

Rapport annuel
2015

**Le vivre
ensemble mis
à l'épreuve**

- Évènements marquants
- Dossiers et signalements
- Unia sur le terrain



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Rapport annuel

2015

Le vivre
ensemble mis
à l'épreuve

Sommaire

INTRODUCTION 5

CHAPITRE 1

Évènements marquants 7

1 UN CLIMAT TENDU 8

1.1 | Le vivre ensemble mis à l'épreuve..... 8

1.2 | Police : ne pas creuser davantage le fossé..... 8

2 HANDICAP: UN ENSEIGNEMENT INCLUSIF ET UN CHANGEMENT DE MENTALITÉ..... 9

2.1 | Flandre..... 9

2.2 | Fédération Wallonie-Bruxelles..... 10

2.3 | Communauté germanophone..... 10

3 MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE : L'ORIGINE RESTE UN FACTEUR DÉTERMINANT SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI 11

4 ÉVALUATION DE LA LÉGISLATION ANTIDISCRIMINATION 12

4.1 | Contexte 12

4.2 | Le choix délibéré de la conciliation..... 12

4.3 | Des preuves difficiles à établir 13

4.4 | Recommandations..... 13

5 NEUTRALITÉ : QUESTION PRÉJUDICIELLE À LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE..... 14

5.1 | Fonction publique : neutralité et antidiscrimination 14

5.2 | Secteur privé : imposer la neutralité ? 14

5.3 | Affaire Achbita 15

5.4 | Une question préjudicielle pour clarifier la situation 15

6 MONITORING DES DÉLITS DE HAINE 15

CHAPITRE 2

Dossiers et signalements en 2015 17

1 DOSSIERS 19

1.1 | 1.596 nouveaux dossiers ouverts en 2015..... 19

1.2 | Lieu des faits (dossiers)..... 21

1.3 | 1.422 dossiers clôturés 22

1.4 | Solutions négociées 22

1.5 | Procédures judiciaires 23

2 SIGNALEMENTS..... 24

2.1 | Signalements selon le sexe, la langue de l'auteur du signalement, la prise de contact
et le type de signalement..... 25

2.2 | Lieu du signalement..... 27

CHAPITRE 3

Analyse des dossiers par domaine 29

1	BIENS ET SERVICES : 383 DOSSIERS	30
1.1	Logement: 159 dossiers	30
1.2	Tests de situation : prouver effectivement la discrimination	31
1.3	Gens du voyage : un manque d'emplacements qui reste criant	32
2	MÉDIAS : 365 DOSSIERS	32
2.1	Fin de l'impunité pour les délits de presse islamophobes et homophobes ?	33
2.2	Unir les forces contre les messages de haine	33
3	EMPLOI : 341 DOSSIERS	34
3.1	La diversité convictionnelle sur le lieu de travail : sortir de l'impasse	34
3.2	Discrimination dans le secteur des titres-services : un besoin de contrôles	35
3.3	Les règles de bonnes pratiques, c'est bien ; le respect de la législation, c'est mieux	36
4	ENSEIGNEMENT : 169 DOSSIERS	36
4.1	Les élèves et les étudiants ont droit à des aménagements raisonnables.....	37
4.2	Inspection de l'enseignement : comment détecter les discriminations ?.....	38
4.3	« Baromètre de la diversité - Enseignement »	38
5	VIE EN SOCIÉTÉ : 154 DOSSIERS	38
5.1	Interdiction du burkini : appel à une discussion sereine et équilibrée.....	38
5.2	Préparer les professionnels de la santé à la super-diversité	39
6	POLICE ET JUSTICE : 61 DOSSIERS	39
6.1	Une autre forme pour le parcours de formation de la police	39
6.2	Journée d'étude sur le profilage ethnique.....	40
6.3	Des interventions policières plus efficaces à Bruxelles	40

CHAPITRE 4

Analyse des dossiers par critères..... 41

1	CRITÈRES DITS « RACIAUX » : 661 DOSSIERS	42
1.1	Antisémitisme : un phénomène plutôt conjoncturel	42
1.2	Racisme dans les transports publics : la nécessité d'une concertation structurelle.....	42
1.3	Unia et la société civile : une collaboration plus étroite.....	43
2	HANDICAP ET ÉTAT DE SANTÉ : 384 DOSSIERS.....	43
2.1	Marché de l'emploi : les aménagements raisonnables ne vont pas de soi	44
2.2	Accessibilité : une procession d'Echternach.....	45
2.2.1	Accessibilité des bâtiments publics.....	45
2.2.2	Transports publics.....	45
2.3	Une loi passée au crible : la protection juridique des personnes vulnérables	46
2.4	Une existence plus autonome pour les personnes handicapées.....	46
3	CONVICTION RELIGIEUSE OU PHILOSOPHIQUE : 330 DOSSIERS	47
3.1	La neutralité exclusive se heurte-t-elle à d'autres objectifs de société ?	47

