléments, les participants traitent ensuite de dilemmes

éthiques contemporains susceptibles de mener à la violation des droits humains.

La Kazerne Dossin, la police et Unia ont élaboré un programme de formation pour les guides recrutés au sein de la police et qui dirigent la journée de formation, aussi bien pendant la visite du musée que lors des échanges sur des études de cas. Par ailleurs, Unia est aussi membre de la cellule qui évalue en permanence la qualité de cette journée de formation. Ainsi, cette cellule a amélioré en 2020 la manière dont les accompagnateurs présentent le thème central des droits humains pour en faire le fil rouge de la formation et en renforcer l'effet produit.

Dans le but de consolider le lien entre l'analyse des dilemmes éthiques et les droits humains, la cellule a adapté la structure de la journée de formation afin que les participants comprennent mieux les droits humains et leur évolution historique depuis la Deuxième Guerre mondiale. Ils ont aussi une meilleure perception du rôle de la police en relation avec les droits humains. Ce qui constitue le cœur de l'action policière, à savoir le respect et la protection des droits et des libertés de l'individu (article 1 de la loi sur la fonction de police), est ainsi placé au centre de l'analyse des dilemmes contemporains.

Circulaire COL13/2013

38 collaborateurs francophones de la police et 14 néerlandophones ont été formés en 2020 à la lutte contre les délits et messages de haine et les discriminations. Ils disposent ainsi des outils pour mener à bien leur tâche comme personnes de référence, telle que définie par la circulaire COL13/2013. Unia constate avec satisfaction que la très grande majorité des zones de police ont désigné un ou plusieurs agents de police pour exercer cette mission et qu'elles songent à désigner de nouveaux policiers de référence en cas de changements internes de personnel.

Plusieurs policiers de référence ont déjà pris des initiatives de sensibilisation prometteuses pour leurs collègues sur l'accueil des victimes ou sur la manière correcte d'encoder et d'enregistrer les délits de haine. Il en résulte un traitement judiciaire plus efficace et une meilleure relation entre la police et les victimes de délits de haine.

Unia juge important de bien informer les policiers et les magistrats de référence notamment sous la forme d'une newsletter trimestrielle sur la circulaire COL13/2013 et la jurisprudence récente. Cette newsletter fait notamment la promotion des initiatives prises par certains policiers de références au sein de leur zone pour sensibiliser et promouvoir une meilleure connaissance des législations antidiscrimination.

Formation en ligne pour commissaires et inspecteurs principaux

Lors de la formation préparatoire à la fonction de commissaire, à l'académie nationale de police, nous avons donné aux candidats commissaires une formation en ligne intitulée 'Intervenir et dresser des constats en cas de discrimination et de racisme'.

À la demande de la Direction de la Coordination et du Soutien Halle-Vilvorde de la police fédérale, Unia a donné une formation aux cadres dirigeants et aux collaborateurs des Ressources humaines de la direction concernée. Nous avons approfondi des questions et des situations spécifiques auxquelles les participants et les participantes sont confrontés dans l'exercice de leur fonction.



Chapitre 3

Combattre
la discrimination,
les messages et
les délits de haine

À côté de la promotion de l'égalité, la lutte contre la discrimination et la haine constitue la deuxième mission d'Unia. Unia exerce cette mission pour tous les critères protégés dans les différentes législations antidiscrimination à l'exception du sexe et des critères apparentés d'une part et la langue d'autre part. Toute personne victime ou témoin de discrimination ou de haine peut le signaler à Unia.

Nous constatons à nouveau en 2020 une hausse sensible (+ 11,7 %) du nombre de signalements. De plus en plus de citoyens s'adressent à Unia pour nous saisir des discriminations potentielles. De plus, il y a une tendance à ce qu'un même fait soit signalé à Unia par plusieurs personnes, parfois des dizaines ou des centaines, surtout à la suite d'appels en ce sens sur les réseaux sociaux.

Dans ce chapitre, nous illustrons les principales tendances de 2020 à l'aide de quelques affaires judiciaires marquantes et nous mettons en avant les résultats de plusieurs recherches importantes commanditées par Unia.



Être doublement discriminé : qu'est-ce que c'est ?

Il sera régulièrement question dans ce chapitre de discrimination multiple et d'intersectionnalité. Il est important de connaître la différence, d'où cette brève précision terminologique :

- **La discrimination multiple successive** signifie qu'une personne est discriminée à différents moments en raison d'un seul et même critère protégé. Par exemple, une personne homosexuelle issue d'une minorité ethnique peut être discriminée sur la base de son orientation sexuelle dans une situation et sur la base de son origine ethnique dans une autre (voir la partie 2 de ce chapitre : Handicap et état de santé).
- **La discrimination cumulative** signifie qu'une personne est discriminée en même temps sur base de deux ou plusieurs critères de discrimination où un des critères de discrimination se trouve renforcé par un ou plusieurs autres critères. Par exemple, un employeur ne recrute que des employés d'un certain âge, avec une certaine expérience, et une maîtrise parfaite de la langue ainsi qu'une nationalité précise. La combinaison des critères exigés peut diminuer les chances d'autres candidats (voir la partie 5 de ce chapitre : Orientation sexuelle).
- **La discrimination intersectionnelle** est le fait d'être discriminé sur la base de critères indissociables qui créent une nouvelle forme de discrimination particulière. Les critères protégés interagissent de manière simultanée et deviennent indivisibles (voir la partie 4 de ce chapitre : Conviction philosophique et religieuse).

1. Racisme

1.1 | Une année charnière pour l'inégalité raciale ?

Dans le monde entier mais chez nous aussi, le racisme a manifestement été en 2020 un sujet d'inquiétude pour des citoyens, de grandes entreprises, des institutions publiques, des villes et des communes. Ils ne sont pas restés inactifs. La mort de George Floyd en mai, dans la ville américaine de Minneapolis à la suite d'une intervention policière violente a suscité de multiples protestations de la part de citoyens : des manifestations 'Black Lives Matter' ont eu lieu, non seulement aux États-Unis mais aussi en Belgique. Ces protestations dénonçaient les violences policières contre des minorités ethniques et exigeaient des réformes au sein de la police. Comme nous l'avons dit dans le précédent chapitre, Unia collabore avec la police pour sensibiliser aux droits humains, faire appliquer correctement la législation antiracisme et anti-discrimination et enregistrer correctement les délits de haine.



Recherche et recommandations sur la sélectivité policière



Unia traite chaque année une cinquantaine de dossiers dans lesquels il est fait état d'un comportement potentiellement illégitime de la part de fonctionnaires de police. Ces comportements ne s'expliquent pas uniquement par des attitudes individuelles : les choix stratégiques

et les choix de management d'une zone de police peuvent aussi exercer, volontairement ou non, une influence positive ou négative sur les relations entre la police et la population⁹.

Unia a financé une recherche-action sur ce sujet. Elle a été menée dans la zone de police de Bruxelles Nord (PolBruNo), en collaboration avec le corps de police et l'Institut national de Criminalistique et de Criminologie (INCC).

Le constat le plus important concerne la manière dont une zone de police est dirigée, qui a un sérieux impact sur les pratiques des agents de police. Notre prise de position livre des recommandations ciblées à ce sujet pour les experts et les dirigeants de la police et pour les organisations qui veulent s'atteler à améliorer le lien entre la police et la population. Petite sélection de ces recommandations :

- Garantir une intervention policière transparente afin d'accroître la confiance de la population dans la police.
- Inclure dans la loi sur la fonction de police l'obligation de justifier les contrôles.
- Sanctionner clairement les comportements abusifs et discriminatoires d'agents de police.
- Par des partenariats, développer une approche tournée vers la population.

➤ Vous pouvez télécharger nos recommandations et cette recherche sur unia.be, rubrique Publications.

9 Voir aussi notre rapport annuel 2019 sur le profilage ethnique.

Ouverture d'un dialogue avec les pompiers de Bruxelles après des témoignages de harcèlements racistes

Un article concernant des harcèlements racistes aux pompiers de Bruxelles est paru fin 2019 dans la presse. Il a suscité une vive indignation et Unia n'a pas tardé à recevoir de nombreux témoignages au sujet de problèmes de racisme et de discrimination chez les pompiers. Unia s'est penché sur ces témoignages et a pris contact avec les pompiers de Bruxelles.

Unia reçoit régulièrement des demandes d'information sur ce dossier tandis que de nouveaux signalements continuent à nous parvenir. Comme dans toute autre affaire, Unia ne donne pas de détails sur des dossiers individuels ou sur le contenu de la discussion avec les intéressés. C'est important pour que la collaboration avec la direction des pompiers puisse se dérouler dans une parfaite confiance réciproque. Il convient cependant de préciser quelques grandes lignes qui permettent de comprendre notre approche dans ce dossier.

La première étape au moment d'ouvrir un dossier consiste pour Unia à entrer en dialogue avec toutes les parties. Dans ce cas-ci aussi, nous nous sommes adressés à la direction des pompiers de Bruxelles pour comprendre ce qui s'était précisément passé et la manière dont ces problèmes sont abordés. Dans le même temps, Unia a rassemblé une série de témoignages de travailleurs, qui ont clairement montré qu'un problème de racisme et de discrimination endémique s'était posé et qu'il avait été traité de manière imparfaite.

Pour Unia, c'est clair : en tant que service public, les pompiers doivent être à la disposition de *tous* les habitants de Bruxelles. Chacun a droit à la sécurité. Cela vaut bien entendu aussi pour les pompiers eux-mêmes, qui doivent pouvoir faire leur travail dans des conditions sûres. De plus, le corps d'un service public doit être le reflet de la société pour laquelle il travaille. Des mesures énergiques sont nécessaires pour y parvenir.

Entre-temps, le secrétaire d'État en charge des pompiers a désigné un partenaire externe pour évaluer l'organisation sur ce thème. L'objectif de cette enquête est de situer les points de friction et d'y apporter des solutions. Unia est bien sûr à la disposition de ce partenaire externe pour partager des expériences et des connaissances à ce propos.

La décolonisation sur le devant de la scène

À côté des protestations 'Black Lives Matter' de citoyens, plusieurs villes ont pris des initiatives touchant à la décolonisation, 60 ans exactement après l'indépendance de la colonie belge. En divers endroits, des pouvoirs locaux procèdent à l'enlèvement de statues du roi Léopold II, au remplacement de noms de rue ou à des mises en contexte de ces éléments urbains. On prend de plus en plus conscience que ces noms de rues et ces statues glorifient un passé douloureux. En juillet 2020 a aussi été instituée la Commission spéciale de la Chambre 'Congo – passé colonial', qui dispose de 12 mois pour formuler ses conclusions.



Rencontre avec le mouvement brugeois 'Black Lives Matter'



Des collaborateurs d'Unia ont rencontré en septembre 2020 'Bruges United Against Racism' (BUAR), un collectif né dans le cadre du mouvement 'Black Lives Matter'. Voici ce qu'en dit un collaborateur d'Unia :

« Nous voulions mieux connaître ce groupe et discuter avec lui de ses critiques envers Unia et le plan antiracisme de la Ville de Bruges. Lors d'une réunion tenue dans le respect des précautions sanitaires, le BUAR a émis de idées pour s'attaquer au racisme et à la discrimination à Bruges et nous avons pu à notre tour expliquer le fonctionnement d'Unia, ce qui était vraiment nouveau pour eux. Le résultat de cette rencontre ? Le BUAR est désormais un partenaire constructif pour déployer le plan antiracisme à Bruges ».

En juin 2020, le Parlement bruxellois a adopté une résolution relative à la décolonisation de l'espace public et a constitué un groupe de travail. Lors de sa réunion inaugurale, le président a annoncé le 21 septembre 2020 l'intention du Parlement d'organiser des Assises contre le racisme. Unia est membre du groupe de pilotage qui préparera ces séances. Les préparatifs ont cependant dû être interrompus à cause de la deuxième vague de coronavirus.

Toujours durant l'été, plusieurs grandes entreprises ont aussi fait savoir qu'elles voulaient changer leur manière de gérer les stéréotypes raciaux offensants. Facebook et Instagram interdisent l'utilisation du *blackface* (se grimer le visage en noir), ce qui vise notamment le Père Fouettard. Le magasin en ligne bol.com a banni le terme 'Zwarte Piet' et les représentations stéréotypées qui y sont liées. D'autres initiatives sont prises pour repenser ce personnage et le détacher de son image stéréotypée.

1.2 | Conférence interministérielle après une série de délits de haine et de réactions haineuses

- En novembre 2019, le futur centre d'accueil pour demandeurs d'asile de Bilzen a été incendié. Malgré une condamnation générale de cet acte criminel, le nombre important de réactions racistes sur les réseaux sociaux a conduit le parquet du Limbourg à ouvrir une instruction à ce sujet.
- Trois personnes soupçonnées d'avoir mis le feu ont été arrêtées en décembre 2020. L'un des suspects est un homme qui a des liens avec le groupe nationaliste Voorpost et le Vlaams Belang. Il a par ailleurs fait la une de l'actualité, le 27 septembre, lorsqu'il a participé à une action de protestation du Vlaams Belang contre le nouveau gouvernement fédéral à bord de son camion décoré de symboles nazis.
- En janvier 2020, les plateformes de réseaux sociaux ont aussi été inondées de réactions haineuses après l'échec de la tentative de migrants en transit de traverser la Manche entre La Panne et l'Angleterre à bord d'une petite embarcation.

Ces faits ont contribué à inciter le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées à mettre sur pied une conférence interministérielle (CIM) contre le racisme. Cette CIM doit travailler à la préparation d'un Plan national d'Action contre le Racisme. Unia plaide en faveur d'un tel plan national d'action depuis 2001, quand la Belgique s'y est engagée à la Conférence de l'ONU contre le Racisme, à Durban.

Le monde associatif, et surtout la Coalition bilingue pour un Plan interfédéral d'Action contre le Racisme (coalition NAPAR), joue un rôle important d'aiguillon du monde politique pour s'atteler à un tel plan interfédéral d'action. En juin 2020, Sophie Wilmès, alors Première ministre, a confirmé à l'occasion du débat sur la manifestation 'Black Lives Matter' à Bruxelles que les préparatifs de la CIM avaient débuté, mais avaient pris du retard à cause de la crise de coronavirus. Cependant une note de démarrage a été adoptée en CIM fin août 2020. Début 2021, le gouvernement De Croo a relancé le processus et tous les gouvernements ont désigné leurs représentants aux groupes préparatoires à la CIM qui devrait adopter ce plan interfédéral en 2021.

Unia et la coalition NAPAR seront invités en 2021 à présenter leurs recommandations à ces différents groupes de travail.

1.3 | Création de la Commission d'accompagnement Racisme

Les signalements concernant le racisme constituent la plus grande partie du nombre de signalements reçus par Unia. En 2020, nous avons reçu 3 616 signalements portant sur un ou plusieurs des cinq critères « raciaux » protégés par la loi : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance (juive) et l'origine nationale ou ethnique.

Mais nous ne sommes pas seuls à mener la lutte contre le racisme. Nous collaborons avec de nombreux partenaires concernés dans toutes les parties du pays : organisations de la société civile, universitaires, partenaires sociaux... C'est pourquoi Unia a lancé le 5 mars 2020 la Commission d'accompagnement Racisme, en présence d'une trentaine d'acteurs du monde associatif, de partenaires sociaux et du monde académique. Cette commission se penche sur les questions de racisme sous toutes ses formes : afrophobie, antisémitisme, islamophobie, xénophobie, asiaphobie...



Sur le site internet d'Unia, c'est l'article « Lutter contre le racisme : plus que jamais d'actualité en Belgique » qui a été le plus consulté l'année passée. Nous l'avons publié le 21 mars, dans le cadre de la Journée internationale contre le Racisme. Depuis lors, il a été lu plus de 3 200 fois. Parmi nos pages consacrées aux critères protégés, celle qui traite du racisme reste aussi la plus consultée en 2020.



Psychologues étrangers en Belgique

La nationalité est l'un des motifs de discrimination. Toutefois, on ne peut pas toujours parler de racisme au sens classique du terme lorsque des personnes sont traitées différemment en raison de leur nationalité. L'un des problèmes auxquels se heurtent souvent les nouveaux arrivants en Belgique est la reconnaissance de leur diplôme étranger. En 2020, la demande de soutien psychologique a atteint des sommets inconnus jusque-là. Pourtant un grand nombre de psychologues qualifiés d'origine étrangère et diplômés hors de Belgique ont été contraints de rester les bras croisés en raison d'un changement de la loi qui les empêche d'exercer leur métier. S'ils le font tout de même, ils courent le risque d'être poursuivis.

La Belgique est l'un des rares pays où le métier de psychologue clinique est régulé. En 2020, des dizaines de psychologues cliniques, dont certains travaillent déjà en Belgique depuis longtemps, ont été empêchés d'exercer à cause d'un diplôme obtenu dans un autre pays, souvent proche (France, Suisse, Allemagne, Luxembourg, etc.). Un diplôme étranger doit être reconnu, mais la lenteur des procédures, le manque de clarté au niveau de l'administration, le flou des critères permettant de reconnaître le caractère 'clinique' du master... sont souvent des obstacles insurmontables. Unia constate dans diverses situations une différence indirecte de traitement basée sur la nationalité.

2. Handicap et santé

2.1 | L'impact dramatique du coronavirus

La crise du coronavirus laisse des traces profondes dans la vie des personnes handicapées et de leurs proches. Elles se sentent abandonnées ou ont eu l'impression de ne pas vraiment compter. C'est ce qui ressort d'une enquête¹⁰ réalisée par Unia à la suite du nombre croissant de questions et de signalements reçus pendant le premier confinement. 865 personnes y ont pris part, dont 502 personnes handicapées et 363 membres de leurs familles.

Un collaborateur d'Unia explique :

« Au cours de l'année écoulée, nous avons très régulièrement eu écho de situations poignantes de personnes handicapées et de membres de leur famille. Il faut malgré tout rester constructif et créatif pour trouver une réponse. Nous avons dû constamment nous adapter avec rapidité et collaborer avec des organisations de la société civile pour conseiller les décideurs politiques. Notre travail a très souvent été rattrapé par la réalité. Malgré les petites victoires que nous avons obtenues pour les personnes handicapées, l'année 2020 a parfois été émotionnellement éprouvante. Quand un répondant anonyme dit dans notre enquête 'qu'il ne vaut plus la peine de vivre', sans que l'on puisse réagir, cela vous marque vraiment ».

Les mesures sanitaires du printemps 2020 ont eu des conséquences pénibles pour de nombreuses personnes handicapées et les membres de leur famille. Les services de soins à domicile ont été suspendus, entre autres à cause du manque de matériel de protection pour le personnel soignant. Des parents ont dû faire le choix extrêmement difficile entre laisser leur enfant séjourner dans l'institution sans pouvoir lui rendre visite ou le garder chez eux. En Flandre, le 'groeipakket' (les anciennes allocations familiales) a continué à être versé à l'institution, même quand les parents accueillaient l'enfant chez eux et devaient payer tous les frais que cela comporte (couches-culottes, alimentation par sonde, etc.). Grâce à

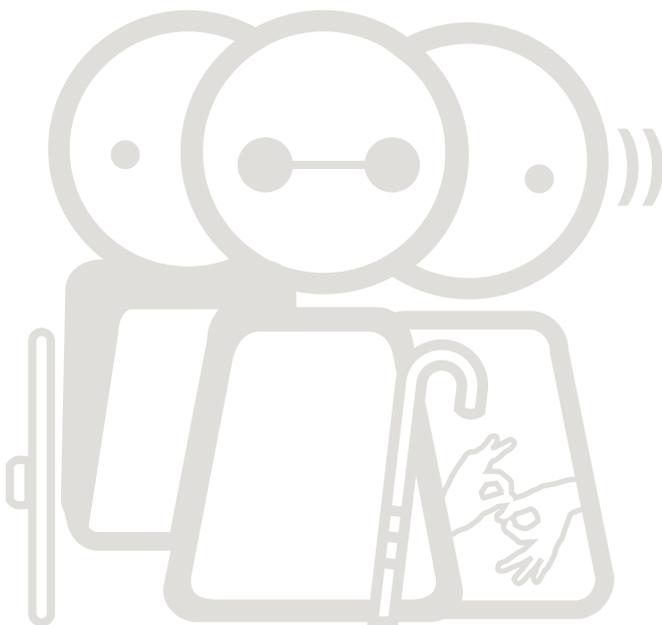
¹⁰ L'enquête a été réalisée entre le 28 avril et le 1^{er} juin 2020 auprès de répondants dans toute la Belgique, en français, en néerlandais et en langues des signes.

l'intervention d'Unia et du 'Vlaamse Adviesraad Handicap NOOZO' ('Niets over ons zonder ons') auprès de la taskforce flamande 'Familles vulnérables', ce problème a pu être pointé et rectifié.

Par ailleurs, certains handicaps font qu'il est difficile de respecter les mesures sanitaires. Ainsi, les personnes ayant un handicap moteur ne peuvent pas pousser de caddie dans les magasins, même si ceux-ci sont obligatoires pour faire ses courses. D'autres handicaps rendent par exemple difficile le port d'un masque.



- ↳ Lisez le rapport « Covid et droits humains : Impact sur les personnes handicapées et leurs proches » sur unia.be, à la rubrique Publications.



Exceptions à l'obligation du port du masque

Nous avons tout d'abord commencé à porter le masque dans les transports publics. À partir de la mi-mai, c'est devenu une obligation sur le lieu de travail si la distance minimale ne pouvait pas être respectée ainsi qu'à l'école pour les enseignants et les élèves de plus de 12 ans. Chez le coiffeur aussi, le port du masque est devenu une obligation, qui a ensuite été étendue à des espaces intérieurs comme les magasins et enfin à tous les lieux publics fréquentés. Les règles ont été fixées par les autorités locales. À chaque durcissement de ces règles, Unia a reçu des signalements de personnes handicapées qui étaient inquiètes, par exemple parce que leur état de santé les empêchait de porter un masque. Ces personnes subissaient souvent de vives réactions d'autres citoyens quand elles ne portaient pas de masque, même si elles avaient une bonne raison pour cela.

Suite à une recommandation d'Unia, une exception a été incluse dans l'Arrêté ministériel du 22 août 2020 : « Les personnes qui sont dans l'impossibilité de porter un masque, une alternative en tissu ou un écran facial, en raison d'une situation de handicap attestée au moyen d'un certificat médical, ne sont pas tenues par les dispositions du présent arrêté prévoyant cette obligation ».

Cette exception ne semble pas encore suffisamment connue. Nous avons continué à recevoir beaucoup de questions à ce sujet. En dépit de cette disposition, l'obligation du port du masque reste pour beaucoup de personnes une règle qui n'autorise aucune exception. Unia a donc demandé aux autorités de faire une communication ciblée afin que les personnes handicapées qui ne portent pas de masque ne soient pas stigmatisées.

Dans la deuxième moitié de l'année, Unia a reçu nettement moins de signalements concernant l'influence des mesures sanitaires sur la vie des personnes handicapées. Grâce aux discussions entre notamment Unia, la Première ministre et Comeos, la Fédération belge du commerce et des services, on a mieux tenu compte, au fil de l'année, de l'impact de la

politique anti-coronavirus sur les publics fragilisés. Ainsi, les écoles et les centres de jour sont restés ouverts pendant le deuxième confinement.



Unia a aussi publié pendant la crise du coronavirus une série de recommandations, axées sur les personnes handicapées et destinées aux villes et aux communes. Les pouvoirs locaux jouent en effet un grand rôle au niveau des mesures de protection qui sont prises, mais aussi du soutien des habitants.

- Ces recommandations ont été rédigées à partir des résultats de l'enquête et peuvent être consultées sur unia.be, à la rubrique **Recommandations**.

La SNCB suspend les services d'assistance et laisse sur la touche les voyageurs handicapés

Au début du premier confinement, la SNCB a suspendu l'assistance pour les personnes à mobilité réduite. Unia a écrit à la SNCB pour plaider en faveur d'une solution garantissant la sécurité du personnel ferroviaire tout en maintenant un service d'assistance.

Certains voyageurs qui doivent effectuer un déplacement essentiel, par exemple pour se rendre à l'hôpital, ont besoin d'assistance. Souvent, ils n'ont pas d'autre moyen de transport que le train.

Unia a demandé à la SNCB d'annuler la décision de suspendre l'assistance aux voyageurs handicapés ou de prévoir une alternative tant qu'elle resterait suspendue. La SNCB n'a malheureusement pas accédé à cette demande et n'a repris l'assistance que début mai.



L'impact du télétravail obligatoire sur les travailleurs handicapés

Lors de sa Journée de la Diversité, le 3 décembre 2020, l'administration fédérale a tenu à discuter du télétravail obligatoire au travers d'un séminaire en ligne pour 250 fonctionnaires. Unia y a expliqué l'impact pour les travailleurs handicapés.

Ces derniers ont rencontré, selon l'enquête d'Unia, les mêmes problèmes que d'autres travailleurs contraints de travailler à domicile, comme la difficulté à séparer travail et vie privée. À cela s'ajoutent, pour les travailleurs handicapés, des obstacles professionnels, comme l'absence d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail (par exemple un logiciel spécial).

Le télétravail pose aussi des problèmes spécifiques à ceux dont un membre de la famille est handicapé. Pendant le premier confinement, de nombreux enfants handicapés se sont tout à coup retrouvés en permanence à la maison. De telles situations familiales ont bien entendu un impact sur les travailleurs, en particulier dans le cas de parents d'enfants autistes pour qui les modifications de mesures et les assouplissements constituent une épreuve supplémentaire. Des parents se sont vus contraints pendant des semaines de combiner leur travail avec la prise en charge de leur enfant handicapé.

- Le rapport « Covid et droits humains : Impact sur les personnes handicapées et leurs proches » sur unia.be, à la rubrique **Publications**, vous en dira plus à ce sujet.

2.2 | Peu de progrès dans la lutte pour les droits des personnes handicapées

Le 3 décembre 2019, Journée internationale des Personnes handicapées, Unia a lancé une enquête pour permettre aux personnes handicapées d'avoir leur mot à dire sur dix grands thèmes, dont l'emploi, l'enseignement et le niveau de vie. Au total, 1 144 personnes handicapées ont participé à cette enquête.

Celle-ci a donné à Unia une meilleure vision des obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'exercice de leurs droits. Ces informations aident aussi Unia à orienter son action et est précieuse pour le rapport parallèle qu'Unia adresse au Comité de l'ONU pour les Droits des Personnes handicapées. Un an plus tard exactement, le 3 décembre 2020, nous avons publié les résultats de cette enquête. 61 %

des répondants disent que le regard porté sur leur handicap les empêche de mener la vie qu'ils souhaitent. En rue, à l'école, dans les médias et même dans leur vie (sexuelle) intime, le handicap s'accompagne automatiquement de toute une série de clichés, d'incompréhension et de violence.

Pour 60 % des répondants, leur handicap les empêche d'avoir un niveau de vie décent.

Sur nos médias sociaux aussi, nous avons fait écho à la Journée internationale des Personnes handicapées en leur donnant l'occasion de s'exprimer. En effet, il y a un besoin clair de prendre davantage conscience des difficultés que rencontrent les personnes handicapées dans l'exercice de leurs droits.

« J'ai voulu m'inscrire à un cours de peinture dans un foyer culturel communal et ça a été le parcours du combattant. »

UNIA

#ConsultationHandicap

« Certaines personnes me disent que je suis une personne qui ne fait juste pas d'effort, alors que j'en fais 100% plus qu'elles. »

UNIA

#ConsultationHandicap

« Nous sommes traités comme si nous devons être stérilisés afin d'empêcher notre 'mauvaise génétique' de se propager. »

UNIA

#ConsultationHandicap



Solution négociée : Aller chez le dentiste en étant séropositif ?

Unia a pris contact avec un cabinet de dentistes qui fixait systématiquement rendez-vous en fin de journée aux patients séropositifs. Selon leurs propres dires, les dentistes faisaient cela pour pouvoir désinfecter à fond leur cabinet après avoir soigné ces patients.

Cependant, ceci ne correspond pas aux recommandations du Conseil supérieur de la Santé, selon lequel il faut une désinfection approfondie entre chaque rendez-vous. En effet, n'importe quel patient peut être contaminé.

Après l'intervention d'Unia, le cabinet a compris que son attitude stigmatisait inutilement certains patients et traite désormais tous les patients de la même manière.



La justice confirme le cumul d'indemnités en cas de discriminations multiples

Le tribunal du travail d'Anvers a prononcé le 29 septembre 2020 un jugement (intermédiaire) dans une affaire de discriminations multiples. Il s'agissait d'une femme malentendante, victime de discrimination sur le marché de l'emploi. Le juge a constaté trois discriminations et a confirmé que les indemnités doivent être cumulées si plusieurs discriminations sont constatées. Le résultat obtenu dans ce dossier l'a été en collaboration avec les collègues de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH).

L'affaire a débuté lorsque cette femme malentendante, titulaire d'un master en bio-ingénierie, a posé sa candidature à un emploi dans une société pharmaceutique. Elle a été invitée à un entretien où il est d'emblée clairement apparu qu'elle était enceinte. Cela signifiait concrètement que, selon la date de son engagement, elle prendrait peu après plusieurs mois de congé de maternité ou qu'en raison de celui-ci, elle ne pourrait débuter que plus tard.

L'entreprise a explicitement indiqué qu'elle voulait d'abord attendre de voir si une collaboration avec cette femme pourrait réussir, compte tenu de sa surdité. Elle lui a proposé une mission temporaire et purement administrative, que la femme a refusé compte tenu de ses qualifications universitaires. La procédure de candidature s'est arrêtée là et, après quelques mois de silence radio, la femme a appris que sa candidature avait été écartée.

Elle a finalement saisi le tribunal du travail, avec Unia et l'IEFH, pour discrimination basée aussi bien sur le handicap que sur le sexe.

Trois discriminations, trois indemnités forfaitaires

Le tribunal du travail reconnaît qu'il y a eu plusieurs discriminations. Le juge constate une discrimination non seulement en raison du sexe, mais aussi, à deux reprises, en raison du handicap. Tout d'abord sous la forme d'une condition exceptionnelle durant la procédure de candidature : la demande d'accepter une mission temporaire, inférieure au niveau de la candidate, pour voir si l'entreprise pouvait « s'habituer » à son handicap. Une telle condition n'a pas été imposée aux candidats non handicapés. En deuxième lieu, le juge estime que la décision de ne pas recruter la femme était discrimina-

toire étant donné qu'elle était une candidate adéquate, qui aurait été engagée sans son handicap.

Lorsqu'une personne est victime de discrimination dans les relations de travail, la législation antidiscrimination prévoit une indemnité forfaitaire de six mois de salaire brut pour la victime. La loi ne précise pas un nombre maximum d'indemnités si une personne est discriminée à plusieurs reprises.

Le tribunal du travail d'Anvers a donc confirmé qu'une victime de discriminations successives devait percevoir une indemnité pour chaque discrimination. Comme l'entreprise a discriminé la candidate à trois reprises, elle est condamnée à verser une indemnité correspondant à 18 mois de salaire brut. C'est la première fois qu'un tribunal belge condamne une entreprise à des indemnités cumulées. L'entreprise en question a décidé d'interjeter appel.

Unia est satisfait de ce jugement parce qu'il constitue un signal fort adressé au monde des entreprises pour prendre au sérieux les discriminations sur le marché de l'emploi. Il confirme l'un des objectifs de la réglementation européenne : produire un effet suffisamment dissuasif pour décourager toute discrimination.

3. Âge

En 2020, nous observons à nouveau une hausse des signalements de discrimination en raison de l'âge. Unia a ouvert 172 dossiers à ce sujet. Des jeunes font par exemple l'objet de préjugés quant à leur comportement immature, ce qui les empêche de louer une chambre dans un B&B. Des personnes plus âgées rencontrent des problèmes pour conclure des assurances et ont été touchées de manière excessivement dure par les mesures prises dans le cadre de la lutte contre le coronavirus. Nous avons été régulièrement contactés par des plus de 65 ans inquiets parce qu'une limite d'âge de 65 ans était souvent suggérée lors de l'assouplissement ou du durcissement de ces règles.

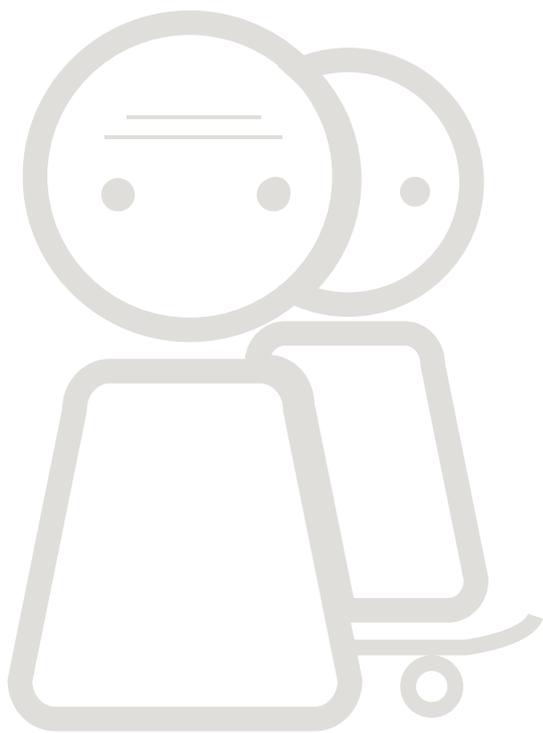
Unia a insisté pour ne pas perdre de vue la loi antidiscrimination : une limite d'âge ne peut être imposée que si cette distinction peut être justifiée de manière objective et raisonnable. Ce qui veut dire que cette limite ne peut être imposée que si elle est nécessaire, proportionnelle et adéquate pour endiguer la pandémie de coronavirus. Il y a suffisamment

d'alternatives pour ne pas faire de distinction basée sur l'âge, mais bien, par exemple, sur l'état de santé réel. Unia a dès lors appelé les autorités, en mai 2020, à veiller à ce que l'assouplissement des mesures ne discrimine pas, ne stigmatise pas ou n'infantilise pas les plus de 65 ans.

3.1 | Protéger les droits fondamentaux des plus âgés

Le 1^{er} octobre, Journée internationale des Personnes âgées, Unia a appelé à mieux protéger les droits fondamentaux des seniors. Cette nécessité est apparue de manière particulièrement claire durant la crise du Covid-19, qui a durement touché les aînés, aussi bien chez eux que dans des maisons de repos. Plus de la moitié des personnes décédées à cause du coronavirus en Belgique ont été des résidents de maisons de repos et de soins.

Le Service flamand de Médiation a rassemblé des témoignages anonymes sur le chaos qui a régné dans les maisons de repos et de soins au début de la crise coronavirus. Il a publié en juin le récit poignant de ces entretiens avec des membres du personnel, des proches et des résidents. Le rapport, intitulé « Stemmen uit de stilte » (Des voix dans le silence), a été abondamment commenté dans les médias et au Parlement flamand. En novembre 2020, l'organisation de défense des droits humains Amnesty International a publié un rapport interpellant sur les violations des droits humains dans les maisons de repos et de soins belges à la suite des mesures contre le coronavirus. Unia presse les autorités belges de s'engager au niveau international pour l'adoption d'une convention de l'ONU sur les droits des personnes âgées. Il va de soi qu'une telle convention devra être suivie d'effet dans la pratique et la politique en Belgique.



4. Conviction philosophique et religieuse

Il y a plusieurs moyens d'afficher sa conviction philosophique ou religieuse, par exemple par des rituels, en assistant à des activités ou en portant un signe extérieur de cette conviction. On peut aussi choisir de ne pas manifester sa conviction. Toutes ces pratiques sont protégées par la liberté de culte.

4.1 | Liberté convictionnelle sur le lieu de travail

La liberté de pensée, de conscience et de religion est un droit humain fondamental en Belgique. Cela signifie que chacun est libre de décider en quoi il croit et comment et qu'il ne doit pas le cacher ou le rendre public. Des convictions philosophiques comme l'athéisme, l'agnosticisme ou la libre pensée sont également protégées par ce droit. Si quelqu'un subit sans raison valable une différence de traitement en raison de sa conviction philosophique ou religieuse (réelle ou supposée), il s'agit d'une discrimination et c'est interdit. A cet égard, soulignons que si nous sommes très régulièrement saisis par des personnes qui se disent victimes de discrimination parce qu'on leur interdit d'exprimer leurs convictions, notamment par le port de signes convictionnels, nous ne sommes presque jamais saisis par des personnes qui se disent contraintes d'afficher des convictions (réelles ou présumées) alors que ce sont des situations qui nous rapportées de manière indirecte. Si nous devons l'être, nous traiterions ces dossiers à la lumière des législations antidiscrimination.

Cependant, le droit d'afficher sa conviction philosophique ou religieuse n'est pas absolu. La manifestation de cette conviction peut être limitée, voire interdite, pour des raisons spécifiques et à certaines conditions strictes. Unia a mis à jour en 2020 les pages de son site internet au sujet de la législation concernant les symboles, traitements et pratiques religieux et philosophiques, y compris sur le lieu de travail. On y trouve des réponses à une foule de questions pratiques sur les défis que peut poser l'exercice de la liberté convictionnelle tant pour les employés que pour les employeurs.

Ces pages mises à jour sont consultables sur unia.be à la rubrique Critères de discrimination/Convictions religieuses ou philosophiques. Ceux qui veulent approfondir ces questions peuvent aussi utiliser les modules gratuits d'apprentissage sur eDiv.be ou contacter notre Service Formation et accompagnement pour un processus d'accompagnement sur mesure.



Politique de neutralité dans des communes bruxelloises grâce à une méthode co-créative

De nombreuses entreprises, organisations et institutions se posent des questions sur les convictions philosophiques et religieuses sur le lieu de travail. Elles ne savent pas toujours ce que dit la loi et quelle politique elles peuvent mener dans ce domaine. Ce thème est encore plus complexe pour les administrations locales qui sont tenues de prendre en compte le principe de neutralité de leurs services. En 2020, une série de communes bruxelloises a demandé l'aide d'Unia pour obtenir des conseils, un soutien et un accompagnement en vue d'une nouvelle politique de neutralité.

Pour aborder les questions complexes et souvent sensibles des pratiques et signes philosophiques et religieux, Unia propose une méthode co-créative centrée sur la concertation et visant à susciter une adhésion dans l'organisation. En consultant tous les niveaux et toutes les fonctions dans les communes, il est possible de faire apparaître concrètement les expériences et les besoins. Unia accompagne ensuite la commune dans la mise sur pied de l'organisation et de la structure la plus adéquate pour la politique souhaitée. Cette approche co-créative permet une définition claire des rôles : Unia facilite principalement le processus, la commune en est le moteur et le propriétaire du résultat final.

Témoignage d'un collaborateur du service Formation et accompagnement d'Unia :

« Nous abordons les questions de diversité de manière inclusive et nous tentons ainsi de les traduire et de les élargir. La demande de pouvoir prier sur le lieu de travail est-elle par exemple uniquement une demande religieuse ? Ou peut-elle être traduite en une demande d'une meilleure adéquation entre la sphère professionnelle et privée ? Et les solutions imaginées pour répondre à cette demande peuvent-elles aussi bénéficier à des collègues qui ne souhaitent pas prier sur le lieu de travail ? Un espace polyvalent de tranquillité leur permet peut-être de méditer pendant la pause de midi... On inclut ainsi d'emblée un groupe plus large et on aide l'administration communale à mieux gérer la diversité convictionnelle, de manière plus réfléchie ».

4.2 | Des discriminations convictionnelles surtout à l'encontre des musulmans

Intersectionnalité : discrimination croisée ?

L'intersectionnalité est un concept théorique utilisé depuis longtemps déjà par des chercheurs qui étudient les questions de l'inégalité. Les législations antidiscrimination visent des caractéristiques personnelles protégées, telles que le sexe, l'orientation sexuelle, la couleur de peau, l'origine ou la conviction philosophique ou religieuse, qui ne peuvent pas entraîner de traitement défavorable. En réalité, la discrimination est complexe. On peut par exemple être discriminé en raison de diverses caractéristiques personnelles en même temps ou être exceptionnellement désavantagé par une certaine mesure. Les inégalités apparaissent donc souvent au croisement entre différentes caractéristiques personnelles.

C'est pourquoi Unia plaide depuis 2017 pour une adaptation de la législation en matière de racisme et de discrimination. Aujourd'hui, celle-ci parle en effet d'une distinction basée sur « l'un des critères protégés ». Il vaudrait mieux indiquer explicitement qu'il s'agit « d'un, de plusieurs ou d'une combinaison de » critères protégés.¹¹

Une approche intersectionnelle permet de ne pas réduire les personnes à une série de caractéristiques distinctes, mais de faire une analyse dynamique des mécanismes et structures discriminatoires.

En 2020, Unia a mis sur pied un groupe de travail interne afin de mieux examiner ce que signifie une approche intersectionnelle pour notre travail et comment nous pouvons l'intégrer, tant dans les recommandations que nous faisons que dans l'enregistrement et le traitement des signalements que nous recevons.

¹¹ La loi antiracisme parle d'une distinction directe basée sur l'un des critères protégés, d'une distinction indirecte basée sur l'un des critères protégés... (article 4, 6° et ss. Loi antiracisme). La loi antidiscrimination contient des dispositions similaires (article 4, 6° et ss. Loi antidiscrimination) (Unia : Évaluation de la loi antiracisme et antidiscrimination (2017), p. 70).

Unia reçoit chaque année un grand nombre de signalements et de demandes de conseils sur les signes convictionnels. Le groupe de travail interne Intersectionnalité a procédé à une analyse des dossiers relatifs à la conviction religieuse et des dossiers concernant des interdictions générales du port de couvre-chefs et d'autres prescriptions vestimentaires (période de 2017 jusqu'aux trois premiers mois de 2020). Il ressort de cette analyse que :

- 50 % des dossiers concernent des requérants/victimes d'**origine non belge**.
- 90 % des requérants/victimes sont **musulmans**.
- 76 % des requérants/victimes sont des **femmes**.
- 13 % des requérants/victimes se trouvent en **situation précaire**.
- Dans 29 % des dossiers, la différence de traitement ou l'exclusion se sont accompagnés de **stéréotypes** et de **préjugés** et dans 9 cas sur 10, cela concerne les musulmans.
- 39 % des dossiers concernent des femmes musulmanes d'origine non belge.
 - dont 14 % **se trouvent en situation de vulnérabilité** et dans 29 % de ces dossiers, la mesure (discrimination, délit de haine...) s'est accompagnée de **stéréotypes et de préjugés sur l'islam**.

Nous pouvons donc en conclure que les règles relatives au port de signes religieux touchent principalement des femmes musulmanes. Nous constatons de nombreux problèmes, surtout sur le marché de l'emploi et dans l'enseignement, alors que ce sont précisément deux domaines essentiels qui peuvent contribuer à l'émancipation et à l'intégration de personnes particulièrement vulnérables à plus d'un titre (comme femmes, musulmanes, d'origine non belge).