4	ORIENTATION SEXUELLE : 92 DOSSIERS.....	48
4.1	Une étude sur la violence contre les lesbiens.....	48
4.2	Favoriser les signalements.....	49
4.3	« Et toi, t'es casé-e ? ».....	49
5	ÂGE : 80 DOSSIERS	50
5.1	Des obstacles structurels pour les travailleurs âgés	50
5.2	Les droits humains des résidents de maisons de repos.....	50
6	GENS DU VOYAGE ET ROMS : 22 DOSSIERS	51
6.1	Les stewards de quartier : des médiateurs pour les Gens du voyage.....	51
6.2	Médias : une information moins péjorative.....	51
6.3	Le Mur de Mouscron.....	51
7	FORTUNE : 76 DOSSIERS	52
7.1	Pas de raison de refuser un candidat locataire sans revenu de travail.....	52

CHAPITRE 5

Unia sur le terrain	55
----------------------------------	-----------

1	AU NIVEAU FÉDÉRAL	56
1.1	Évaluation de la législation	56
1.2	Rapportage	57
1.3	Procédures pénales.....	57
2	DANS LES GOUVERNEMENTS DES ENTITÉS FÉDÉRÉES	57
2.1	En Flandre	58
2.1.1	Emploi	58
2.1.2	Logement	58
2.1.3	Le critère de l'égalité des chances.....	58
2.1.4	Handicap.....	58
2.1.5	Pacte d'intégration	59
2.2	Région wallonne.....	59
2.2.1	Formations.....	59
2.2.2	Logement	59
2.3	Fédération Wallonie-Bruxelles.....	59
2.3.1	Discrimination	59
2.3.2	Interdiction des signes convictionnels	59
2.3.3	Action radicalisation	60
2.4	COCOF.....	60
2.5	Région de Bruxelles-Capitale.....	60
2.5.1	Logement	60
2.5.2	Biens et services.....	60
2.5.3	Emploi.....	60
2.5.4	Passé colonial	61
2.6	Communauté germanophone	61
3	NIVEAU LOCAL	61
3.1	Flandre.....	61
3.2	Wallonie.....	62
4	INTERNATIONAL	63

CHAPITRE 6

Une stratégie pour l'avenir	65
--	-----------

VOCABULAIRE	67
--------------------------	-----------

ANNEXES	69
----------------------	-----------

1 UNIA EN BREF	70
2 ORGANIGRAMME ET DESCRIPTION DES SERVICES D' UNIA	70
3 CONSEIL D'ADMINISTRATION	72
4 BILAN ET COMPTES DE RÉSULTATS D' UNIA - CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.....	73
5 PUBLICATIONS.....	74
6 POINTS DE CONTACT	75

INTRODUCTION

L'année 2015 a profondément marqué notre société. Des conflits violents et des tensions à l'échelle mondiale nous ont directement impacté. À l'heure où nous achevons la rédaction de ce rapport annuel, la Belgique subit le contrecoup des attentats commis à l'aéroport de Zaventem et à la station de métro Maelbeek à Bruxelles. Le fossé entre différentes catégories de la population semble se creuser, les relations sociales sont mises à l'épreuve à différents niveaux. Nous sommes confrontés à des questions fondamentales sur les valeurs et les normes, sur la liberté et la responsabilité, in fine, sur la possibilité même d'une cohabitation harmonieuse. Des questions qui entraînent leur lot de méfiances et de messages de haine notamment dans les médias et sur Internet ; stigmatisent certains groupes ; et favorisent l'exclusion. Tout cela alors qu'on a plus que jamais besoin de solidarité et de dialogue : pour comprendre, pour changer et pour aller de l'avant.

Unia veut contribuer à relever ce défi.