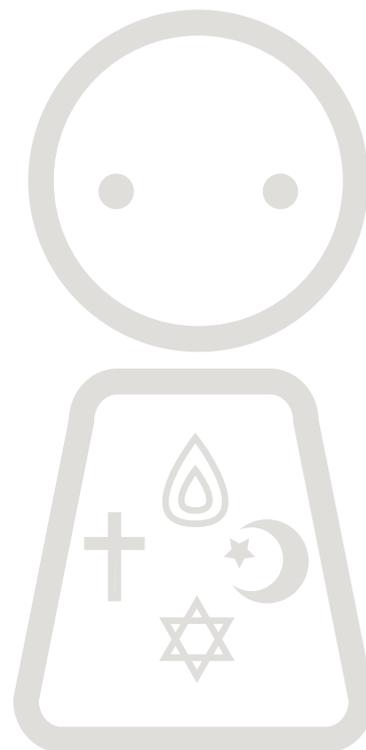
Lorsque l'intervention d'Unia ne permet pas de résoudre ces problèmes, nous pouvons décider de saisir la justice (voir les affaires judiciaires au point 4.3). Le foulard islamique reste un sujet délicat dans notre société, parce qu'il peut y avoir des tensions entre différents droits et libertés, ce qui ressort aussi de la jurisprudence.

En 2020, il y a eu une importante jurisprudence relative au port du foulard dans différents domaines (emploi, enseignement, loisirs). Cette jurisprudence va dans différentes directions et ne permet donc pas encore de clarifier les choses, même si quelques décisions de principe sont tombées.

A plusieurs reprises, les cours et tribunaux, en ce compris la Cour constitutionnelle, n'a pas suivi le raisonnement développé par Unia. Dans d'autres dossiers, qu'Unia soit partie à la cause ou pas, les limitations ou les interdictions de porter des signes convictionnels ont été jugés comme discriminatoires. Dans cette matière, la voie juridique reste incertaine et délicate. Nous prenons acte des différentes jurisprudences, nous

nous y adaptons, notamment dans le cadre de nos analyses et de nos recommandations. Nous restons cependant convaincus que la liberté de pensée, de conscience et de religion reste le principe fondamental et que sa limitation, toujours possible doit rester l'exception. C'est à cette condition que nous pouvons envisager une société réellement inclusive.

Outre la voie juridique, Unia réfléchit à des manières de continuer à garantir la participation à la vie sociale de femmes et de jeunes filles portant le foulard. Nous impliquons des employeurs, des écoles et des syndicats dans le dialogue à ce sujet et de les sensibiliser. Ce travail de lobbying porte aussi ses fruits. De plus en plus d'instances publiques et d'entreprises privées optent explicitement pour un modèle de neutralité inclusive. Nous tenons par ailleurs à souligner que lorsqu'un juge estime qu'il est permis de mener une politique de neutralité interdisant les signes convictionnels, il n'en résulte aucune obligation de le faire effectivement.



4.3 | Quelques affaires judiciaires mises en évidence

Le foulard sur le lieu de travail

Le 12 octobre 2020, la cour du travail de Gand s'est prononcée dans l'affaire Samira Achbita. Celle-ci avait été licenciée il y a 14 ans par l'entreprise G4S parce qu'elle voulait porter un foulard dans le cadre de son emploi de réceptionniste. Les juges ont décidé en appel qu'il ne s'agissait pas d'un cas de discrimination parce que les femmes musulmanes qui veulent porter le foulard ne seraient pas défavorisées par rapport à d'autres travailleurs par une politique de neutralité. Selon la cour du travail, G4S ne devrait pas non plus étudier des alternatives, comme une mutation vers une fonction sans contact avec les clients ou un couvre-chef neutre. Pour Unia, ce raisonnement tient insuffisamment compte du délicat exercice d'équilibre que la Cour européenne de Justice avait fait précédemment dans cette affaire. Cette Cour avait alors jugé en 2017 que si l'employeur décide que son personnel doit avoir une apparence neutre, cette politique doit être menée de manière cohérente et systématique (et pas à la demande d'un client, par exemple). D'autre part, un employeur doit examiner la possibilité de mesures moins radicales qu'un licenciement. La nouvelle décision dans l'affaire Achbita met un terme à une longue procédure, mais ne clarifie pas les choses pour les femmes qui veulent exercer leur liberté de culte sur le lieu de travail.

Dans une autre affaire, une jeune femme qui porte le foulard veut faire un stage dans une société de logement social, dont le personnel ne relève pas du statut de la fonction publique mais bien des règles en vigueur dans le secteur privé. La société de logement social invoque sa politique de neutralité. Avant de se prononcer, le tribunal du travail pose en juillet 2020 une série de questions préjudicielles à la Cour européenne de Justice, aussi bien sur le contenu du critère que sur un éventuel traitement défavorable. Unia n'était pas partie à la cause, mais a réalisé une analyse à l'occasion de ces questions préjudicielles.

Le foulard dans l'enseignement

Le tribunal de première instance du Brabant wallon s'est prononcé à deux reprises en 2020 sur le port du foulard dans l'enseignement.

La première fois, c'était en février : le tribunal a alors rejeté la requête des parents d'une élève de 15 ans interdite d'école en raison de son foulard, suite à la modification du règlement scolaire. Elle a donc dû changer d'école pour poursuivre sa formation dans le respect de ses convictions religieuses.

Le tribunal s'est prononcé une deuxième fois en mai sur le règlement (2019) du conseil provincial du Brabant wallon, qui interdit tous les signes convictionnels dans les établissements d'enseignement dont la province est le pouvoir organisateur. Quelques étudiantes ont refusé d'accepter ce règlement. Le tribunal estime que, compte tenu des données chiffrées fournies par l'école, l'interdiction vise uniquement le foulard et qu'il en résulte donc un désavantage particulier pour les musulmanes qui veulent exercer leur liberté de culte. Il affirme en outre que cette interdiction a des conséquences sur le choix de l'établissement d'enseignement et que la restriction de la liberté de culte ne peut être justifiée que dans trois situations (risque de désordre, risques pour la sécurité ou la santé de la personne, pressions exercées sur d'autres élèves), ce qui n'est pas le cas dans cette affaire.

Une haute école bruxelloise interdit entre autres dans son règlement d'ordre intérieur le port de signes religieux. Elle invoque pour cela le décret du 31 mars 1994 de la Communauté française, qui définit la neutralité de l'enseignement officiel. Des élèves majeurs qui souhaitent porter le foulard entament avec Unia une procédure judiciaire et le tribunal formule une question préjudicielle. La Cour constitutionnelle a jugé le 4 juin que l'interdiction ne contrevient pas à l'obligation de neutralité en vigueur dans l'enseignement officiel et ne violait pas la liberté de culte garantie par la Convention européenne des droits de l'Homme. La Cour définit deux conditions pour pouvoir interdire les signes convictionnels : soit une telle interdiction s'inscrit dans une politique de neutralité exclusive, soit elle peut être instaurée en raison de circonstances spécifiques (protéger les étudiants contre les pressions sociales). Il est important de signaler qu'une interdiction des signes religieux est donc autorisée à certaines conditions, mais qu'il n'est aucunement obligatoire de bannir ces signes des écoles.

Le foulard durant les activités de loisir

Des personnes portant le foulard se voient refuser l'accès à une salle de sport en vertu du règlement d'ordre intérieur.

Le tribunal de première instance de Bruxelles se prononce en février 2020. Il conclut qu'il s'agit d'un cas de distinction indirecte, mais pas de discrimination, parce que le règlement satisfait au principe de proportionnalité.

En septembre 2020, le tribunal de première instance de Liège s'est prononcé sur une plainte de deux dames portant le foulard. Auparavant, elles avaient pu sans problème avoir accès à une salle de sport, mais elles ont été tout à coup interpellées parce que leur comportement ne serait pas conforme au règlement d'ordre intérieur. La requête est déclarée non fondée parce que les personnes en question ne fournissent pas suffisamment de preuves et qu'il n'y a pas de risque de récidive.

4.4 | Les signes convictionnels portés par des mandataires élus

Unia a rédigé une recommandation à la suite de questions répétées sur l'interdiction du port de signes religieux ou convictionnels par des mandataires élus à différents niveaux et dans différents organes de délibération, comme des parlements, des conseils provinciaux et des conseils communaux.

Les mandataires élus tiennent leur mandat d'une élection. Qu'ils portent ou non un signe religieux ou convictionnel, ils ont obtenu un nombre suffisant de voix de citoyens. De plus, avoir une opinion sur des questions sociales ou montrer leur attachement à un certain courant politique, philosophique ou religieux fait partie de leur fonction.

Comme les mandataires élus jouissent d'un degré élevé de liberté d'expression – bien entendu dans certaines limites, ils ne peuvent par exemple pas inciter à la haine – il est essentiel qu'ils soient libres d'exprimer une conviction philosophique ou religieuse, par exemple par leur manière de s'habiller.

➤ Lisez la recommandation et l'analyse complète sur unia.be, à la rubrique **Recommandations d'Unia**.

5. Orientation sexuelle

5.1 | L'heure d'une nouvelle politique

Unia reçoit chaque année un grand nombre de signalements concernant la stigmatisation et le harcèlement de membres de la communauté lesbigay. Nous traitons ces informations, ouvrons des dossiers et conseillons les victimes, concernant tous les niveaux de pouvoir. Les membres de la communauté LGBTI+ subissent plus souvent des inégalités, des discriminations et des violences verbales et physiques que les autres personnes. Afin de recenser ces problèmes, de mieux faire connaître Unia auprès de ce public et de s'attaquer à la violence aux discriminations, Unia collabore avec divers partenaires, comme des administrations locales et des organisations de la société civile.

Le Plan d'Action interfédéral contre la discrimination et les violences à l'égard des personnes LGBTI+ a pris fin en 2019. Nous demandons aux gouvernements actuels d'évaluer l'ancien plan interfédéral et d'en élaborer un nouveau, en étant particulièrement attentif au niveau local et aux groupes vulnérables.

Il y a également un besoin de mener davantage de recherches scientifiques et de mieux réprimer les délits de haine envers les personnes LGBTI+ en améliorant leur rapportage. Pour pouvoir atteindre ce dernier objectif, Unia plaide pour une révision de l'article 150 de la Constitution (voir aussi 7.2 Discours de haine sur internet).

Equal.brussels, le service public pour l'égalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale, a évalué en 2020 le Plan bruxellois SOGI (« Sexual Orientation and Gender Identity »). Unia a fait partie du comité d'accompagnement. Un nouveau plan SOGI, plus attentif à l'intersectionnalité afin de toucher les groupes plus vulnérables et moins visibles, verra le jour en 2021.

5.2 | Accord de coopération avec çavaria



Unia a conclu en 2020 pour la première fois un protocole de collaboration avec çavaria, la fédération flamande qui regroupe plus de 120 associations LGBTI+. Ceci fait suite au protocole de collaboration signé en 2019 entre Unia et Arc-en-Ciel Wallonie.

Unia et çavaria échangeront un maximum d'informations pouvant contribuer à la lutte contre les discriminations, les messages et les délits de haine. L'accord permet aussi des campagnes d'information et des prises de position communes.



Lumi, le service téléphonique gratuit de çavaria qui apporte une aide et accepte les signalements de discrimination, fera mieux connaître le fonctionnement et les services d'Unia auprès de son public.

Le protocole de collaboration avec çavaria et tous les autres signés par Unia sont consultables sur unia.be, à la rubrique À propos d'Unia.



Solution négociée : Une commune ne peut pas discriminer les parents lesbigays

Une commune refusait de mentionner les noms de famille des deux mères sur la carte d'identité de leur fils, bien qu'une mère ait porté l'enfant et que l'autre l'ait reconnu. Après l'intervention d'Unia, la commune a compris que c'était discriminatoire. Depuis 2014, les parents peuvent choisir le nom de famille de l'enfant : le nom d'un des parents ou les deux noms. Ceci s'applique à tous les parents. La commune a promis d'adapter son mode de fonctionnement et a donc inscrit les deux noms de famille sur la carte d'identité de l'enfant.



Solution négociée : Un syndicat et Unia montent au créneau contre des harcèlements homophobes sur le lieu de travail

Pendant plus d'un an, un homme s'est fait humilier, ridiculiser et insulter par plusieurs collègues et par son supérieur en raison de son orientation sexuelle. Ces harcèlements ont eu lieu aussi bien au travail que sur les réseaux sociaux. L'employeur a eu une réaction tout à fait inappropriée lorsque la victime lui a parlé de ces incidents. La victime n'a pas eu droit à des excuses au prétexte qu'il s'agissait « d'humour » et a été mutée contre son gré dans un autre siège de l'entreprise.

La victime témoigne : « Le pire a été d'être moqué et humilié devant des clients. Quand je disais que j'allais contacter qui de droit, j'ai reçu des insultes, des moqueries, des menaces de licenciement. J'ai eu peur de parler du harcèlement. J'ai ressenti un stress perpétuel et une pression dans ma vie professionnelle quotidienne. Moi qui aime mon travail, j'y vais avec une boule au ventre et des idées noires. J'ai du mal à dormir ».

Unia est intervenu, avec le syndicat, étant donné que les faits étaient d'une telle gravité qu'ils nécessitaient une réaction énergique de la part de l'employeur. À la demande de la victime, on a convenu de mesures individuelles et structurelles suivantes : l'employeur a reconnu l'existence de harcèlements homophobes dans l'un de ses sièges et a payé l'indemnité de six mois de salaire brut prévue par la loi. Par ailleurs, les auteurs se sont excusés par écrit, ont suivi une formation à l'antidiscrimination, ont eu un accompagnement personnalisé et ont reçu un avertissement officiel par écrit. Tous les consultants RH ont suivi la formation en ligne d'Unia sur la législation antidiscrimination (www.ediv.be) et une campagne de sensibilisation a été lancée dans tous les sièges de la société.

Un autre dossier de harcèlement au travail concerne une collaboratrice d'un centre psychiatrique, victime d'homophobie de la part de ses collègues. Les syndicats ont organisé une réunion avec Unia, la direction, le conseiller en prévention et la victime elle-même. Unia a rappelé le cadre légal et a demandé

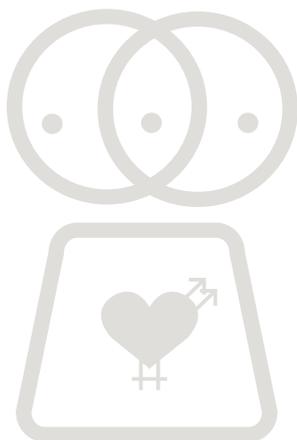
que des mesures préventives soient prises ainsi que des mesures de protection du bien-être de la travailleuse. La situation discriminatoire a ainsi pris fin, la direction s'est excusée auprès de la collaboratrice et un plan d'action a été établi afin d'accroître la sensibilisation, de donner des informations et de combattre les discriminations sur le lieu de travail.

Unia n'est pas compétent pour des faits envers des personnes transgenres et des faits de sexisme. Nous orientons les signalements à ce sujet vers l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et, pour les matières flamandes, vers la Chambre Genre du Service flamand de Médiation.



Films homophobes sur les réseaux sociaux : humour ou incitation à la haine ?

En juillet 2020, l'internaute Fouzcous a posté sur les réseaux sociaux un petit film dans lequel il demandait à des passants pris au hasard ce qu'ils feraient si leur meilleur ami ou leur meilleure amie « devenait tout à coup homo ». Le montage présentait une série de propos grossiers et irrespectueux qui ont beaucoup indigné la communauté lesbigay. Unia a estimé que ce film sortait des limites de la liberté d'expression et qu'il pouvait s'agir d'un cas d'incitation à la haine et à la violence contre les lesbigays. Nous avons dès lors déposé plainte auprès du parquet du Procureur du Roi à Gand.



6. Autres critères

6.1 | Conviction syndicale

Unia a reçu plusieurs signalements concernant le chômage temporaire dans le cadre des mesures contre le coronavirus. Nous constatons que l'on abuse du régime de chômage technique pour écarter délibérément certains travailleurs, qui exercent un mandat syndical ou qui ne sont pas d'origine belge. Ces signalements ont été transmis à l'Inspection du travail – Contrôle des lois sociales.

6.2 | Conviction politique

Des conflits internationaux suscitent souvent la haine entre des communautés dans notre pays. Après l'échec du coup d'État en 2016, les esprits se sont échauffés entre les partisans du président turc Recep Tayyip Erdoğan et de son opposant politique Fethullah Gülen.

Le mouvement Gülen en Belgique et l'asbl Fedactio ont été victimes chez nous aussi d'un climat persistant de haine et de violence. Des membres du mouvement ont été visés sur Facebook et des appels ont été lancés pour incendier les bâtiments de Fedactio. Ils ne sont pas restés lettre morte. C'est ainsi qu'à Gand un bâtiment de l'organisation a été recouvert de graffitis et que des vitres ont été brisées. Fedactio s'est constituée partie civile en 2016. Unia a déposé une plainte complémentaire dans ce dossier le 16 février 2017, avec constitution de partie civile, en raison de la gravité des faits commis.

Le tribunal correctionnel de Gand s'est prononcé le 16 novembre 2020 dans l'affaire concernant l'asbl Fedactio. Il convient de noter que celle-ci porte sur le critère de conviction politique, ce qui est assez rare. Le tribunal a jugé que plusieurs auteurs avaient agi en étant animés par la haine, le mépris ou l'hostilité vis-à-vis des partisans du mouvement Gülen. Comme le discours de haine et les appels à la violence contre le mouvement Gülen ne sont pas inspirés par le racisme mais plutôt par la conviction politique, philosophique ou religieuse, l'exception de l'article 150 de la Constitution ne s'applique pas¹².

12 Selon l'article 150 de la Constitution, la Cour d'assises est compétente pour les affaires criminelles, les délits politiques et de presse, sauf lorsque les délits de presse sont inspirés par le racisme ou la xénophobie (ils sont alors poursuivis devant les tribunaux correctionnels). Dans la pratique, les délits de presse ne sont pas poursuivis par la Cour d'assises, ce qui entraîne une impunité de fait.

7. Messages et délits de haine

7.1 | Crises et boucs émissaires

La crise du coronavirus attise des tensions existantes dans la société. En situation de crise, les gens recherchent souvent un bouc émissaire. Plusieurs communautés ont été désignées comme étant 'coupables' de la propagation du virus. Les Juifs ou Israël sont accusés, dans diverses théories du complot qui circulent sur les réseaux sociaux, d'avoir développé le virus. Les présidents de deux mosquées d'Anvers ont déposé plainte contre Tom van Grieken, le président du Vlaams Belang, pour avoir déclaré que la communauté musulmane était responsable de la hausse du nombre de cas de coronavirus dans la ville. Nous avons également constaté, surtout au début de l'épidémie, une augmentation de l'hostilité envers des personnes d'apparence asiatique, avec pour conséquence des violences verbales et parfois même physiques, réveillant un racisme latent, moins visible et moins signalé que les autres formes de racisme.

À cause des mesures sanitaires, les gens sont davantage restés chez eux, ce qui a parfois entraîné des tensions avec des voisins. Dans les conflits de voisinage, Unia oriente généralement les personnes vers des instances mieux placées pour résoudre ce type de litige, comme la médiation de voisinage ou l'agent de quartier. Unia ne se contente toutefois pas d'informer et de conseiller dans le cas de coups et blessures graves. Quand il s'agit de conflits inspirés par un motif de haine (comme le racisme ou l'homophobie), nous prenons contact avec le magistrat de référence ou nous nous joignons à la plainte. Mais nous remarquons que les auteurs du signalement ne veulent généralement pas exacerber ces conflits en recourant à la justice afin de ne pas rendre encore plus difficiles les relations avec leurs voisins.



Extrait du journal télévisé de la VRT, 30 août 2020.

Un autre élément marquant est que, malgré l'interdiction générale de rassemblement, il y a eu en 2020 plusieurs manifestations de protestation à caractère d'extrême-droite, comme à Ostende et à Puurs. Avec les réseaux sociaux, il est facile d'appeler à de telles actions et de viser des personnes

ou des groupes. Il y a de moins en moins de gêne à afficher ouvertement ses sympathies d'extrême-droite, nazies ou antisémites.

7.2 | Discours de haine sur internet

Nous avons une nouvelle fois ouvert en 2020 un grand nombre de dossiers (310) concernant des propos tenus sur les réseaux sociaux, généralement sur Twitter ou Facebook. Ces plateformes de réseaux sociaux entreprennent elles-mêmes de plus en plus d'actions pour contrer la diffusion de messages de haine et de *fake news*. Unia incite dès lors les requérants à leur rapporter des propos ou des illustrations intolérables. Dans certains cas, nous demandons aussi nous-mêmes à ces plateformes de supprimer certains messages. Cependant, Unia ne demande jamais de supprimer tout un compte. Les plateformes de réseaux sociaux sont des entreprises indépendantes, qui peuvent elles-mêmes fermer temporairement ou définitivement certains comptes. Elles le font selon leur propre appréciation et leur mode de fonctionnement n'est pas toujours transparent ou conforme à la législation belge. Ainsi, Twitter et Instagram (propriété de Facebook) ont supprimé des comptes d'extrême-droite. Les groupes d'extrêmes-droite se retirent sur des plateformes moins connues telles que VK, Parler, Discord ou Telegram.

Des messages de haine, y compris sur les réseaux sociaux d'Unia

Unia est présent sur quatre réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn), où nous faisons la promotion de nos activités et de notre expertise. Nous y partageons des messages de partenaires pour renforcer nos liens et diffusons des publications susceptibles d'inspirer une société plus inclusive.

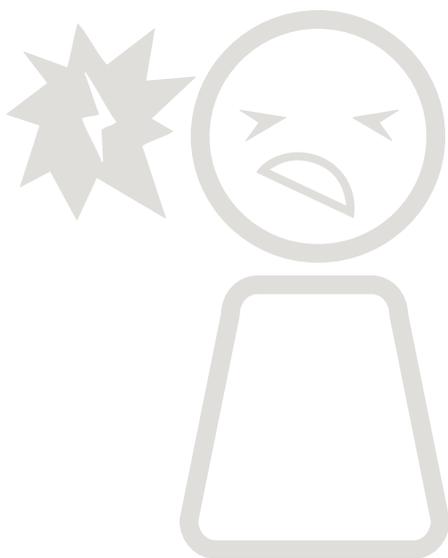
Unia soutient la liberté d'expression des internautes et encourage des débats constructifs permettant aux internautes de mieux se connaître les uns les autres. Mais Unia est aussi confronté à des messages de haine en réaction à certaines publications. Lorsque nous lisons de tels messages, nous appliquons des règles claires, qui figurent dans notre charte de modération. Nous supprimons ou cachons résolument tous les messages incitant à la haine et qui sont insultants, faux ou menaçants.

La nécessité d'une révision de la Constitution pour mieux réprimer les discours de haine

L'article 150 de la Constitution protège la liberté d'expression dans la presse : pour pouvoir poursuivre un délit de presse supposé, il faut réunir un jury d'assises. Il en résulte que les délits de presse, dont les discours de haine sur internet, sont rarement poursuivis. Afin de renforcer l'application de la loi antiracisme, l'article 150 a été amendé en 1999 : les délits de presse inspirés par le racisme ou la xénophobie peuvent désormais être poursuivis devant le tribunal correctionnel. Mais depuis lors, le monde continue d'évoluer et les réseaux sociaux ont provoqué une explosion des messages de haine concernant d'autres critères protégés.

Unia plaide depuis plusieurs années pour que tous les délits de haine soient poursuivis de la même manière. En effet, il est impossible d'expliquer aux victimes de discours de haine qu'un film peut être poursuivi, mais pas un message écrit. Ou qu'un tweet raciste peut être sanctionné alors qu'un message homophobe sur Facebook reste sans suite. Plusieurs affaires judiciaires, entre autres celle concernant le mouvement Gülen où le critère était la conviction politique, ont fait clairement apparaître en 2020 l'urgence d'une modification de la Constitution.

Le 8 juillet 2020, la direction d'Unia a été invitée à la Chambre des Représentants pour donner plus de force à ce plaidoyer devant la Commission de révision de la Constitution. Le nouveau ministre de la Justice a annoncé le 4 novembre 2020 dans sa déclaration politique vouloir remédier à « l'inégalité des poursuites entre différents types de délits de haine ».



Un juge sanctionne des fausses informations sur les réseaux sociaux

Un homme gère, sous divers pseudonymes, plusieurs profils sur les réseaux sociaux, sur lesquels il poste des messages discriminatoires et stigmatisants sur les Juifs, les personnes noires et les musulmans. Il publie également une fake news sur un mouton qui aurait été martyrisé et tué à proximité d'un centre d'accueil pour demandeurs d'asile.

Le tribunal correctionnel de Courtrai le condamne le 3 juin 2020 à une peine de deux mois de prison (avec sursis pendant trois ans) et à une amende pour incitation à la haine. Unia était partie au procès et obtient une indemnité de 500 euros. Nous sommes satisfaits de ce jugement parce qu'il apparaît clairement, pour la première fois, que la diffusion de fausses informations sous un pseudonyme peut également être sanctionnée en vertu de la législation antiracisme. Le jugement explique aussi très bien que les gestionnaires de pages Facebook sont responsables du contenu de ces pages.

Recherche sur l'analyse du discours : entendez-vous le « dog whistle » ?

Des chercheurs de la Vrije Universiteit Brussel et de l'UCLouvain ont analysé, à la demande d'Unia, les messages postés sur les réseaux sociaux par les sept plus grands partis politiques, par divers responsables politiques et influenceurs au moment des élections. Les résultats de cette recherche nous aident à mieux comprendre le phénomène de la haine en ligne et à mieux mener notre mission consistant à la combattre. Unia veut utiliser cette recherche pour contribuer à des études et à des projets existants et pour former des publics bien définis qui sont confrontés à ce type de discours : la police, les médias et les professionnels de l'enseignement.

Les chercheurs ont passé au crible 3 121 messages Facebook et 24 764 tweets provenant de 35 comptes. Il apparaît que 95 messages Facebook et 102 tweets se situaient dans une zone grise, autrement dit ils étaient blessants ou porteurs de stéréotypes sans être pour autant punissables. Pour la plupart, ces messages ont été postés par le Vlaams Belang ou l'un de ses mandataires, mais quelques-uns provenaient aussi de la N-VA, du Parti Populaire ou encore d'un mandataire socialiste.

Les messages situés dans la zone grise entre l'opinion et le discours de haine avaient une tonalité discriminatoire et constituaient tous des formes de communication indirecte et implicite stigmatisant certains groupes.

L'utilisation de certaines méthodes et figures de style permet de s'adresser à un certain public et de renforcer sa conviction. L'une de ces méthodes est celle que l'on appelle en anglais le « dog whistle » (« sifflet pour chiens »). Elle consiste à utiliser des termes apparemment anodins mais codés, qui ont une signification bien précise dans ce contexte et dont seul l'initié perçoit le double sens. Ainsi, l'auteur pourra toujours affirmer que ses mots avaient un sens figuré ou humoristique.

Un exemple tiré de la recherche. Le 1^{er} février 2019, le compte officiel du Vlaams Belang publiait le tweet suivant :

« Wie denkt dat dit een alleenstaand geval is, komt bedrogen uit. Eén v/d negatieve gevolgen v massa-immigratie is dat onze meisjes steeds vaker lastig worden gevallen. Niemand spreekt erover, maar het is harde realiteit. Tijd om onze vrouwen te beschermen! »¹³

Dans ce tweet, on voit un exemple de généralisation. L'article traitait d'un cas concret de violence envers des femmes, commis par une personne d'origine étrangère, mais pour l'auteur de ce tweet, ceci s'inscrit dans un schéma plus général. Une série d'éléments linguistiques renforcent le message. Le tweet commence par « celui qui pense que... ». Selon l'auteur, il y a des gens qui pensent que c'est un cas isolé. Ces personnes imaginaires sont naïves et « se font des illusions ». Il est ensuite question de « l'une des » conséquences négatives, ce qui implique qu'il y en a d'autres – mais on ne précise pas lesquelles. Le mot « négatif » n'est pas nécessaire, mais renforce encore la phrase. La cause de l'affirmation selon laquelle « nos jeunes filles se font de plus en plus souvent agresser » est imputée dans ce tweet à « l'immigration de masse ». Ce terme n'est pas explicité ou défini, ce qui indique que le phénomène est censé être un fait. L'utilisation dans ce tweet de l'adjectif possessif « nos » est intéressante. Il est clair que les jeunes filles et les femmes mentionnées ici sont « les nôtres ».

13 « Celui qui pense que c'est un cas isolé se fait des illusions. L'une des conséquences négatives de l'immigration de masse est que nos jeunes filles se font de plus en plus souvent agresser. Personne n'en parle, mais c'est la dure réalité. Il est temps de protéger nos femmes. » Le tweet mentionne l'article : <https://t.co/MwAcFKOCZc> [article intitulé Rapatriement forcé au Bangladesh d'un homme ayant agressé 13 jeunes filles dans des bus et des trams] @vlbelang op Twitter - <https://twitter.com/vlbelang/status/1091398540235079680>

Le compte officiel du Parti Populaire a posté le 6 février 2019 le message suivant sur Facebook :

« Sur notre territoire, vivraient près de 18 000 femmes excisées, et près de 9 000 petites filles qui courent le risque de l'être un jour. C'est quatre fois plus qu'il y a dix ans. » Puisqu'on vous dit que l'immigration c'est de l'enrichissement culturel... 🤔 »

Dans ce message aussi, qui fait référence à un article paru sur rtbf.be au sujet de la lutte des autorités bruxelloises contre les mutilations génitales féminines, un lien est établi entre les intérêts des femmes et la migration. Et on parle également de personnes imaginaires (« on ») décrites comme naïves sur cette question. Le ton est manifestement ironique, ce qui est aussi un élément de style typique dans la zone grise entre les textes d'opinion et les incitations à la haine. En effet, sans inciter ouvertement à la haine, un tel discours suscite une image négative et unilatérale de certains groupes et de certaines tendances dans la société.

➤ Le texte complet de l'étude est à découvrir sur le site unia.be, à la rubrique Publications.

7.3 | Antisémitisme, négationnisme et symbolique nazie

Unia a reçu plusieurs signalements concernant des personnes qui faisaient un lien entre les mesures sanitaires et le régime nazi. Nous avons ainsi vu une pétition en ligne contre un vaccin obligatoire, avec comme illustration une image modifiée du camp de concentration d'Auschwitz-Birkenau. En Belgique germanophone, un groupe s'est organisé contre l'obligation du port du masque et n'a pas hésité à comparer cette mesure avec celles des nazis.

La définition légale du négationnisme est de nier, de minimiser grossièrement, de justifier ou d'approuver le génocide perpétré durant la Deuxième Guerre mondiale par le régime national-socialiste allemand contre les Juifs. Bien que la plupart de ces publications ne soient pas punissables parce qu'elles ne répondent pas à cette définition légale, Unia s'inquiète parce que de telles comparaisons irréflechies créent un climat dans lequel la banalisation de la Shoah tend à se normaliser.

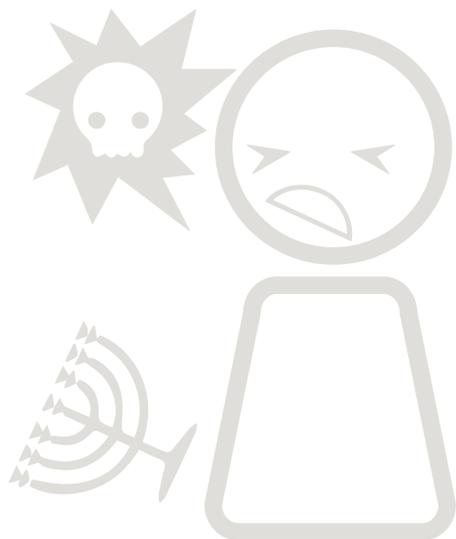
Tout comme en 2019, Unia a aussi reçu en 2020 plusieurs signalements à propos de caricatures et de stéréotypes juifs lors du cortège de carnaval à Alost, le 23 février. Unia

a analysé ces signalements et a déposé une plainte auprès du parquet de Termonde pour qu'il examine si des faits répréhensibles avaient été commis.

Nous continuons aussi à insister pour organiser une fête de carnaval inclusive et fédératrice, débarrassée de toute polarisation et caricatures blessantes, voire punissables. La responsabilité de prendre des initiatives en ce sens incombe aux autorités locales.

Le salut hitlérien : pas un fait divers

- Le 27 février 2018, le Slovaque Jozef Chovanec décède des suites d'une intervention policière musclée dans une cellule de Charleroi. Les images filmées de la scène fuient en 2020 et provoquent un vif émoi. On y voit entre autres une policière faire le salut hitlérien. Unia se constitue partie civile dans cette affaire.
- En 2020, le parquet a décidé de poursuivre Gunnar Verreycken pour incitation à la haine et à la violence et approbation du génocide commis pendant la Deuxième Guerre mondiale. Il avait effectué en août 2019 un salut hitlérien devant une croix gammée au mur de la salle du casino du Fort de Breendonk, en présence de membres du groupe d'extrême-droite Right Wing Resistance. Des photos de ce salut hitlérien ont été diffusées sur les réseaux sociaux. Durant la Deuxième Guerre mondiale, des milliers de personnes ont été détenues, affamées et torturées à cet endroit sous le régime nazi. Unia, la commune de Willebroek, la Liga voor de mensenrechten, la Confédération des prisonniers politiques et des membres de la famille de certaines victimes de Breendonk se sont constitués partie civile dans ce procès.
- En août 2020, le virologue Marc Van Ranst a été harcelé à la gare de Malines par un homme qui a fait le salut hitlérien.



Le fait d'effectuer le salut hitlérien peut déjà être puni en vertu de la loi antiracisme (diffusion d'idées racistes, délit d'incitation) et de la loi sur le négationnisme. D'autres symboles, comme des croix gammées, peuvent par exemple être sanctionnés dans le cadre d'actes de vandalisme.

La résurgence et la banalisation du recours à l'idéologie et à l'iconographie nazie avait déjà fait l'objet d'une préoccupation dans notre rapport annuel 2019. Unia estime le cadre juridique actuel offre déjà des ressources importantes pour pouvoir combattre ce phénomène. Il convient de former et de conscientiser les acteurs policiers et judiciaires, notamment dans le cadre de la COL 13/2013. Il faut les outiller pour pouvoir détecter les signes, les symboles et les références autour desquels les groupes néo-nazis se reconnaissent. Enfin, pour certains profils d'auteurs, des mesures alternatives sont certainement une piste à explorer, encore faut-il que des moyens suffisants soient dégagés pour développer ce type de mesures spécifiques au type de délit.



Focus sur des affaires judiciaires

Condamnation de messages de haine antisémites d'un supporter de football

Le condamné, supporter et président du club des supporters du Beerschot Wilrijk, avait appelé sur Facebook à chanter un chant polémique lors du match du lendemain. Son message avait donné lieu à plusieurs réactions antisémites au sujet de Hitler, la « chasse aux Juifs » et la Shoah.

Le tribunal correctionnel d'Anvers a donné, le 4 novembre 2020, un signal indiquant que de telles expressions d'antisémitisme n'étaient pas tolérées. Il a jugé les faits établis et a condamné le prévenu à une peine de travail de 50 heures.

La « maison nazie » à Keerbergen : le propriétaire est condamné

Le tribunal correctionnel de Louvain a condamné le 14 juillet 2020 un habitant de Keerbergen pour infraction à la loi sur le négationnisme et à la loi antiracisme. L'homme est condamné à une peine effective d'un an de prison et à une amende de 800 euros. Unia, qui s'était constitué partie civile, obtient 500 euros et l'homme doit enlever tous les symboles nazis et les éléments qu'il avait exhibés.

Admirateur d'Hitler, l'homme condamné avait décoré sa maison de croix gammées, de drapeaux et d'autres symboles nazis de sa propre fabrication. On pouvait lire des messages antisémites dans les arbres et sur sa boîte aux lettres. Tout cela pouvait être aperçu depuis la voie publique. Les médias ont parlé de « la maison nazie de Keerbergen ». L'homme a fait le salut hitlérien dans le jardin devant sa maison devant les caméras de télévision.

Dès 2018, Unia a reçu des signalements de voisins indignés et a déposé plainte. L'homme a été cité à comparaître par le parquet, pour incitation publique à la discrimination, à la haine et/ou à la violence et pour approbation du génocide perpétré par le régime nazi pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Une autre affaire qui a fortement ému l'opinion a été le contrôle policier musclé de Pierrette Herzberger-Fofana, une députée européenne allemande noire. Elle a vu deux hommes d'origine africaine être contrôlés par la police à la gare de Bruxelles-Nord et a pris des photos de la scène avec son smartphone. Elle a ensuite été durement prise à partie par plusieurs agents, qui, en outre, ne croyaient pas qu'elle était membre du Parlement européen. Le moment de l'incident, une semaine après les manifestations belges « Black Lives Matter », a contribué à médiatiser l'affaire. Une plainte a été déposée aussi bien par Pierrette Herzberger-Fofana que par Unia.

Recherche sur le sous-rapportage et le classement sans suite de faits de discrimination

Depuis longtemps déjà, le monde politique, la justice et la police s'inquiètent des délits de haine. Il faut pourtant constater que 75 % de ces dossiers sont classés sans suite et n'ont aucune conséquence juridique. Nous savons aussi que les victimes de délits de haine hésitent parfois à entreprendre des démarches pour défendre leurs droits.

Les signalements de délits de haine reçus par Unia sont en augmentation alors que les statistiques des parquets restent basses. Le Collège des Procureurs-Généraux a pourtant émis dès 2013 une directive (COL 13/2013) afin d'inciter la police et les magistrats à considérer les faits de discrimination comme prioritaires et à éviter les classements sans suite. Cette directive précisait aussi quelques règles d'enregistrement : les faits qui relèvent de la législation antidiscrimination et ceux qui ont été commis avec une intention haineuse ou discriminatoire doivent être enregistrés sous un code spécifique.

Unia et la Fondation Roi Baudouin ont commandité une recherche approfondie sur cette question, dont les résultats ont été publiés dans deux rapports :

- L'Institut national de Criminologie et de Criminologie (INCC) a étudié le classement sans suite des faits de discrimination au niveau des parquets correctionnels. Son rapport « Une analyse des dossiers judiciaires classés sans suite comprenant une prévention liée à la discrimination » est consultable sur unia.be, à la rubrique Publications. Il en ressort que les policiers et les magistrats ont du mal à appliquer les directives de la COL13/2013 et la législation complexe. Un constat étonnant est que même les magistrats se demandent souvent si une intervention judiciaire répressive est bien la bonne méthode pour résoudre la problématique des actes de haine et de discrimination : cela nécessite en effet un changement de mentalité de la part des auteurs. Unia aussi est convaincu qu'un tel chan-

7.4 | Délits avec motif de haine

Un délit de haine est un délit (incendie volontaire, destruction, coups et blessures, agression...) pour lequel l'auteur était inspiré par un motif de haine (c'est-à-dire la haine, le mépris ou l'hostilité envers un critère protégé). Souvent, l'auteur d'un délit de haine a pour but d'intimider et d'inquiéter non seulement un individu, mais un groupe tout entier. En cas de délit de haine, le juge peut (et parfois doit) infliger une peine plus lourde.

De tels délits frappent souvent l'imagination du public et, en 2020, nous avons aussi assisté à quelques faits très médiatisés. C'est le cas de l'affaire du Liégeois Mbaye Wade, tué à coups de couteau dans la nuit du 17 au 18 septembre. L'auteur, âgé de 25 ans, aurait agi sous l'influence de motivations racistes et homophobes. Bien que l'auteur ait lui-même eu des contacts homosexuels, Unia insiste pour que l'on examine le motif de haine.

gement de mentalité peut être obtenu par la médiation et la sensibilisation plutôt que par la répression.

- La Fondation Roi Baudouin s'est penchée sur les signalements de faits de discrimination au moyen d'entretiens approfondis avec des victimes de délits de haine. On peut lire son rapport « Comment (mieux) aider les victimes de délits de haine à se reconstruire ? Témoignages de victimes sur ce qui les a aidées ou freinées dans leur parcours de reconstruction » sur unia.be, à la rubrique Publications. Un constat important de ce rapport est le manque de connaissances des professionnels qui entrent en contact avec des victimes de délits de haine. Les travailleurs de première ligne sont pourtant cruciaux pour accueillir correctement les victimes et les orienter vers les instances compétentes.

En janvier 2020, Unia et l'IEFH ont participé au *Workshop on hate crime in Belgium*, un atelier de deux jours de la Fundamental Rights Agency (FRA) et de l'Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR) afin d'améliorer l'enregistrement des délits de haine. Le résultat de ces échanges est le « Report from workshop on understanding and improving HC reporting and data collection in Belgium » ainsi qu'un groupe de travail au sein duquel Unia se penche avec d'autres sur la traduction technique des recommandations du rapport. Ainsi, il est par exemple techniquement impossible d'indiquer une discrimination multiple en enregistrant les délits de haine.

-
- **Vous en saurez plus sur le travail d'Unia dans ces institutions internationales dans le chapitre 4, « Vers l'égalité à chaque niveau », à la section « Plus fort internationalement ».**

7.5 | Quelques affaires judiciaires mises en évidence

Répression sévère d'un cas grave de racisme à la gare d'Aarschot

Le 26 août 2018, un jeune alors âgé de 15 ans a été poussé sur les voies à la gare d'Aarschot lors d'une altercation raciste. Un train en provenance de Liège arrivait à ce moment-là. Des employés de la SNCB ont heureusement pu l'arrêter à temps.

Le tribunal correctionnel de Louvain a estimé le 15 juin 2020 que les auteurs avaient agi mus par un motif raciste. Les trois prévenus ont été condamnés à des peines effectives de prison de 9 mois à un an, en plus d'une amende de 400 euros. Unia s'est constitué partie civile dans cette affaire aux côtés de la victime. Un condamné a fait appel.

Le juge sanctionne des actes homophobes à Zele

Le tribunal correctionnel de Termonde a condamné un homme, le 23 juillet 2020, dans une affaire de *gay-bashing*. Le prévenu, qui avait insulté en état d'ébriété un homme homosexuel et lui avait porté des coups de poing au visage, a été condamné à douze mois de prison avec sursis probatoire pendant cinq ans. Unia obtient une indemnité de 100 euros.

Le tribunal a été très sensible à l'hostilité de l'auteur des faits et au mépris subi par la victime en raison de son orientation sexuelle. Unia est satisfait de constater que le juge a reconnu le motif de haine homophobe et condamné la violence. Initialement, l'assignation ne parlait pas d'un éventuel motif de haine. C'est pourquoi Unia s'est constitué partie civile et a demandé une requalification des faits afin que le motif de haine soit reconnu.