En 2015, notre institution a franchi la dernière étape dans la transformation de l'ancien Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en un nouveau Centre interfédéral pour l'égalité des chances. 2016 va de pair avec une nouvelle direction collégiale, de nouveaux coprésidents du conseil d'administration et un nouveau nom d'appel: Unia. Un changement de nom qui s'explique en raison d'un nom officiel trop long et complexe, dont plus de 70 versions différentes circulaient selon une étude de notoriété réalisée l'an dernier. Unia est un nom simple et pertinent qui fonctionne dans toutes les langues. Il dérive du latin « unio » (unité, cohésion, « je réunis »), un terme qui fait référence à l'esprit qui anime tout notre travail : encourager le dialogue, restaurer le lien social, réfléchir à ce qui rassemble plutôt que ce qui divise. Ce renouvellement s'inscrit dans une volonté de mieux identifier Unia et nos missions, pour permettre un meilleur accès aux citoyens qui seraient confrontés à une question ou à un problème relatif à la discrimination.

Cette même étude de notoriété a prouvé à quel point une plus grande accessibilité était une nécessité. Pour 60 % des participants, il est important que la Belgique soit dotée d'une institution qui contribue à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des chances. Cependant, une proportion tout aussi importante de répondants est incapable de citer spontanément le nom d'une organisation chargée de cette mission. 74% d'entre eux ne savaient tout simplement pas à qui s'adresser pour signaler une discrimination ou pour poser une question à ce sujet. L'étude a également montré que les citoyens associaient spontanément le Centre à d'une part, une

opposition entre « personnes d'origine belge et étrangère » et, d'autre part, à un seul critère de discrimination, celui de la conviction religieuse ou philosophique. Des critères tels que le sexe et la langue étaient erronément classés parmi nos compétences alors que l'âge, l'état de santé et la fortune - qui sont bel et bien de notre ressort - n'étaient pas accolés au Centre.

Ces résultats, ainsi que les défis de société auxquels nous sommes confrontés, poussent Unia à aller plus loin et à se rapprocher du citoyen, notamment par l'entremise de nos points de contact locaux en Wallonie et en Flandre ; communiquer de manière plus ciblée et plus accessible ; collaborer plus que jamais avec d'autres acteurs importants de la société. Car la lutte contre les discriminations est une mission commune avec un objectif commun : les mêmes droits et les mêmes chances pour tous, que ce soit notamment dans l'enseignement, sur le marché du logement et de l'emploi. Une société inclusive dans laquelle chacun est conscient de ses droits et devoirs quel que soit son origine, son âge, que l'on ait ou non un handicap,... C'est le projet auquel Unia attache de l'importance et auquel il veut contribuer, sans éluder pour autant des questions difficiles comme : que pouvons-nous améliorer, que devons-nous faire autrement ?

Ce rapport annuel s'efforce d'apporter une réponse à des questions telles que celles-là. Il débute avec un aperçu des événements marquants qui ont eu une répercussion sur le travail d'Unia en 2015. Il s'intéresse en particulier au climat tendu que nous avons connu suite aux attentats de Paris de janvier et de novembre ; à la mise en œuvre du « M-decret » dans l'enseignement flamand ; au deuxième Monitoring socio-économique, qui démontre le lien étroit entre l'origine des travailleurs et leur position sur le marché de l'emploi ; à l'évaluation de la législation antidiscrimination ; au cadre légal (manquant) concernant les questions de neutralité ; et à l'enregistrement des délits de haine et aux échanges d'informations à ce sujet. Le chapitre 2 présente succinctement les principaux chiffres relatifs aux dossiers et aux signalements traités par Unia en 2015. Dans le chapitre 3 ces dossiers sont analysés selon les domaines d'action (biens et services, médias/Internet, emploi, enseignement,...) et dans le chapitre 4 selon le critère de discrimination (critères dits « raciaux », handicap, conviction religieuse ou philosophique, orientation sexuelle, âge, fortune,...). Le chapitre 5 montre comment, depuis l'interfédéralisation, Unia est actif au niveau fédéral, des entités fédérées et à l'échelon local. Comme de coutume, ce rapport annuel se conclut, chapitre 6, par un regard tourné vers l'avenir.

Nous vous souhaitons une lecture inspirante.

Els Keytsman et Patrick Charlier, codirecteurs

Chapitre 1

Évènements marquants



1 UN CLIMAT TENDU

1.1 | Le vivre ensemble mis à l'épreuve

En 2015, le vivre ensemble a été mis à l'épreuve en Belgique à la suite de plusieurs événements qui ont créé un climat tendu et qui ont fait émerger un ressentiment larvé. La nouvelle année s'est brutalement ouverte sur les attentats à Paris contre la rédaction de *Charlie Hebdo* et le supermarché Hyper Cacher, commis par le mouvement terroriste Daesh. La semaine suivante, la police belge démantelait une cellule terroriste présumée à Verviers.