Condamnation d'une grave agression routière avec reconnaissance du motif de haine

Le tribunal correctionnel d'Anvers s'est prononcé le 2 novembre 2020 dans une affaire de grave agression routière, avec motif raciste. En septembre 2019, le prévenu a volontairement foncé à deux reprises, au volant de sa voiture, sur un homme qui passait avec sa femme.

Le chauffeur agressif a aussi tenu des propos racistes vis-à-vis du couple, comme : « Retournez dans votre pays » à quoi la victime a répondu qu'elle était née ici et qu'elle y resterait. Le prévenu a réagi en disant : « Très bien, reste, alors tu peux venir nettoyer mon appartement, tu n'es bon qu'à ça ».

Le prévenu a été reconnu coupable par le tribunal et condamné à 30 mois de prison et à une amende de 1 600 euros pour coups et blessures volontaires. Unia a jugé le dossier suffisamment grave pour se constituer partie civile.

Un signal fort du juge après des maltraitances et des discriminations de la part de policiers

Le tribunal correctionnel d'Anvers s'est prononcé le 23 juin 2020 dans le dossier dit de la « Bende van Mega Toby en Sproetje ». Trois des prévenus ont été reconnus coupables et condamnés à de lourdes peines. Unia trouve que cette condamnation est un bon signal vu la gravité des faits : les agents dérobaient à leurs victimes de l'argent et d'autres biens, les maltraitaient physiquement et psychologiquement et les humiliant. Des « suspects » étaient systématiquement emmenés dans un endroit à l'écart, près du bassin de Lobroek, à Anvers. Les agents s'en sont pris à des personnes sans papiers et à un prostitué homosexuel. Le ministère public a constaté un « estompement étendu de la norme » de la part des prévenus.

Ce dossier était aussi important parce qu'il existe peu de jurisprudence concernant des agents de la fonction publique sanctionnés pour discrimination.

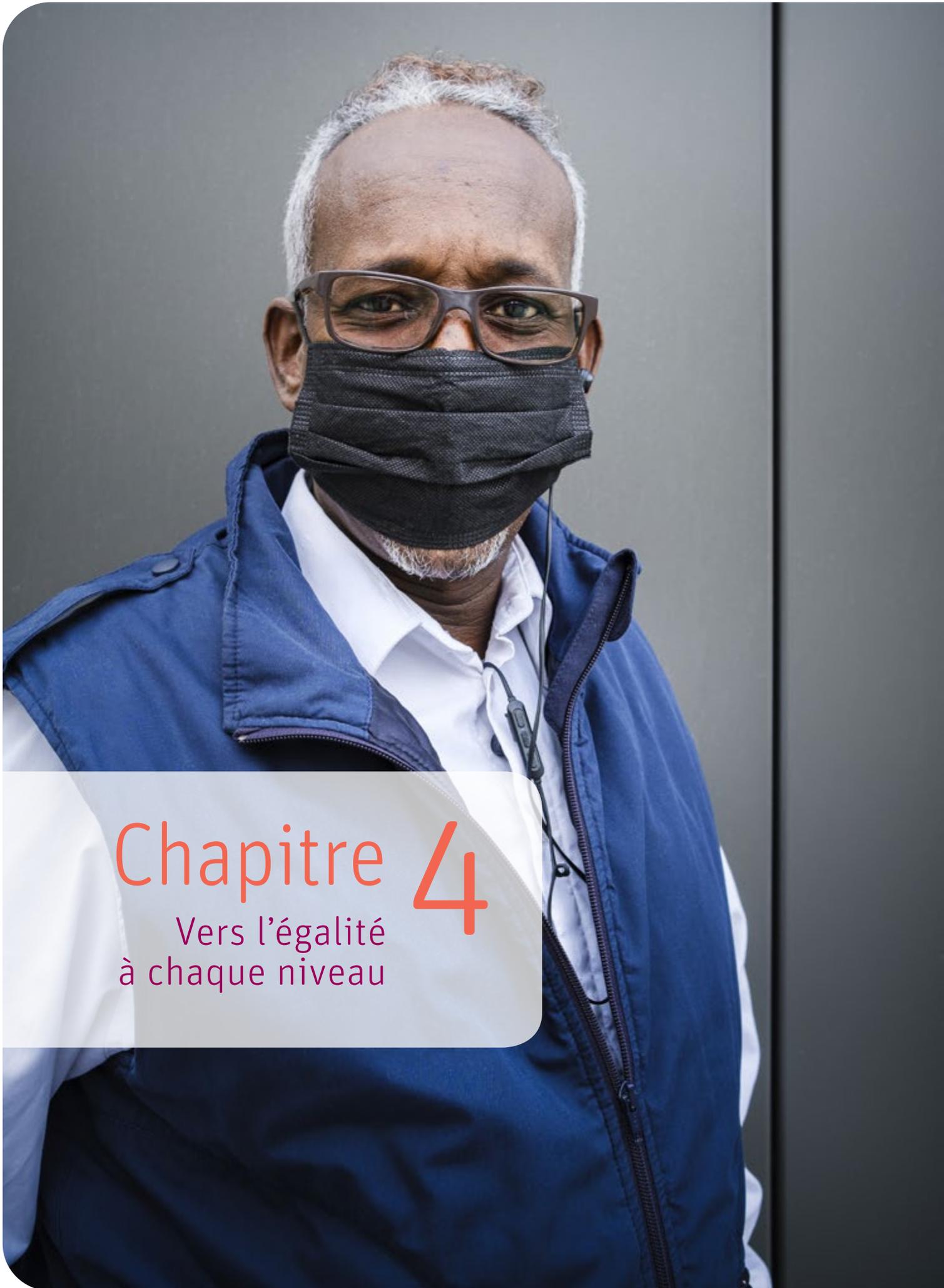
Conformément à ses missions légales, Unia est compétent pour ester en justice. Nous le faisons lorsqu'une solution extrajudiciaire n'est pas possible, lorsque le dossier repose sur des bases solides et a une pertinence sociétale claire (dans le cadre de la strategic litigation) ou lorsque les faits sont 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.

La liste ci-dessous indique les mandats qui ont été accordés en 2020 par le conseil d'administration d'Unia pour saisir la justice. Si un jugement a été prononcé en 2020 ou début 2021 dans l'affaire en cause, nous le mentionnons.

	Raison du procès	Domaine	Critères
DELITS DE HAINE	Pénal Deux femmes lesbiennes se font injurier près de la gare du Midi à Bruxelles. L'agresseur donne également un coup de pied à l'une des femmes, qui se casse la jambe et ne peut plus travailler pendant des mois.	 Vie en société	Orientation sexuelle
	Pénal Un individu avait insulté en état d'ébriété un homme homosexuel et lui avait donné des coups de poing au visage. Le prévenu a été condamné à douze mois de prison avec sursis probatoire pendant cinq ans (tribunal correctionnel de Termonde, 23 juillet 2020).	 Vie en société	Orientation sexuelle
	Pénal Deux homosexuels sortent manger une pita après une soirée à Louvain. Alors qu'ils quittent l'établissement, un employé dit à l'un d'eux qu'il a l'air très "gay". Les deux hommes sont ensuite attaqués par des employés. Le tribunal condamne les auteurs à des peines de prison et à des amendes. Il a également reconnu une circonstance aggravante. Le fait que les auteurs étaient ivres au moment de l'infraction n'enlève rien à la gravité des faits (tribunal correctionnel de Louvain, 10 mars 2021).	 Vie en société	Orientation sexuelle
	Pénal En 2018, le Slovaque Jozef Chovanec décède des suites d'une intervention policière musclée dans une cellule de Charleroi. Les images filmées de la scène fuient en 2020 et provoquent un vif émoi. On y voit entre autres une policière faire le salut hitlérien.	 Police & Justice	Etat de santé Handicap Racisme
	Pénal Deux garçons jouent avec un ballon dans la piscine de Saint-Nicolas. Le ballon se retrouve à proximité d'une femme qui les frappe à plusieurs reprises. Les deux enfants présentent des signes de strangulation au niveau du cou et sont psychologiquement choqués par les événements.	 Vie en société	Racisme
	Pénal Un homme à la peau foncée se rend au garage pour récupérer sa voiture. Une discussion s'engage sur le prix et l'homme se fait frapper. En présence de policiers, il a également été victime d'insultes racistes. Le tribunal le condamne à une peine de prison avec sursis et lui impose des amendes (tribunal correctionnel de Courtrai, 22 février 2021).	 Police & Justice	Racisme Caractéristiques physiques
MESSAGES DE HAINE	Pénal Un homme, utilisant divers pseudonymes, publie sur les réseaux sociaux des messages discriminatoires et stigmatisants sur les juifs, les noirs et les musulmans ainsi que des infos erronées au sujet d'un mouton torturé et tué près d'un centre d'asile. L'homme est condamné pour incitation à la haine à deux mois de prison (avec un sursis de trois ans) et à une amende de 800 euros, dont 200 euros effectifs (tribunal correctionnel de Courtrai, 3 juin 2020).	 Media & Internet	Racisme Convictions religieuses & philosophiques
	Pénal La veille d'un match de foot, le président de l'association des supporters de Beerschot Wilrijk avait publié des messages antisémites sur Facebook. Le prévenu a été condamné à une peine de travaux d'intérêt général de 50 heures (tribunal correctionnel d'Anvers, 4 novembre 2020).	 Vie en société	Racisme

	Raison du procès	Domaine	Critères	
 DISCRIMINATION	Civil	Un demandeur d'emploi originaire d'Europe de l'Est s'estimait discriminé par une société d'ambulances basée à Gand. La société et sa gérante ont été condamnés à une amende effective de 4 000 euros (tribunal correctionnel de Gand, 17 février 2021).	 Emploi	Racisme
	Civil	La requérante est une infirmière de nuit à la peau noire qui a fait l'objet d'une insulte raciste ('C'est quoi cette écriture de nègre' ?) par sa directrice. Après avoir dénoncé cet incident ainsi que d'autres faits de discrimination, elle est licenciée.	 Emploi	Racisme
	Civil	Un candidat de 57 ans qui a l'expérience et les compétences nécessaires pour une offre d'emploi voit sa candidature mise « en attente » auprès d'une agence d'intérim. La société privée pour laquelle le job est recherché l'informe qu'elle cherche un « profil junior ». L'inspection fédérale du contrôle des lois sociales (CLS) confirme l'utilisation de critères discriminatoires dans la procédure de sélection.	 Emploi	Âge
	Civil	Un hôpital refuse de payer les frais d'un interprète en langue des signes flamande pour les consultations prénatales et l'accouchement d'une patiente sourde. L'hôpital accepte de ne prendre en charge que les frais d'un interprète vidéo à distance en cas d'hospitalisation, mais ne reconnaît pas le besoin spécifique d'un interprète en direct.	 Soins de santé	Handicap
	Civil	Un étudiant veut suivre des cours de secrétariat médical dans une école de promotion sociale de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Comme les cours sont donnés à l'étage et qu'il se déplace en chaise roulante, l'école s'engage à trouver une solution. L'école lui propose de suivre des cours par correspondance. L'étudiant introduit un recours contre la décision du conseil des études.	 Enseignement	Handicap
	Civil	A sa majorité, une jeune femme a droit au revenu d'intégration sociale. Le CPAS de sa commune en déduit plus de 400 euros, ce qui correspond aux montants reçus par les allocations familiales majorées pour compenser les frais liés à son handicap. Un juge considère que l'arrêté royal sur lequel se base le CPAS entraîne une discrimination, mais que son constat d'illégalité ne dépend pas du pouvoir judiciaire. La jeune femme fait appel de cette décision (tribunal du travail de Bruxelles, 2 septembre 2020).	 Soins de santé	Handicap
	Civil	L'ASBL Congrégation chrétienne des Témoins de Jéhovah a mené une politique d'exclusion à l'égard des personnes qui ont quitté la communauté religieuse. Cette pratique a eu des conséquences particulièrement négatives pour les personnes concernées. L'ASBL a été condamnée à une amende de 96 000 euros pour incitation à la discrimination et à la haine à l'encontre d'anciens adeptes (tribunal de première instance de Gand, 16 mars 2021).	 Vie en société	Convictions religieuses & philosophiques
	Civil	Une famille se voit refuser la location d'un logement par une agence immobilière qui déclare le bien déjà loué. Or l'annonce est toujours en ligne quelques jours plus tard et une parente de la famille est invitée à le visiter. Un employé de l'agence immobilière explique que la famille n'a pas été retenue, car le bruit de leurs prières dérangeait les voisins.	 Logement	Convictions religieuses & philosophiques Racisme Fortune



Chapitre 4

Vers l'égalité
à chaque niveau

Grâce au caractère interfédéral de notre institution, nous travaillons à tous les niveaux de pouvoir en Belgique. Par ailleurs, Unia fait aussi partie de réseaux nationaux et internationaux dans le domaine des droits humains. Ce chapitre présente le travail d'Unia à chacun de ces niveaux.

1. Unia, une institution (inter)fédérale

1.1 | Interfédéral et indépendant : une plus-value pour tous

« Interfédéral » signifie qu'Unia est compétent pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination à tous les niveaux. Dans un pays complexe tel que la Belgique, c'est une énorme plus-value. Un citoyen qui recherche des informations ou une personne discriminée peut toujours s'adresser à Unia, sans devoir d'abord se demander s'il s'agit d'une matière fédérale ou d'une compétence des Communautés et des Régions, comme l'enseignement ou le logement.

Le caractère interfédéral d'Unia a aussi un autre avantage. Les différents niveaux de pouvoir dans notre pays peuvent se concerter avec Unia et collaborer à une politique forte et cohérente, dans le respect de leur autonomie et de leurs compétences respectives. C'est ainsi que la mise sur pied d'une Conférence interministérielle contre le Racisme a été annoncée en 2020. Elle doit déboucher sur un plan interfédéral de lutte contre le racisme (voir aussi le chapitre 3 au sujet du racisme).

1.2 | Plateforme des droits humains

La Plateforme des droits humains réunit des institutions belges qui ont un mandat touchant au respect des droits humains. Les institutions membres¹⁴ collaborent depuis la signature de l'accord de coopération, en 2015. Unia a été impliqué d'emblée dans la Plateforme des droits humains et en a assuré la présidence en 2020.

Ces institutions se rencontrent une fois par mois au Sénat. Elles se concertent sur des questions d'intérêt général, comme la publication de rapports parallèles dans le cadre de la procédure de rapport périodique sur les droits humains ou les mesures sanitaires contre le coronavirus. Elle invite également des experts externes et ses membres échangent des informations et des expériences.

La loi instituant un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains a été adoptée en 2019. Depuis des années, notre pays essuyait des critiques, entre autres de la part des Nations Unies, parce qu'il manquait un organe de ce type. L'Institut fédéral des droits humains (IFDH) est une réalité depuis septembre 2020 et Unia se réjouit qu'il rejoigne le paysage des institutions de défense des droits fondamentaux. Depuis de nombreuses années, Unia plaide pour la création d'une telle institution. Les premiers échanges bilatéraux augurent d'une collaboration fructueuse pour les années à venir.



14 La Plateforme des droit humains se compose pour l'instant des membres suivants : Unia, Myria, l'IEFH, le Collège des Médiateurs fédéraux, l'Autorité pour la Protection des Données, le Médiateur de la Région wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Médiatrice de la Communauté germanophone, le Kinderrechtencommissaris, le Délégué général aux Droits de l'Enfant, la Commission nationale des Droits de l'Enfant (CNDE), le Service de lutte contre la pauvreté, le Comité R, le Comité P, le Conseil supérieur de la justice, le COC, le Conseil central de surveillance pénitentiaire et, depuis 2020, l'Institut fédéral des droits humains.

2. Unia, partout en Belgique

Les citoyens et les administrations locales peuvent s'adresser aux points de contact locaux d'Unia, qui sont répartis dans tout le pays. Nous décrivons ici brièvement l'action d'Unia au niveau des villes et des communes, des Communautés et des Régions. Pour des informations plus détaillées, nous renvoyons le lecteur aux rapports annuels régionaux publiés pour la Wallonie et la Flandre.

2.1 | Flandre



Les collaborateurs locaux sont nos ambassadeurs qui rapprochent le travail d'Unia des citoyens et des pouvoirs locaux. En Flandre, les administrations locales s'engagent de plus en plus en faveur de l'égalité et peuvent compter pour cela sur le soutien et l'expertise des collaborateurs d'Unia. Nous nous concentrons sur les villes et sur les accents qu'elles mettent dans leurs plans de gestion. En 2020, Unia a prolongé ses accords de coopération avec onze grandes agglomérations flamandes. Nous sommes passés de treize à cinq points de contact physiques, répartis dans les provinces flamandes. Les citoyens peuvent continuer à s'adresser à ces antennes régionales pour des questions, des signalements et des demandes de soutien, même s'ils n'ont pu le faire qu'en ligne pendant le confinement.

2.1.1 | Plans urbains de gestion

En 2020, un grand nombre d'administrations communales ont présenté leurs plans de gestion et l'avis d'Unia a été régulièrement demandé à ce sujet. Nous apportons pendant la législature un soutien pour développer les initiatives qui émanent des plans de gestion, en faisant un travail sur mesure par rapport au contexte local. Unia est partenaire d'une foule de projets locaux, par exemple en matière d'accueil des victimes de délits de haine, de tests de situation sur le marché de l'emploi ou du logement ou encore d'enseignement inclusif.

Nous collaborons aussi étroitement avec diverses zones de police, par exemple au travers d'une formation dans la zone de police d'Anvers, de *lunch talks* avec la police de Bruges et de la concertation annuelle avec les fonctionnaires de référence pour les délits de haine (dans le cadre de la circulaire COL13/2013).



Diversité et inclusion pour le personnel de la Ville (Gand)

En novembre, la Ville de Gand a présenté son plan stratégique pour accroître l'inclusion et la diversité au sein du personnel de la Ville. Unia a participé de près à l'élaboration de ce plan, qui se compose d'un ensemble cohérent de mesures, depuis le recrutement et la sélection du personnel jusqu'au suivi et à l'évaluation de l'approche en passant par le soutien des collaborateurs déjà en fonction.

La Ville cherche ainsi à ce que son personnel soit un reflet de la diversité de la population gantoise. Elle applique pour cela une approche intersectionnelle en accordant une attention spécifique aux différentes caractéristiques de son personnel, comme le sexe, le niveau de formation, l'origine... Ces caractéristiques rendent chaque personne unique, mais leur croisement peut parfois aussi la rendre plus vulnérable à l'exclusion et à la discrimination.



Des actions positives ? Naturellement !

Une des mesures prises à Gand a tout particulièrement suscité des questions : « l'action positive ». Unia est convaincu depuis longtemps qu'elle peut constituer un instrument utile pour s'attaquer à la sous-représentation de certaines catégories sociales sur le marché de l'emploi.

La Ville de Gand veut parvenir à une composition plus équilibrée de son personnel en faisant un choix positif, à l'issue d'une procédure de recrutement et quand il reste plusieurs candidats d'égale valeur, pour une personne issue d'une catégorie défavorisée.

Les actions positives sont un système qui est prévu dans la législation antidiscrimination européenne, fédérale et flamande et sur lequel les pouvoirs locaux peuvent aussi s'appuyer. Elles sont soumises à une série de conditions :

- la sous-représentation de certaines catégories de travailleurs doit pouvoir être démontrée à l'aide de données chiffrées concrètes ;
- les actions positives concernent exclusivement des catégories défavorisées ;
- ces actions sont limitées dans le temps ;
- d'autres personnes ne sont pas inutilement lésées dans leurs droits.

Une action positive n'est donc pas une « discrimination positive ». Accorder automatiquement une priorité ou abaisser les exigences de compétences sont des formes interdites de discrimination, mais il n'est pas question de cela dans le plan d'action de la Ville de Gand.

2.1.2 | Un réseau d'apprentissage renforce la politique locale d'égalité des chances

Les fonctionnaires des grandes villes flamandes en charge de l'égalité des chances avaient besoin d'un réseau d'apprentissage sur les nombreux aspects de l'égalité, comme les personnes LGBTI+, le genre, le handicap, l'accessibilité et la lutte contre la discrimination. C'est pourquoi la 'Vlaams Agentschap Binnenlands Bestuur' (ABB) a lancé en 2019 un réseau d'apprentissage sur l'égalité des chances pour des

fonctionnaires locaux. En 2020, Unia a assuré le soutien logistique de ce réseau.

La première réunion du réseau a été consacrée le 6 février 2020 au croisement entre les catégories LGBTI+ et l'origine ethnique. En septembre, Unia a donné, lors d'une réunion en ligne, des explications sur la politique locale de diversité. Nous constatons que les administrations locales sont à la recherche d'instruments pour mener une politique réussie et d'indicateurs pour mesurer et évaluer cette matière complexe. Le principal écueil est que de nombreux décideurs politiques (bien intentionnés) lancent une action ou une campagne sans avoir d'abord procédé à une analyse des problèmes. Pour qu'une politique locale ait un impact, il est important de se reposer sur une bonne analyse préalable avant d'envisager les meilleures solutions possibles, qui peuvent alors être traduites en actions et en interventions.