Durant l'été, on a assisté à un exode de réfugiés fuyant des zones de guerre comme la Syrie, l'Irak, l'Afghanistan et la Somalie. La capacité d'accueil de pays voisins de la Syrie, tels que la Turquie et le Liban, a été largement dépassée. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés n'a pas reçu les moyens (financiers) suffisants pour pouvoir garantir l'accueil dans des camps de réfugiés. Certains pays d'accueil ont incité les réfugiés à chercher leur salut en dehors de leurs frontières. En Europe, plusieurs responsables politiques ont réalisé un dangereux amalgame entre réfugiés et terroristes et une partie de la population s'est opposée à l'accueil de demandeurs d'asile dans leur commune ou dans le pays.

Le 13 novembre, Daesh commettait une nouvelle vague d'attentats sanglants, toujours à Paris, contre une série de bars, de restaurants et contre la salle de concert du Bataclan. La présence, parmi les auteurs, de plusieurs Belges d'origine marocaine et issus de la région bruxelloise a encore renforcé la proximité de ces événements. En Belgique, le niveau de menace terroriste a été porté à trois, et même à quatre à Bruxelles, tandis que la police recherchait des suspects. La question de l'échec de l'intégration des jeunes d'origine maghrébine a été posée clairement dans les médias.

Le message que les auteurs des attentats de Paris ont envoyé au monde a d'autant plus frappé les esprits que ce terrorisme exprime une haine à l'état pur : une haine envers l'autre, envers celui qui pense et vit autrement, envers une société qui a fait de la diversité la norme de ses actes et de sa pensée. L'un des objectifs des terroristes étant d'exacerber les relations entre les différents groupes de la société.

Ces événements n'ont pas été sans effet sur notre travail quotidien. Les différentes sollicitations (signalements, demandes d'avis, presse, etc.) transmises à Unia sont un baromètre de la vie sociale. Des circonstances telles que celles de l'automne 2015 poussent à se replier sur sa propre

communauté et à se méfier de l'autre. C'est ce que les auteurs des attentats cherchaient à obtenir et c'est malheureusement ce que nous constatons depuis novembre : une augmentation du nombre de dossiers relatifs à la conviction religieuse ou philosophique et aux critères dits « raciaux » traités par Unia.

Des gardiens de la paix et des médiateurs de quartier ont signalé aux points de contact locaux d'Unia que depuis les attentats ils étaient davantage confrontés à des propos purement racistes et islamophobes. Unia a été informé de cas de femmes musulmanes à qui on avait arraché le foulard en pleine rue et d'actes de vandalisme contre des mosquées. Dans les médias sociaux, on a assisté à une multiplication de commentaires islamophobes et racistes. On a aussi signalé à Unia des réactions de panique islamophobes, y compris de personnes exerçant des fonctions clés dans la société.

Les attentats ont renforcé les préjugés à l'encontre de la communauté musulmane. Au nom des acquis démocratiques qui ont été attaqués le 13 novembre, Unia rejette toute forme de généralisation et de stigmatisation envers des groupes ou des communautés. La haine, la violence et la discrimination ne peuvent être combattues que dans le respect et le dialogue mutuels.

1.2 | Police : ne pas creuser davantage le fossé

Dans la foulée des attentats de Paris, les médias ont communiqué sur les interventions parfois musclées de la police fédérale et locale, non seulement dans le cadre de l'enquête sur d'éventuels auteurs et complices, mais aussi envers des citoyens, presque toujours d'origine étrangère, qui leur paraissaient suspects. Un jeune de 18 ans a, par exemple, été mis en joue, arrêté et détenu quelques heures alors qu'il allait acheter un sandwich pendant la pause de midi dans un centre commercial de Wijnegem.

Unia insiste auprès des corps concernés pour que tout incident fasse l'objet d'une enquête. La fréquence des plaintes de personnes d'origine étrangère, qui se sentent intimidées ou mal traitées par la police, amène à se demander si ces incidents ne sont pas l'expression de préjugés latents qui, dans le climat ambiant, donnent plus souvent lieu à des dérives.