2.1.3 | Avec « Wonen Vlaanderen » contre les discriminations de locataires

Le plan d'action « antidiscrimination sur le marché locatif privé » du gouvernement flamand insiste sur la possibilité de signaler aisément une discrimination au logement pour les citoyens. De plus, l'arrêté du gouvernement flamand touchant à la politique locale de logement prévoit que tous les habitants de communes membres d'un accord intercommunal de coopération puissent signaler, à partir du 1^{er} janvier 2021, une discrimination sur le marché locatif auprès d'un point de contact 'discrimination'. Les signalements qui font l'objet d'une suspicion de discrimination sont ensuite transmis à Unia pour être suivis.

En 2020, Unia a donné, avec « Wonen Vlaanderen », plusieurs formations sur la loi antidiscrimination et antiracisme.

.....
 ➤ Pour en savoir plus sur la collaboration entre Unia et « Wonen Vlaanderen », lisez le chapitre 2 : Promouvoir l'égalité, à la section Logement.

2.1.4 | Renforcer les administrations locales sur les questions de racisme et de discrimination

Avec la VVSG, nous organisons depuis quelques années déjà la formation « Hallo, is dit discriminatie? » sur la législation et les possibilités de réaction à des propos discriminatoires. Cette formation est destinée à des travailleurs de première ligne, du personnel de guichet, des travailleurs de CPAS et d'agences immobilières sociales, des fonctionnaires chargés de l'intégration ou responsables des sanctions administratives communales... Une seule journée de formation a pu avoir

lieu en 2020, à Alost. Ces formations restent appréciées et nous travaillons à une alternative en ligne afin de pouvoir à nouveau organiser davantage de séances en 2021.

Nous nous concertons régulièrement avec les membres de la Coalition européenne des villes contre le racisme et les réseaux régionaux. Nous poursuivons nos efforts en matière de formation, d'accompagnement, d'échanges d'expertise et de collaboration autour de la politique de communication.

2.2 | Wallonie



Grâce à un accord avec les autorités wallonnes, Unia dispose de quatre points de contact régionaux : à Mons et à Liège et, depuis 2020, également à Namur et à Charleroi. D'autre part, nous pouvons être accueillis dans les locaux des Espaces Wallonie pour recueillir des signalements ou organiser des rencontres avec des partenaires locaux dans toute la Wallonie. La collaboration avec les autorités wallonnes permet à nos collaborateurs locaux de déployer des activités au niveau local et d'être proches du citoyen.

2.2.1 | Unia informe les collaborateurs de CPAS sur les questions de discrimination

L'Union des Villes et Communes wallonnes (UVCW) édite le magazine CPAS+, un mensuel qui sert d'outil de travail et de réflexion pour tous les collaborateurs de CPAS wallons. Il les informe sur la législation, les innovations sociales et les problèmes d'actualité. Unia et l'UVCW ont décidé de s'en servir pour informer le personnel des CPAS sur les questions de discrimination. Un premier article est paru début 2021 et

traite de la discrimination sur le marché immobilier sur la base du critère protégé de la fortune. Au cours des prochaines années, Unia veut continuer, avec l'UVCW, à donner aux agents des villes et communes wallonnes des informations sur la discrimination.

2.2.2 | Avec la SWL et l'AViQ pour des aménagements raisonnables dans les logements sociaux

Unia a reçu plusieurs signalements concernant le refus d'aménagements raisonnables dans des logements sociaux. Nous avons rencontré la Société Wallonne du Logement (SWL) et discuté du cadre juridique relatif aux aménagements raisonnables ainsi que des obstacles que rencontrent les sociétés de logement et la SWL à ce niveau. À la suite de cela, un groupe de travail a été mis sur pied. Il pourra élaborer des recommandations pour les pouvoirs publics et les sociétés de logement.

Une première réunion entre Unia, l'AViQ (l'Agence wallonne pour une vie de qualité) et la SWL s'est tenue le 23 septembre 2020. Lors de cette concertation constructive, tous les partenaires ont pu mieux percevoir les problèmes que rencontrent les personnes handicapées dans les logements sociaux.

2.3 | Communauté germanophone

Unia est aussi à la disposition des citoyens de la Communauté germanophone. Celle-ci a beaucoup de points de convergence avec les autres entités fédérées. Unia a notamment reçu en 2020 des signalements venus de la Communauté germanophone, concernant des discours de haine publiés sur les réseaux sociaux à propos des mesures sanitaires. Les contrôles de police sélectifs et le mouvement « Black Lives Matter » ont aussi fait la une des médias germanophones. Un collaborateur d'Unia en a parlé avec un journaliste de la BRF, la chaîne publique de la Communauté germanophone.

À l'automne 2020, l'agent de police de référence de la zone de police Weser-Göhl (WESGO) a participé à la formation d'Unia sur les délits de haine et de la circulaire COL13/2013. Nous nous réjouissons d'accueillir à nouveau un agent de référence germanophone dans nos formations.

D'autre part, Unia a fait partie du jury de l'*Inklusionspreis*, un prix décerné à des employeurs qui s'engagent tout particulièrement en faveur de l'inclusion de travailleurs handicapés.

2.4 | Les administrations locales s'engagent pleinement dans les tests de situation, les gouvernements wallon et flamand suivent

Les pouvoirs publics qui veulent identifier et combattre la discrimination disposent depuis un moment déjà de moyens tels que les tests de situation, le *mystery shopping* ou les *mystery calls*. En 2020, nous avons assisté à une augmentation frappante du nombre d'administrations locales qui ont eu recours à ces instruments, tant sur le marché du logement que, ce qui est nouveau, sur le marché local de l'emploi. Elles font appel pour ces études à l'expertise d'Unia et de chercheurs professionnels. Des tests de situation académiques dressent une cartographie objective de la situation, mais n'ont pas de conséquences juridiques pour les employeurs ou les agents immobiliers. Certaines administrations locales s'attèlent aussi à une politique d'application de la législation. En principe, le test peut porter sur n'importe quelle caractéristique personnelle protégée, mais la plupart des tests de situation étudient les discriminations liées à l'origine ou au handicap.

Les administrations locales jouent un rôle important dans la lutte contre les discriminations sur le marché du logement. En Flandre, plusieurs villes, comme Louvain, Anvers et Malines, ont organisé pour la première fois des tests de situation en 2020. Elles peuvent compter pour cela sur l'expertise d'Unia.

2.4.1 | Des villes s'inspirent mutuellement

- En 2019, des collaborateurs des villes de Liège et Namur ont effectué une visite à la Ville de Gand parce que celle-ci recourt depuis 2015 à des tests de situation pour mesurer et combattre la discrimination sur le marché locatif privé. Après cette visite, un groupe de travail, qui réunit aujourd'hui Liège, Namur, Verviers, Charleroi et Mons, a été constitué. Unia encourage aussi d'autres villes wallonnes à s'inspirer de ces initiatives et à participer à des projets d'antidiscrimination au niveau local.
- Des chercheurs de la VUB ont mené en 2020 une recherche sur la discrimination que peuvent rencontrer des personnes d'origine étrangère dans leur recherche d'un logement dans quatre grandes villes wallonnes (Namur, Mons, Liège et Charleroi). Les chercheurs ont examiné si un propriétaire réagissait différemment à des demandes de candidats locataires souhaitant visiter un logement. Deux candidats se présentaient chaque fois et ne différaient que sur un seul point : l'un avait un nom à consonance marocaine et l'autre à consonance belge. Lorsque le premier n'est pas

invité ou n'obtient aucune réaction et le second bien, on peut parler d'une discrimination supposée en raison de l'origine.

L'enquête de la VUB révèle que les candidats avec un nom à consonance marocaine sont discriminés dans 28 % des cas en Wallonie par rapport à ceux dont le nom est à consonance belge. Les agents immobiliers font nettement moins de discriminations que les propriétaires privés. Il y a cependant d'importants écarts entre les quatre villes étudiées. Ces informations aident les administrations communales à s'attaquer de manière ciblée à la discrimination sur le marché du logement, par exemple en sensibilisant les agents immobiliers et les propriétaires. Unia facilite le groupe de travail qui réunit les quatre villes étudiées ainsi que la Ville de Verviers afin de développer des actions locales à partir de ces constats.

Les chiffres de Gand montrent aussi que la réalisation de tests de situation peut avoir en soi un effet positif sur le taux de discrimination. Le nombre d'agents immobiliers qui opèrent (consciemment ou non) une discrimination sur la base d'une première demande d'un candidat y est passé de 26 % à 10 %.

2.4.2 | Des villes inspirent d'autres niveaux de pouvoir

- Fin 2020, le ministre wallon du Logement a annoncé un nouveau décret permettant le recours à des *mystery clients* pour contrôler les discriminations sur le marché du logement.
- Les tests de situation ont posé plus de difficultés au gouvernement flamand, qui a néanmoins désigné un comité d'experts afin d'élaborer un système académique de monitoring capable d'identifier les discriminations et de sensibiliser. Ce comité a présenté en décembre 2020 son rapport final, dans lequel il qualifie les « tests de correspondance » de méthode la plus valable. Le ministre flamand de la Cohésion sociale laisse les administrations locales libres de prendre l'initiative dans ce domaine, mais veut aussi les soutenir et peut appliquer le système de monitoring aux pouvoirs publics flamands eux-mêmes. La ministre flamande de l'Économie conclut des conventions avec différents secteurs pour rendre possibles des tests de situation sur le marché de l'emploi. Il s'agit dans ce cas de tests qui doivent cartographier la situation et qui peuvent avoir un effet sensibilisateur au niveau sectoriel. Leurs résultats ne sont pas communiqués à Unia ou à une autre instance et il n'y a donc pas de conséquences juridiques pour les entreprises ou les secteurs qui discriminent.

- La Ville de Gand entend aller encore un pas plus loin pour s'attaquer aux discriminations sur le marché local de l'emploi. Elle a constitué un groupe de pilotage avec Unia, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) et un institut de recherche qui peut réaliser des tests de situation académiques au niveau sectoriel de manière objective et scientifique.
 - Si le test révèle une discrimination, le groupe de pilotage met au point avec un groupe de dialogue une proposition de remédiation. Ce groupe de dialogue se compose d'organisations de la société civile telles que l'ASBL IN-Gent, le Minderhedenforum, la Platform Praktijktesten Nu et les organisations syndicales et patronales.
 - Dans un deuxième temps, ces tests de situation sont répétés (au niveau sectoriel) pour vérifier si la remédiation a eu pour effet de faire baisser le taux de discrimination. S'il s'avère que, malgré la répétition des tests au niveau sectoriel, certains employeurs continuent à discriminer, la Ville de Gand examine avec Unia et l'IEFH comment des tests de situation peuvent être réalisés au niveau d'un employeur. Il est alors possible de donner à ces tests une éventuelle suite juridique en transmettant les dossiers à Unia ou à l'IEFH.

3. Plus fort internationale-ment

À l'échelon international, Unia est actif au niveau des Nations unies, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne. Unia fait également partie de nombreux réseaux internationaux et jette ainsi un pont entre la Belgique et la protection internationale des droits humains.

3.1 | Nations unies

L'assemblée générale des Nations unies a adopté la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Le Conseil des droits de l'Homme veille au respect des droits humains dans les 193 États membres des Nations unies en effectuant tous les cinq ans un Examen périodique universel (EPU) des droits de l'homme dans chaque État membre.

3.1.1 | Unia évalue les droits humains en Belgique dans différents rapports

Rapport parallèle EPU : une marge d'amélioration

À l'occasion de l'évaluation de 2021, Unia a publié en 2020, en tant qu'institution nationale des droits humains pour la Belgique (INDH B), son rapport parallèle pour l'EPU de la Belgique. Avec Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, nous y avons rassemblé nos constats et nos recommandations.

Il ressort de ce rapport parallèle que la Belgique a rempli une partie de ses engagements, mais peut tout de même mieux faire. Ainsi, notre pays n'a pas encore adopté de loi permettant d'appliquer chez nous le Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture (OPCAT – Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment). Il n'a pas pris non plus de mesures suffisantes pour lutter contre la traite des êtres humains. D'autre part, la plupart des allocations sociales se situent toujours sous le seuil de risque de pauvreté et les montants n'ont pas été relevés pour permettre de mener une existence décente.

Unia encourage les organisations de la société civile à participer à l'évaluation de la Belgique, comme pour tous les autres rapportages internationaux. À cette fin, nous avons créé un outil pratique, accessible sur notre site, pour les aider à le faire, avec un aperçu des données et documents principaux.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels : rapport parallèle



En plus de son rapport parallèle, Unia s'est rendu à Genève en février 2020 pour la session de la Belgique.

En février 2020, des représentants belges ont dialogué à Genève avec le Comité des Droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies. En sa qualité d'institution nationale des droits humains (INDH B), Unia a remis un rapport

parallèle dans lequel sont examinés différents droits, comme le logement, l'emploi, l'enseignement, la santé ou la non-discrimination. Le Comité des Droits économiques, sociaux et culturels se base ensuite sur le rapport de la Belgique et sur des rapports parallèles et alternatifs pour adresser des recommandations à la Belgique.

Unia promeut les droits des personnes handicapées

La Belgique a signé la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et Unia est chargé, en tant qu'instance indépendante, de la protection, de la promotion et du respect de cette convention dans notre pays. À ce titre, Unia participe aussi à l'évaluation des droits des personnes handicapées en Belgique. Ce mandat comprend aussi la tâche de présenter un rapport parallèle au comité de l'ONU pour toute évaluation de la Belgique. En 2020, Unia a interrogé des personnes handicapées sur le respect de leurs droits. Les résultats de cette enquête fournissent une source précieuse pour le rapport parallèle qu'Unia rédigera en 2021.

➤ Vous en saurez plus sur cette enquête dans le Chapitre 3, sous 2.2 : Peu de progrès dans la lutte pour les droits des personnes handicapées.

En tant que mécanisme indépendant, Unia est assisté par une commission d'accompagnement composée d'organisations pour personnes handicapées, d'académiques et de partenaires sociaux. En 2020, ce comité d'accompagnement s'est principalement concentré sur l'impact des mesures sanitaires contre le coronavirus sur les personnes handicapées. Deux groupes de travail ont été mis sur pied dans ce but. Le premier s'occupe des critères utilisés pendant la crise du Covid pour déterminer les personnes prioritaires pour les hospitalisations. Le deuxième groupe de travail examine l'accès aux services de soutien des agences régionales (VAPH, AViQ, PHARE) pour les personnes handicapées de plus de 65 ans.

➤ À lire le résumé de tous les rapports et de toutes les données sur unia.be, à la rubrique À propos de nous (cliquez sur 'En savoir plus sur la manière dont Unia promeut et protège les droits humains').

3.2 | Conseil de l'Europe

3.2.1 | Cour européenne des droits de l'Homme

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe veille au respect des arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme. Les ONG et les institutions de défense des droits humains peuvent lui écrire à ce sujet. Unia demande que les arrêts suivants de la Cour soient pris en compte.

- **Arrêt Kaya** : en janvier 2018, la police a abattu un homme souffrant de problèmes mentaux qui menaçait de se tuer avec un couteau. L'État belge et sa veuve ont convenu devant la Cour d'un règlement à l'amiable. Celui-ci prévoit la création d'un groupe de travail interne à la police chargé de réformer le mode d'intervention de la police face à des personnes en situation de crise. Nous demandons à l'État belge qu'Unia puisse se joindre à ce groupe de travail afin de partager son expertise concernant les droits des personnes handicapées.
- **Arrêt Lachiri** : dans l'affaire Lachiri c. Belgique, un juge belge a interdit à madame Lachiri d'assister à une audience parce qu'elle portait le foulard. Le juge s'est fondé pour cela sur l'article 759 du Code judiciaire : « Celui qui assiste aux audiences se tient découvert ». La Cour européenne a conclu à l'unanimité que la Belgique violait ainsi l'article 9 de la CEDH (protection de la liberté de religion). Unia a conseillé de modifier cet article et, après plusieurs échanges entre Unia, le Conseil de l'Europe et le gouvernement belge, ce dernier a fini par donner son accord. Cependant, la modification de la législation n'a pas encore été effectuée.

3.2.2 | Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI)



Le Conseil de l'Europe dispose d'un organe indépendant de contrôle des droits humains, la Commission européenne contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI), qui publie **périodiquement des rapports nationaux**. Dans le cadre de ses compétences, Unia peut fournir des informations pour ces rapports ainsi que pour ceux concernant la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants. L'ECRI a publié en mars 2020 son rapport consacré à la Belgique.

Quelques-unes des recommandations de l'ECRI :

- L'ECRI conseille aux autorités belges de prendre toutes les mesures possibles pour veiller à ce que les décisions des écoles et des établissements d'enseignement supérieur concernant le port de vêtements ou de signes religieux tiennent compte du principe de légalité et soient exemptes de toute forme de discrimination. Pour les étudiants majeurs, notamment, le principe de neutralité de l'enseignement doit être compatible avec leur droit à pratiquer leur religion.
- L'ECRI recommande aux autorités de veiller à ce que, à la suite du Plan d'action interfédéral 2018-2019 contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI+ et sur la base d'une évaluation de celui-ci, le prochain plan prévoit une consultation adéquate de toutes les parties prenantes, notamment la société civile. Le prochain plan interfédéral devra aussi avoir une portée qui dépasse les différents niveaux fédéral et fédérés pour accorder une attention particulière au niveau local.
- L'ECRI recommande aux autorités d'intensifier leur coopération avec les employeurs pour améliorer les possibilités d'emploi des personnes immigrées. À cet égard, la Commission fait référence à sa Recommandation de politique générale n°14 sur la lutte contre le racisme et la discrimination dans le monde du travail, qui contient entre autres des exemples utiles de mesures positives visant à faciliter l'accès des personnes immigrées sur le marché du travail ainsi que des mécanismes pour la reconnaissance de diplômes.

Els Keytsman, directrice d'Unia, a été désignée comme membre indépendant de l'ECRI pour la Belgique. François Sant'Angelo est son suppléant. En 2020, elle a été désignée membre du groupe de travail Antisémitisme.

3.3 | Union européenne

3.3.1 | Unia et Myria veillent aux droits des travailleurs européens

La Cour de Justice de l'Union européenne contrôle l'interprétation et l'application correctes des obligations européennes. Unia et Myria ont été désignés comme organes compétents dans le cadre de la Directive 2014/54/UE et ont pour mission de promouvoir, d'analyser, de suivre et de soutenir l'égalité de traitement pour tous les travailleurs et les membres de leur famille dans l'UE, sans discrimination fondée sur la nationalité ou restrictions injustifiées de leur droit à la libre circulation. Mais ces deux institutions n'ont pas reçu les moyens supplémentaires pour cela. La situation a été corrigée depuis lors

pour Myria, mais Unia ne dispose toujours pas du financement supplémentaire nécessaire.

Avis d'Unia sur le principe d'égalité, les aménagements raisonnables et les compensations

Jusqu'où va l'obligation d'un employeur de mettre en place des aménagements raisonnables si l'un de ses collaborateurs n'est plus apte à exercer la fonction initialement convenue ? Le Conseil d'État a posé en 2020 cette question préjudicielle à la Cour de Justice. Unia a émis le conseil suivant :

« L'obligation d'aménagements raisonnables, telle que définie dans la Charte, la Directive 2000/78 et la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, reconnaît un droit essentiel à l'égalité pour les personnes handicapées. Ce droit à des aménagements raisonnables n'est pas destiné à leur donner un avantage, mais bien à concrétiser le principe d'égalité.

L'une des manifestations de ce droit est l'interdiction de licenciement d'un travailleur qui aurait pu obtenir une autre fonction dans l'organisation, en compensation de son inaptitude durable à exercer la fonction initialement convenue. Il se peut que la recherche de cette nouvelle fonction entraîne une charge disproportionnée pour l'employeur. Il revient alors à celui-ci de démontrer avec tous les moyens légaux que l'aménagement demandé ne peut pas être accordé à la personne. En reconnaissant l'existence de cette obligation de moyens et de diligence, la jurisprudence belge ne fait que tirer des conséquences logiques de l'obligation d'aménagements raisonnables, telle qu'elle est interprétée par la Cour de Justice de l'Union européenne et le Comité des droits des personnes handicapées. »

3.3.2 | L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) fournit aux institutions européennes et aux États membres une assistance et une expertise dans le domaine des droits humains. Nathalie Denies, cheffe de service, siège comme experte indépendante au conseil d'administration, avec comme suppléante Els Keytsman.

- En janvier 2020, Unia et l'IEFH ont participé à un atelier de deux jours, le *Workshop on understanding and improving hate crime recording and data collection in Belgium*, de la FRA et de l'ODIHR (Bureau des institutions démocratiques et des droits humains) pour travailler à un meilleur enregistrement des délits de haine, dont on sait qu'ils sont trop peu enregistrés et rapportés. Plus d'informations dans le chapitre 3, à propos des délits de haine.

- Le 20 novembre 2020, la FRA a présenté les résultats de son enquête sur le bien-être des Roms et des gens du voyage dans six pays européens, dont la Belgique. Patrick Charlier, directeur d'Unia, a été l'un des orateurs et a dressé un tableau assez sombre de la situation en Belgique. Même s'il existe de bonnes pratiques pour aider les Roms et les gens du voyage à trouver leur place dans la société, la plupart des autorités publiques n'en font pas assez. Il y a un manque de médiateurs interculturels et un grand besoin d'aires résidentielles pour caravanes dans tout le pays.

3.4 | Réseaux internationaux en tant qu'institution des droits humains

Unia a été reconnu en 2018 par la Global Alliance for National Human Rights Institutions (GANHRI) comme institution nationale des droits humains de statut B¹⁵. Cette reconnaissance ouvre un grand nombre de portes au niveau international. Unia est membre de l'un des quatre réseaux régionaux du GANHRI, à savoir le European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI), ainsi que de l'Association francophone de commissions nationales des droits de l'Homme (AFCNDH).

3.4.1 | European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI)

ENNHRI rassemble plus de 40 institutions des droits humains en Europe dans le but de les renforcer, de les soutenir et de les relier. Unia est représenté dans le groupe de travail consacré au handicap (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD) et dans le groupe de travail juridique.

En 2020, le groupe de travail CRPD a suivi l'évolution des droits des personnes handicapées pendant la crise du coronavirus. Unia a été l'un des intervenants lors du séminaire en ligne du 23 septembre, sur le thème *On-site monitoring of the rights of persons with disabilities during Covid-19 pandemic*.

Unia a également été invité à présenter son rapport Covid 19, les droits humains mis à l'épreuve, lors d'un événement organisé par GANHRI le 3 décembre 2020 sur la « Mise en œuvre des mandats et fonctions des INDH dans le contexte du Covid-19 ». Cet événement, en ligne, a rassemblé des INDH des cinq continents.

15 L'ancien Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme avait déjà eu ce statut entre 1999 et 2014. Depuis la scission entre Myria et Unia, le nouveau cadre juridique a imposé une procédure de réaccréditation qui a abouti en 2018.

➤ Vous trouverez plus d'informations à propos des activités de l'ENNHRI sur www.ennhri.org et dans le calendrier d'activités dans ce rapport annuel.

3.4.2 | European Network of Equality Bodies (Equinet) : promouvoir l'égalité

Equinet est le réseau européen des organes nationaux chargés de promouvoir l'égalité. Il est composé de 49 institutions issues de 37 pays européens. Il veut faire de l'égalité une valeur européenne à promouvoir au moyen de recherches, de formations et de travail en réseau.

Patrick Charlier, directeur d'Unia, est membre du conseil d'administration d'Equinet. Il a été l'un des orateurs durant la table ronde consacrée à l'avenir de la législation relative à l'égalité des chances en Europe, qui s'est tenue le 14 octobre 2020 et qui a pu être suivie en streaming sur la page Facebook d'Equinet. Un grand défi pour l'avenir est l'indépendance des organes chargés de l'égalité, avec des administrateurs indépendants. C'est pourquoi Unia a appelé tous les parlements belges à choisir résolument des administrateurs indépendants au moment de désigner un nouveau conseil d'administration en 2020.

Unia est représenté au sein d'Equinet dans divers groupes de travail, dont celui sur la législation en matière d'égalité et des normes pour les organes en charge de l'égalité.

Une collaboratrice d'Unia parle de son expérience dans le groupe de travail Communication :

« Les jeunes sont discriminés et ne connaissent pas leurs droits. C'est le constat auquel nous parvenons, avec plusieurs membres du groupe de travail Communication d'Equinet. Avec ses homologues européens, le service communication d'Unia a travaillé en 2020 à une brochure. En tant qu'institutions, nous partageons en effet un objectif commun : promouvoir l'égalité en Europe, en développant une communication intelligente qui touche et interpelle aussi les jeunes ».

➤ Vous trouverez plus d'informations à propos des activités d'Equinet et sur les différents groupes de travail sur www.equineteurope.org et dans le calendrier d'activités de ce rapport annuel.

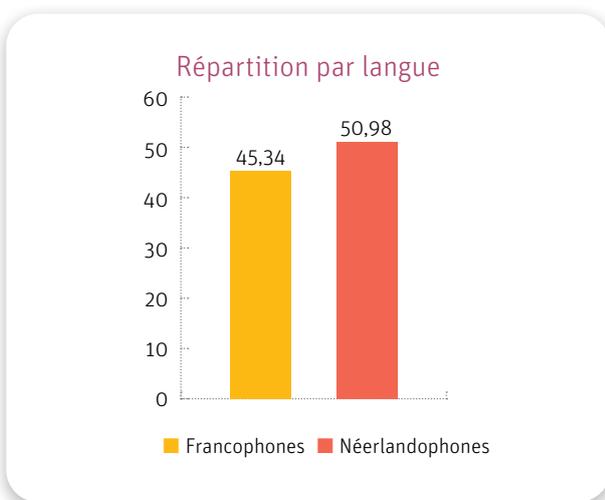
A woman with dark hair is wearing a white face mask with a colorful pattern of various ice cream cones and scoops. She is also wearing a brown cardigan with yellow and green floral embroidery. A semi-transparent white box is overlaid on the lower left of the image, containing the text 'Chapitre 5' and 'Nous sommes Unia'.

Chapitre 5

Nous sommes Unia

1. Personnel et organigramme des services

Le cadre du personnel a été approuvé par le Conseil d'administration. Au 31 décembre 2020, 96,32 équivalents temps plein étaient en fonction à Unia, répartis entre 7 services opérationnels, 2 services transversaux de soutien et l'équipe de direction.



1.1 | Équipe de direction

L'équipe de direction se compose entre autres des deux directeurs d'Unia, qui assurent ensemble la direction quotidienne de l'organisation et représentent Unia au niveau national et international. Ils ont un mandat de six ans. Pour exécuter leurs tâches, les deux directeurs sont assistés par une secrétaire de direction pour le planning et l'administration et par une assistante de direction pour ce qui concerne le contenu et les réunions. Une responsable de la planification stratégique et droits humains complète l'équipe.

1.2 | Points de contact locaux dans tout le pays (service local FR et NL)

Unia a renouvelé en 2020 son approche régionale. En plus du siège central à Bruxelles, il y a cinq points de contact locaux en Flandre et quatre en Wallonie, ainsi qu'un point de contact sur rendez-vous pour la Communauté germanophone. Des permanences décentralisées sont en principe organisées même si elles ont été suspendues en 2020 pour

cause de pandémie. Grâce à ces points de contact régionaux, les administrations locales peuvent avoir aisément accès à toute l'expertise d'Unia. Les points de contact régionaux collaborent étroitement avec diverses grandes agglomérations flamandes et avec des administrations locales et régionales en Wallonie. Unia peut ainsi plus facilement capter des signaux et réagir plus rapidement à des situations locales. À l'inverse, les points de contact régionaux traduisent de grands thèmes ou des campagnes pour la ville ou la région en question. Leurs collaborateurs sont nos ambassadeurs locaux.

1.3 | Soutien individuel

Les signalements individuels de victimes ou de témoins de discriminations, de messages et de délits de haine parviennent, via les points de contact locaux ou d'autres canaux d'Unia, au service Soutien individuel. Ce service vérifie si chaque signalement entre dans les compétences d'Unia et dans le cadre légal. Les collaborateurs conseillent ou assistent les auteurs de signalements et exercent aussi d'autres missions (évaluation du cadre légal, revue de la jurisprudence, rapportage...).

1.4 | Politique et Société

D'une part, les collaborateurs du service Politique et Société examinent des thèmes et des tendances touchant à la discrimination et à l'égalité dans la société. Avec des partenaires académiques, ils mènent des recherches pour cartographier les discriminations (par exemple le Monitoring socio-économique du marché du travail, en collaboration avec le SPF Emploi, Travail & Concertation sociale). D'autre part, ils effectuent un travail intensif de plaidoyer politique auprès des différents niveaux de pouvoir afin de promouvoir la politique d'égalité et d'antidiscrimination en Belgique.

1.5 | Handicap/Convention ONU

Ce service veille à protéger et à promouvoir l'égalité des personnes handicapées, telle qu'elle est définie dans la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. En tant que mécanisme indépendant, il fait en sorte que les dispositions de cette convention et de la législation antidiscrimination soient mieux intégrées dans la politique. Il transmet dans ce but des avis aux autorités publiques et à d'autres acteurs de la vie sociale et il se consulte tous les deux mois avec une commission d'accompagnement dont les membres sont issus d'organisations de personnes handicapées, du monde universitaire et des partenaires sociaux.

1.6 | Communication

Le service Communication fait la promotion de l'expertise d'Unia et donne une visibilité aux thèmes de travail de notre organisation au moyen de stratégies de communication efficaces, de communiqués de presse, de publications sur le site internet et les réseaux sociaux et de newsletters. Il assure également la communication interne au sein d'Unia afin de favoriser la collaboration entre les différents services.

1.7 | Accompagnement et Formation

Les administrations locales, les institutions publiques, les entreprises et les organisations peuvent faire appel au service Accompagnement et Formation pour rechercher ensemble des réponses à des questions touchant à la diversité. L'accent est mis sur l'accompagnement de processus de changements en profondeur et sur un impact structurel sur la politique de l'organisation, de l'administration ou de l'entreprise.

1.8 | Personnel

Le service du personnel est chargé d'assurer le bien-être de tous les membres du personnel et de garantir l'égalité. Il assure l'administration des salaires, traite les procédures de recrutement et la formation du personnel et conseille la direction sur la gestion (individuelle et collective) du personnel. Le service mène ces missions pour Unia, Myria et le Service de lutte contre la pauvreté.

1.9 | Gestion interne

Le service Gestion interne est en charge de l'accueil, de la logistique, des bâtiments et de l'infrastructure, de l'équipement informatique et des finances. En 2020, il a veillé à créer des conditions optimales pour pouvoir travailler de manière sûre et efficace, dans les bâtiments et à domicile. Il remplit cette mission pour Unia, mais aussi pour Myria, le Service de lutte contre la pauvreté ainsi qu'en partie pour les secrétariats des réseaux européens Equinet et ENNHRI, qui partagent le même bâtiment.

Unia, un employeur bienveillant

2020 a aussi été une année pleine de défis pour Unia, aussi en tant qu'employeur. Lorsque la pandémie de coronavirus a éclaté, Unia a constitué une taskforce interne afin de garantir

la sécurité et le bien-être du personnel. Cette taskforce traduit les mesures des autorités en directives internes claires et offre un soutien pour accompagner le personnel de manière aussi chaleureuse et bienveillante que possible tout au long de cette crise.

Le télétravail a été la norme pendant la plus grande partie de l'année. Un soutien a été offert au personnel, avec diverses formations spécifiques, de nouvelles directives, le matériel indispensable et une prime exceptionnelle. Par ailleurs, des dispenses de service ont été prévues pour les membres du personnel qui ne peuvent pas réaliser leurs tâches en télétravail ou qui ont dû s'occuper d'enfants (pendant la fermeture des écoles) ou de proches malades. L'introduction temporaire d'un horaire flexible a donné l'occasion aux collègues de combiner travail et vie privée. Nous avons pris diverses initiatives pour favoriser des contacts informels entre le personnel, même lorsque nos bureaux étaient fermés.

Unia a mis au point, depuis février 2020, une procédure spécifique et renouvelée d'entrée en service (onboarding) pour les nouveaux collaborateurs et collaboratrices afin que, même en période de télétravail obligatoire, ils se sentent les bienvenus, aient suffisamment de contacts avec d'autres, bénéficient d'un soutien individuel régulier et sachent où trouver de l'information.

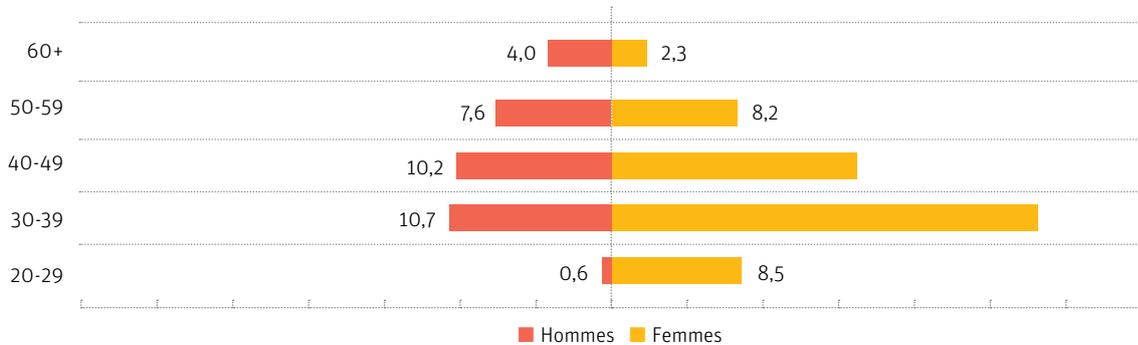
Une collaboratrice d'Unia parle de la formation :

« J'ai pu heureusement suivre entre les deux confinements la formation de deux jours 'Communication bienveillante'. Je pensais que je communiquais bien – je travaille en effet au service Communication – mais j'ai tout de même appris à beaucoup mieux ressentir et indiquer quels sont mes besoins, par exemple en cas de divergence de vues ».

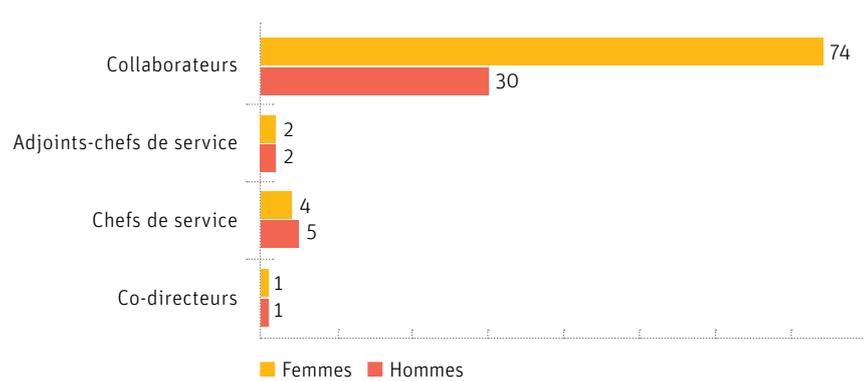
La 'communication bienveillante' est la méthode qui sous-tend la vision de la communication d'Unia. Pour pouvoir communiquer efficacement avec des collègues et des partenaires externes, pas moins de 49 collaborateurs ont suivi en 2020 la formation 'Communication bienveillante', qui fait désormais partie de la formation standard des nouveaux venus. Il y a des séances d'approfondissement pour les cadres dirigeants. Cette formation fournit aussi des outils essentiels pour les collègues qui sont en contact avec le public et dont les messages relatifs à l'égalité et à l'inclusion se heurtent parfois à des résistances. Le personnel a plus de prise sur ces résistances lorsqu'il applique les méthodes de communication bienveillante.

1.10 | Travailler pour Unia

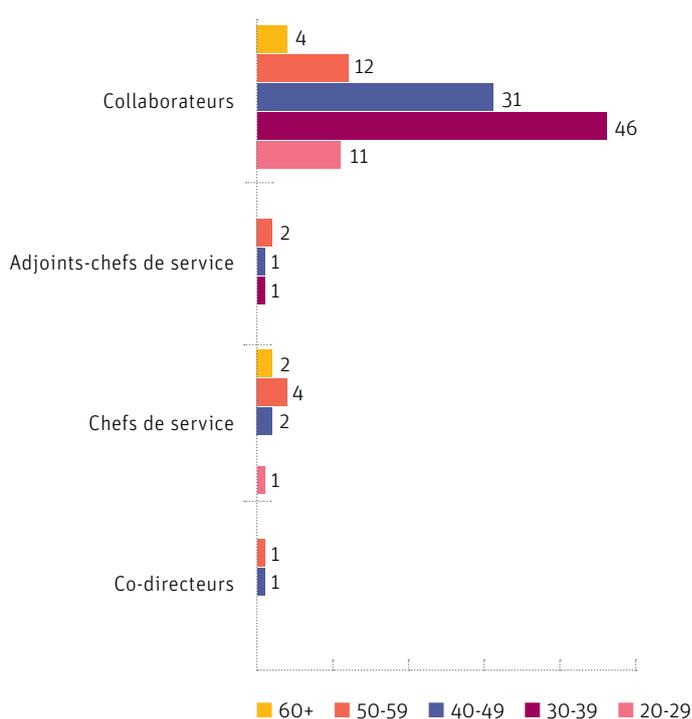
Répartition par âge et par sexe



Répartition par fonction et par sexe



Répartition par fonction et par âge



Nous cherchons à accorder une rémunération correcte en lien avec la fonction et sur la base d'un système de catégories de salaire. Nos échelles salariales sont transparentes et sont fixées en concertation avec les syndicats. Vous trouverez sur www.unia.be, à la rubrique « Travailler pour Unia », des informations détaillées sur les barèmes.

2. Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se compose de 21 membres, désignés sur la base de leur expertise et de leur indépendance, dont deux présidents : **Bernadette Renault et Fahim De Leener**. Leur mandat de six ans s'achève en février 2021. Le Conseil nomme la direction, décide quand Unia lance des actions en justice et approuve le plan stratégique, le plan

opérationnel, le budget, le rapport annuel, le plan de communication et le cadre du personnel. Un nouveau Conseil d'administration est entré en fonction en mars 2021. Vous en trouverez la composition sur le site d'Unia, dans la section À propos de nous.

Membres effectifs	Membres suppléants
Désignés par la Chambre de Représentants	
Yves Aerts Shaireen Aftab Louis-Léon Christians Thierry Delaval Sotieta Ngo Christine Nina Niyonsavye Bernadette Renault (présidente) Els Schelfhout Herman Van Goethem Jogchum Vrielink	Caroline Deiteren Claire Godding Jacqueline Goegebeur Bernard Hubeau Selahattin Kocak Christine Kulakowski Daniel Soudant Jan Theunis Patrick Wautelet La Chambre désignera un nouveau membre suppléant.
Désignés par le Parlement flamand	
Hasan Duzgun Sabine Poleyn Matthias Storme Hedwig Verbeke	Boudewijn Bouckaert Inge Moyson Sami Souguir
Désignés par le Parlement wallon	
Isabelle Hachez Gisèle Marliere	Yves Polomé Le Parlement wallon désignera un nouveau membre suppléant.
Désignés par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale	
Ursule Akatshi Fahim De Leener (président)	Steph Feremans Ornela Prifti
Désignés par le Parlement de la Communauté française	
Corentin Delmotte Abdoul Diallo	Anaïs Nkunda Pierre-Alexandre Asmanis de Schacht
Désignés par le Parlement de la Communauté germanophone	
Uwe Köberich	Daniel Müller

3. Budget, bilan et compte de résultats

3.1 | Financement

Unia est financé par l'autorité fédérale (dotation du budget et subvention de la Loterie Nationale), les Régions et les Communautés.

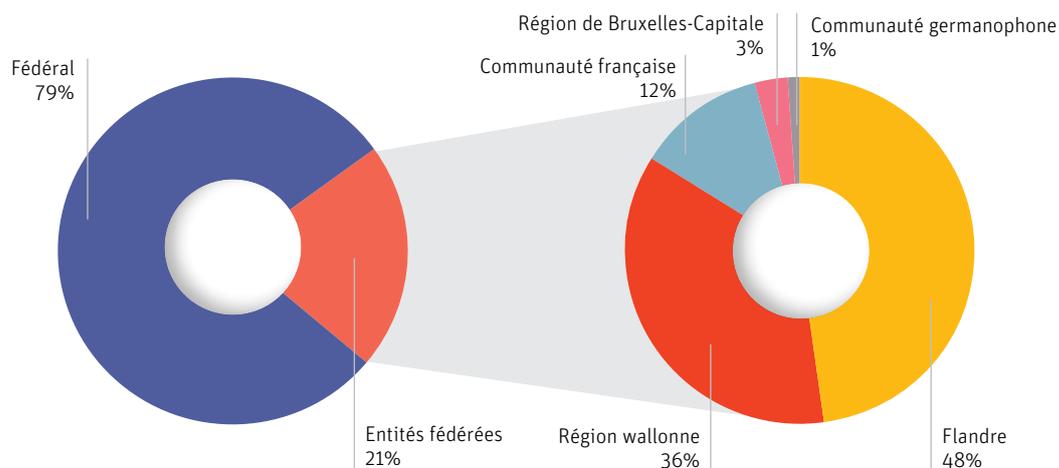
L'article 16 § 2 de l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations et le racisme sous la forme d'une institution commune stipule ce qui suit : « La 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 ainsi 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.

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

	€
Fédéral*	6 811 745,00
Flandre	858 479,00
Région wallonne	642 030,60
Communauté française	214 641,00
Région de Bruxelles-Capitale	53 660,28
Communauté germanophone	17 886,76
Total	8 598 442,64

* dont la Loterie Nationale et le SPF BoSa



3.2 | Bilan et compte de résultats

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principaux chiffres du bilan au 31 décembre 2020 et du compte de résultats pour 2020. Les états financiers ont été approuvés le 25 février 2021 par le Conseil d'administration d'Unia et ont été contrôlés par le réviseur d'entreprise. Les montants ci-dessous sont exprimés en milliers d'euros.

En 2019, nous avons jeté les bases d'un équilibre financier par une diminution structurelle des frais de fonctionnement

et une bonne gestion des frais de personnel. Les objectifs fixés dans le budget ont été atteints.

Il reste essentiel d'obtenir un financement complémentaire étant donné que nous ne pouvons pas suffisamment développer de projets et que nous observons une augmentation continue du nombre de signalements et de dossiers ainsi qu'une extension des matières pour lesquelles nous sommes compétents.

Bilan au 31/12/2020 (x 1 000 euro)			
Passif	6 547	Actif	6 547
Capital	3 451	Actifs immobilisés	219
Moyens affectés à des obligations sociales	1 500	Actifs circulants	6 327
Résultat reporté	-535	Créances échues à moins d'un an	580
Provision	372		
Autres dettes Sociales	695	Placements de trésorerie et valeurs disponibles	5 442
Fournisseurs	423	Charges à affecter	305
Autres dettes	640		
Compte de résultats 01/01/2020 – 31/12/2020 (x 1 000 euro)			
Produits	9 335	Charges	-9 205
Subvention fédérale	6 811	Frais de fonctionnement	-1 318
Subvention communautaire	1 786	Frais de personnel	-7 416
Revenus divers	586	Frais de projets	-61
Revenus de projets	151	Amortissements	-110
		Autres frais de fonctionnement	-1
		Affectation réserves	-296
		Résultat 2020	130

Annexe 1 : avis et recommandations

Date	Niveau de compétence	Critère	Domaine	Avis ou recommandation
Février		Handicap	Soins de santé	Recommandation relative au remboursement des frais de logopédie par l'assurance soins de santé pour les enfants ne répondant pas aux conditions de la nomenclature en matière de quotient intellectuel
Mars	   	Tous	Emploi	47 recommandations dans le cadre du « Monitoring socioéconomique 2019 : marché du travail et origine »
		Handicap	Mobilité	Recommandation sur l'impact de la zone bruxelloise à basses émissions pour les personnes handicapées
		Racisme	Tous	Campagne contre le racisme de la Communauté française
Avril	 	Tous	Enseignement	Unia et le Service de lutte contre la pauvreté demandent aux universités et aux hautes écoles une attention particulière pour les publics vulnérables dans le cadre des mesures contre le Covid-19
		Tous	Intégration	Avis à la Commission des Affaires intérieures sur un projet de contrat citoyen et sur la modification du Code belge de la nationalité
Mai		Handicap	Enseignement	Soutien pour des élèves à besoins d'enseignement spécifiques dans le cadre des mesures contre le Covid-19
	Tous les niveaux de pouvoir, milieux de vie des personnes handicapées	Handicap	Vie en société	6 recommandations dans le cadre de notre « Rapport sur la participation aux élections des personnes en situation de handicap »
Juin		Handicap	Logement	Avis sur la construction de logements résidentiels pour 80 personnes atteintes de déficience mentale
		Racisme, statut socio-économique	Enseignement	Recommandation pour des conseils de classe équitables dans le cadre des mesures contre le Covid-19
	Administrations locales	Handicap	Tous	20 recommandations pour les villes et les communes pendant la crise du Covid-19, en particulier pour les personnes en situation de handicap
Juillet	 Administrations locales (zones de police)	Racisme	Police	8 recommandations dans le cadre d'une enquête sur la sélectivité policière
	Tous	Handicap	Tous	11 recommandations dans le cadre de la consultation d'Unia sur les droits des personnes handicapées pendant la crise du coronavirus
Septembre	Tous	Conviction philosophique et religieuse	Fonction publique	Recommandation sur l'interdiction du port de signes convictionnels par des mandataires élus
		Tous	Tous	Avis au gouvernement flamand sur la protection contre les représailles : réduire le formalisme et protéger une catégorie plus large de personnes
Octobre	 	Tous	Enseignement	Enseignement à distance : Unia demande une attention particulière pour des publics vulnérables dans le cadre des mesures contre le Covid 19
		Racisme, handicap	Emploi	Avis sur les actions positives menées par la Ville de Gand dans le cadre du plan d'action Diversité et Inclusion 2021-2025
Novembre	 	Racisme, tous les critères	Emploi	« Tests de situation 2.0 » et <i>datamining</i> : quelques nouvelles propositions
	Tous	Tous	Tous	15 recommandations dans le cadre du rapport « Covid-19 : les droits humains à l'épreuve »
Décembre	Secteur privé	Tous	Logement	Avis formel sur le projet de lettres de référence d'Immoweb
	Tous	Handicap	Tous	79 recommandations suite aux résultats de notre « Consultation des personnes handicapées sur le respect de leurs droits »

Annexe 2 : Liste de publications

Toutes les publications sont disponibles gratuitement sur le site internet.

- **Concertation sur les aménagements raisonnables à l'école : un guide pratique** (janvier 2020)
Unia a rédigé un guide pratique qui fournit au centre CLB, à l'école et aux parents des outils pour assurer un bon déroulement de la concertation sur les aménagements raisonnables pour les élèves, avec la réalisation d'un rapport motivé.
(Uniquement disponible en néerlandais)



- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels : rapport parallèle** (février 2020)
En sa qualité d'institution nationale des droits humains (statut B), Unia a remis un rapport parallèle pour le dialogue interactif à Genève entre la Belgique et les membres du Comité des Droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies.
(Uniquement disponible en français et en anglais)



- **Monitoring socio-économique 2019 : marché du travail et origine** (mars 2020)
En Belgique, l'origine d'une personne reste un obstacle sur le marché du travail. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a mis au point avec Unia le Monitoring socio-économique afin de contrer cette tendance.
(Disponible en français, en néerlandais et anglais)



- **Rapport : la participation aux élections des personnes en situation de handicap** (mai 2020)
Unia a parlé avec des personnes en situation de handicap, des intervenants et des parents au sujet du droit de vote des personnes handicapées. Les résultats sont résumés dans ce rapport.
(Disponible en français et en néerlandais)



- **Le droit à l'autonomie de vie et à l'inclusion dans la société** (juin 2020)
Unia a traduit des directives spécifiques sur le contenu et l'application de l'article 19 de la Convention de l'ONU relative aux Droits des Personnes handicapées.
(Disponible en français et en néerlandais)



■ **Rapport annuel 2019 : contribuer à une société plus égale pour tous** (juin 2020)

Le rapport annuel d'Unia présente un aperçu des principaux événements en 2019. (Disponible en français, néerlandais et allemand)



■ **Le travail d'Unia en 2019 exprimé en chiffres** (juin 2020)

Le rapport 'chiffres' donne un aperçu des chiffres et des graphiques concernant le fonctionnement d'Unia en 2019. (Disponible en français et en néerlandais)



■ **Rapports d'activité régionaux (Wallonie et Flandre)** (juin 2020)

Les rapports d'activité régionaux fournissent davantage d'informations sur le fonctionnement des points de contact locaux d'Unia en Wallonie (rapport uniquement disponible en français) et en Flandre (rapport uniquement disponible en néerlandais) en 2019.



■ **Recherche sur l'analyse du discours** (juin 2020)

Recherche de l'UCL et de la VUB sur les caractéristiques linguistiques des propos d'hommes et de femmes politiques sur les réseaux sociaux en période électorale (octobre 2018 à mai 2019) : certains discours situés dans la "zone grise" n'incitent pas à la haine, mais alimentent la polarisation et les tensions dans la société.



■ **'Position paper' sur la sélectivité policière** (juillet 2020)

Unia a financé une recherche sur les pratiques de sélectivité policière, en collaboration avec l'Institut national de criminalistique et de criminologie (INCC) et la zone de police de Bruxelles Nord (PolBruNo). Unia a également émis des recommandations basées sur cette recherche. (Disponible en français et en néerlandais)



■ **Covid et droits humains : impact sur les personnes handicapées et leurs proches** (juillet 2020)

La crise du coronavirus a laissé des traces très profondes dans la vie des personnes handicapées et de leurs proches. C'est ce qui ressort d'une enquête d'Unia à laquelle ont répondu 865 personnes. (Disponible en français et en néerlandais)



■ **Rapport parallèle pour l'Examen périodique universel de la Belgique** (octobre 2020)

Avec Myria et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, Unia a rédigé un rapport parallèle dans le cadre de l'Examen périodique universel de la Belgique par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. (Disponible en français et en néerlandais)



■ **Covid-19 : les droits humains à l'épreuve** (novembre 2020)

Unia a analysé l'impact de la crise du coronavirus sur la société belge. Les mesures prises par les autorités pour endiguer la pandémie ont eu un lourd impact, notamment sur les publics vulnérables. (Disponible en français et en néerlandais)



■ **Consultation des personnes handicapées sur le respect de leurs droits** (novembre 2020)

Unia a organisé une consultation pour permettre aux personnes handicapées de s'exprimer au sujet de dix grands thèmes. Les réponses de 1 144 personnes sont analysées dans cette publication. (Disponible en français et en néerlandais)





Chapitre 6

Ligne de temps

UNI A en 2020



Justice



Formation et sensibilisation



Politiques publiques



International

Dates	Catégories	Activités
Janvier		
06/01/2020		Formation législation antidiscrimination et antiracisme pour « buddy's » à Tielt à la demande de l'Agentschap Integratie en Inburgering
07/01/2020		Formation législation antidiscrimination et antiracisme pour l'Agentschap Integratie en Inburgering et la Province de Flandre occidentale, Coxyde
10/01/2020		Condamnation pour discrimination de la Ville de Charleroi en raison d'un refus d'aménagements raisonnables en faveur d'une enseignante atteinte de sclérose en plaques (tribunal du travail de Charleroi)
13/01/2020		Début de la formation sur la diversité et la législation antidiscrimination et antiracisme pour la Police locale d'Anvers
14&15/01/2020		Workshop on understanding and improving hate crime recording and data collection (FRA & ODHIR)
16/01/2020		Moment de réflexion sur le sport dans l'enseignement supérieur pour les étudiants handicapés, organisé par la Chambre Enseignement supérieur inclusif du Hainaut
20/01/2020		Application de la législation européenne antidiscrimination pour l'Academy of European Law
28/01/2020		Séance d'information sur la législation antidiscrimination et la discrimination de personnes handicapées sur le marché du logement pour la société de logement de la région de Visé
Février		
03/02/2020		Séance d'information « louer sans discriminer » pour étudiants de la formation d'agents immobiliers à la haute école VIVES, Courtrai
04/02/2020		Formation VVSG « Hallo, is dit discriminatie? », Alost
04/02/2020		Séance d'information sur les aménagements raisonnables et le cadre légal, Conseil de l'Enseignement des Communes et des Provinces, Bruxelles
04/02/2020		Jugement dans le cas d'une salle de sports qui refuse les clientes qui portent dans le foulard (tribunal de première instance de Bruxelles)
05/02/2020		Séminaire sur le radicalisme, Communauté française
06/02/2020		Séance d'information au sujet de l'inclusion pour l'ARES, Bruxelles
11/02/2020		La législation antidiscrimination en pratique pour Aksie vzw, Courtrai
11&18/02/2020		Formation d'agents de police de référence pour les discriminations et les délits de haine (dans le cadre de la COL 13/2013)
12/02/2020		Remise de prix du concours « DonneMoi1Minute », Vendôme, Bruxelles
13/02/2020		Journée d'inspiration Enseignement inclusif, Enseignement catholique flamand, Limbourg
14/02/2020		Forum de la diversité Actiris, Bruxelles
17/02/2020		Formation commission Enseignement du Conseil des femmes francophones de Belgique – Signes convictionnels dans l'enseignement supérieur

Dates	Catégories	Activités
17/02/2020		Séance d'information sur Unia, les aménagements raisonnables et le cadre légal pour la plateforme d'assistants sociaux des centres PMS de Bruxelles
20/02/2020		Formation sur la discrimination basée sur le handicap et sur le droit aux aménagements raisonnables, pour des collaborateurs de CPAS de la Ville de Mons
20/02/2020		Séance d'information sur les aménagements raisonnables dans le cadre de la conférence « Le Sport pour tous » du conseil consultatif pour les personnes handicapées de Verviers
20/02/2020		Séance d'information sur la législation antidiscrimination et antiracisme et le fonctionnement d'Unia, Vilvorde : Ville et monde associatif
Mars		
03/03/2020		Séance d'information sur la législation antidiscrimination et les aménagements raisonnables dans le cadre de la journée d'information sur l'accessibilité des centres sportifs, organisée par l'Association des Établissements Sportifs, Andenne
04/03/2020		« The D-word », compagnie de théâtre Ras El Hanout, Molenbeek
06/03/2020		Intervention lors de l'audience de la commission 'Révision de la Constitution' : article axé sur la jouissance des droits et des libertés pour les personnes handicapées, Sénat
07/03/2020		« Un racisme tous azimuts » pour le magazine en ligne Résistances, Bruxelles
Avril		
21/04/2020		Séance d'information « Solo slim of topcollega? » pour l'UCLL (University College Leuven Limburg)
22/04/2020		Jugement dans une affaire où un candidat à un poste est parvenu plus loin dans la procédure de sélection sous un autre nom (tribunal du travail de Bruxelles)
24/04/2020		Unia et la lutte contre le racisme, pour le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle, Bruxelles
29/04/2020		Condamnation du CPAS de Ganshoren pour avoir refusé à une femme portant le foulard de travailler dans une maison de repos et de soins (tribunal du travail de Bruxelles)
29/04/2020		1 ^{ère} séance de la nouvelle formation pour médecins du travail
Mai		
05/05/2020		Condamnation en appel du responsable d'un supermarché pour racisme lors du licenciement d'un travailleur noir en 2017 (Cour d'appel de Bruxelles)
08/05/2020		Colloque « Questions touchant aux convictions philosophiques et religieuses », Université Saint-Louis, Bruxelles
28&29/05/2020		Algorithmes, préjugés et lutte contre la discrimination, Défenseur des Droits et CNIL, France
Juin		
03/06/2020		Condamnation d'un habitant de Hoogdele pour diffusion de messages racistes sur Facebook (tribunal correctionnel de Courtrai)
04/06/2020		Arrêt Cour constitutionnelle : une haute école peut interdire le port de signes convictionnels
15/06/2020		Condamnation pour faits graves de racisme à la gare d'Aarschot (tribunal correctionnel de Louvain)
16/06/2020		Séance d'information sur les futurs points de contact Discrimination dans le logement pour la « Overlegplatform Woonwijzer Waasland »

Dates	Catégories	Activités
16/06/2020		On ne peut pas discriminer les personnes qui veulent visiter un parc animalier avec un chien d'assistance (Cour d'appel de Liège)
18/06/2020		Séance d'information sur la discrimination sur le marché du travail pour collaborateurs chargés de l'insertion socio-professionnelle
18/06/2020		« Fighting Discrimination on Ethnic and Religious Grounds: Addressing the Vulnerabilities of Muslim Communities », Commission européenne
23/06/2020		Condamnation de la « Bende van Mega Toby en Sproetje » (agents de police) qui avait maltraité et discriminé une série de personnes (tribunal correctionnel d'Anvers)
Juillet		
14/07/2020		Condamnation d'un habitant de Keerbergen pour infractions à la loi sur le négationnisme et le racisme (tribunal correctionnel de Louvain)
20/07/2020		EU Action Plan Against Racism consultation meeting
23/07/2020		Condamnation d'un homme dans une affaire de <i>gaybashing</i> (harcèlement contre des homosexuels) (tribunal correctionnel de Termonde)
Août		
06/08/2020		Séance d'information sur la législation antidiscrimination et antiracisme pour Kifkif vzw
28/08/2020		1 ^{ère} séance de la formation de formateurs pour professionnels de l'immobilier (Vlaams Instituut Vastgoedopleidingen, VIVO)
Septembre		
01/09/2020		Jugement dans une affaire où une salle de sports a refusé l'accès à deux femmes qui portaient le foulard (tribunal de première instance de Liège)
10/09/2020		Problématique du logement pour personnes itinérantes, RBDH/BBRoW
11/09/2020		Formation pour collaborateurs du CPAS et travailleurs de rue de la Ville de Dinant
12/09/2020		Ouvrir la voix – Plateforme namuroise contre le racisme
17/09/2020		Formation conjointe avec VormingPlus et SODA+ sur le racisme dans l'enseignement, Louvain
18/09/2020		Els Keytsman participe au lancement de l'action de l'UE racisme dans le foot
22/09/2020		Séance d'information sur l'extrémisme de droite, CAPREV
23/09/2020		Webinaire ENNHRI : « On-site monitoring of the rights of persons with disabilities during Covid-19 pandemic »
24/09/2020		Discussion de salon : les données ethniques dans la lutte contre le racisme, Kifkif vzw
24/09/2020		Formation « Jeunes et Police », organisée par Uit de Marge et le Commissariat aux droits de l'Enfant
28/09/2020		La Cour d'appel de Bruxelles confirme le jugement du tribunal de première instance de Nivelles. Un Belge ayant des racines africaines pouvait démontrer la discrimination d'une agence immobilière grâce à un test de situation
29/09/2020		Condamnation d'une entreprise qui avait refusé d'engager une femme enceinte et malentendante pour discrimination sur base du handicap et du genre (tribunal du travail d'Anvers, 29 septembre 2020)

Dates	Catégories	Activités
Octobre		
01/10/2020		Présentation du fonctionnement d'Unia pour la Ville de Courtrai
06/10/2020		Atelier pour jeunes sur la manière de réagir au racisme et à la discrimination pour Vlucht Vooruit
08/10/2020		Introduction à la législation antidiscrimination, Legal Clinic UGent
09/10/2020		La Charte a 20 ans Colloque Université Saint-Louis, UCLouvain, ULB Bruxelles
12/10/2020		Condamnation d'un homme dans une affaire de grave agression de la circulation et de propos racistes (reconnaissance du motif de haine) (tribunal correctionnel d'Anvers)
12/10/2020		La Cour du travail de Gand juge qu'une femme musulmane n'a pas été discriminée par la politique de neutralité de l'entreprise G4S
13/10/2020		Formation sur Unia et la législation antidiscrimination pour le comité de direction de la Ville de Tournai
14/10/2020		Conférence « Future of Equality Legislation », Equinet
19/10/2020		Séance d'information « Safe To Be Conference », çavaria
20/10/2020		Colloques sur la législation antidiscrimination pour la haute école Artevelde, Gand
20/10/2020		Séance d'information « Religious Discrimination at the Workplace », Academy of European Law
21/10/2020		Lancement du Réseau Enseignement et discrimination, Anvers
22/10/2020		Deux gestionnaires de la page Facebook Identitaires Ardenne jugés coupables d'incitation à la haine et à la violence (tribunal correctionnel de Neufchâteau)
22/10/2020		Colloque sur la liberté d'expression, UGent
Novembre		
02/11/2020		Condamnation d'un homme pour des faits d'agression au volant et de propos racistes (motif de haine reconnu) (tribunal correctionnel d'Anvers)
04/11/2020		Condamnation d'un supporter de football pour manifestations d'antisémitisme (tribunal correctionnel d'Anvers)
05/11/2020		Séminaire en ligne « Le racisme en Belgique », Assemblée Nationale, France
05/11/2020		Formation Groupe de travail « Communication Strategies and Practices », organisé par Equinet
07/11/2020		Webinaire sur le cadre légal relatif à l'inclusion pour GRIP vzw
09/11/2020		Table ronde en ligne d'Equinet : « The future of Equality Legislation in Europe »
10/11/2020		Atelier virtuel « Stepping up efforts to combat unlawful profiling ». Organisé par la FRA et Equinet
10/11/2020		Début des séances d'inspiration avec l'Agentschap Wonen Vlaanderen pour les points de contact sur les situations problématiques sur le marché locatif privé (11 séances pour 255 collaborateurs)

Dates	Catégories	Activités
12/11/2020		Séance d'information sur les aménagements raisonnables, Steunpunt voor Inclusie
16/11/2020		Condamnation de plusieurs prévenus d'origine turque pour incitation à la haine et à la violence (graffitis, destructions) (tribunal correctionnel de Gand)
16, 20 & 23/11/2020		Matinées de formation sur l'enseignement inclusif (IE+) : 16,20 et 23 novembre
17/11/2020		European inclusion summit – handicap – présidence allemande
17/11/2020		Webinaire Monitoring socio-économique 2019 : Focus sur les villes
19/11/2020		« Est-il possible de réformer la police ? », conférence dans le cadre de Bruxelles Laïque - Festival des libertés, Bruxelles
20/11/2020		Présentation du rapport de la FRA sur les Roms et les gens du voyage pour le SPP Intégration
23/11/2020		Jugement dans une affaire où des femmes ayant voulu se baigner en maillots de bain couvrant le corps s'étaient vu refuser l'accès à la piscine (cour d'appel d'Anvers)
24/11/2020		Département d'orthopédagogie de HELMO Liège : Séance d'information digitale sur la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
25/11/2020		Colloque législation antidiscrimination et antiracisme pour la Haute école Artesis Plantijn
25/11/2020		Colloque « Inégalités et discriminations dans l'enseignement » pour l'ULB
25/11/2020		Webinaire « Nous contre eux : la polarisation, enrichissement ou menace », pour Allemaal Mensen Brugge
26/11/2020		Formation législation antidiscrimination et antiracisme pour le Théâtre Antigone
Décembre		
01 & 07/12/2020		Module en ligne antidiscrimination pour personnes de confiance, en collaboration avec IEFH, Actiris
03/12/2020		« Implementation of NHRI mandates and functions in the Covid-19 context: Knowledge Exchange », organisé par GANHRI
03/12/2020		Apprendre et se former : un droit, y compris pour les personnes handicapées, pour Bruxelles Formation
04/12/2020		Webinaire pour les fonctionnaires fédéraux sur l'impact du télétravail obligatoire sur les personnes handicapées
09/12/2020		Webinaire « Votre droit de patient à un travail adapté », pour la Vlaams Patiëntenplatform
14/12/2020		Formation pour médecins du travail
17/12/2020		Formation à Digital Arts & Entertainment Howest sur la discrimination et la représentation dans les jeux vidéo

Rapport annuel 2020 - Vulnérabilité des droits humains en temps de crise
Bruxelles, juin 2021

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Rue Royale 138, 1000 Bruxelles
☎ +32 (0)2 212 30 00

.....
Rédaction : Unia

Rédaction finale : Unia

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

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

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : François De Heel, Unia

Illustrations : StudiOrama

Impression : Bulckens

Éditeur responsable : Patrick Charlier

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

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

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

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



Unia
Rue Royale 138 - 1000 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



Pour l'égalité,
contre la discrimination