Cela fait longtemps que, dans le cadre de sa convention avec le ministère de l'Intérieur, Unia signale l'existence, dans le chef de certains policiers, de préjugés envers les étrangers et les musulmans en particulier. Les lois antidiscrimination et antiracisme restent trop peu

connues ou sont relativisées. La culture du silence qui règne aujourd'hui et le manque de compétences pour réagir adéquatement à des comportements qui transgressent ces lois empêchent des policiers d'intervenir lorsqu'ils constatent que des collègues commettent des actes ou tiennent des propos inacceptables. C'est ce qui ressort notamment du rapport annuel 2014 d'Unia sur sa collaboration avec la police fédérale.

➤ *Le rapport annuel 2014 de la convention entre Unia et la Police fédérale peut être consulté sur le site internet d'Unia, www.unia.be, à la rubrique « Publications et Statistiques ».*

Unia reçoit régulièrement des signalements de citoyens qui ne se sentent pas correctement traités par la police et qui ne peuvent pas s'adresser à elle pour déposer plainte. Les signalements concernant la police n'aboutissent que si la victime ou le témoin sont eux-mêmes issus des rangs de la police ou s'il y a des preuves écrites. Lorsqu'une procédure disciplinaire s'en suit, ni la victime ni Unia ne sont tenus informés d'une sanction ou d'une mesure, même si les faits sont établis. Ceci nuit à la confiance que la victime nourrit envers la procédure judiciaire ainsi qu'à la crédibilité de l'intervention policière.

En se fondant sur ces constats, Unia a adressé des recommandations aux services de police qui en reconnaît l'importance et l'urgence, car ce type d'intervention risque d'encore creuser le fossé entre les personnes d'origine étrangère, d'une part, et la police et la société, d'autre part. En 2015, la commissaire générale de la police fédérale, Catherine De Bolle, a rédigé, en concertation avec Unia, un texte ambitieux d'orientation stratégique « Diversité et antidiscrimination ». Ce nouveau cadre permet de donner une autre forme au partenariat entre la police et Unia. Dorénavant, l'accent est mis sur le rôle des cadres dirigeants : l'offre de formation sera complétée par un accompagnement sur mesure des directions et des unités.

➤ *Lire aussi page 39: Une autre forme pour le parcours de formation de la police*

Les médias ont beaucoup parlé de « profilage ethnique » à l'occasion des contrôles policiers effectués fin 2015. Cette technique consiste à se baser sur des caractéristiques ethniques ou des éléments liés à l'origine, sans justification objective, pour déterminer les personnes à contrôler en priorité dans le cadre d'opérations de recherche ou de maintien de l'ordre. Au cours des mois d'été, Unia avait déjà pris l'initiative, avec une zone de police de Bruxelles et l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie, d'élaborer une formation sur cette thématique. Le but de cette initiative est d'améliorer la qualité et l'efficacité des interventions de police et de permettre aux pouvoirs locaux d'examiner de plus près l'impact de certaines pratiques policières.

➤ *Lire aussi page 40 : Des interventions policières plus efficaces à Bruxelles*

2 HANDICAP: UN ENSEIGNEMENT INCLUSIF ET UN CHANGEMENT DE MENTALITÉ

Trop souvent encore, les élèves en situation de handicap sont orientés vers l'enseignement spécialisé. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009, garantit pourtant leur droit à un enseignement inclusif et à des aménagements raisonnables à l'école afin qu'ils puissent participer « sur la base de l'égalité avec les autres ». Unia constate avec satisfaction que la question est à l'ordre du jour dans les trois Communautés.

2.1 | Flandre

Le 1^{er} septembre 2015 a marqué l'entrée en vigueur, en Flandre, du décret qui prévoit des mesures pour les élèves ayant des besoins d'apprentissage spécifiques – dit « M decreet » – et qui leur donne le droit de s'inscrire dans l'enseignement ordinaire. Le cas échéant, les écoles doivent prévoir des aménagements raisonnables, comme des équipements techniques, des adaptations du programme ou une meilleure accessibilité de l'école et des salles de classe. La nature de ces aménagements dépend des besoins de l'élève et des obstacles qui l'empêchent de participer à l'égalité avec les autres élèves.

➤ *La brochure « À l'école de ton choix avec un handicap », consacrée aux aménagements raisonnables dans l'enseignement, est disponible sur le site internet d'Unia, www.unia.be, à la rubrique « Publications et Statistiques ».*

Le « M decreet » constitue une avancée importante. Unia admet que la voie menant à un enseignement inclusif est progressive et suit l'évolution de ce dossier. Mais un certain nombre d'incohérences dans la nouvelle politique risquent de freiner le passage à un système d'enseignement inclusif.

Alors que l'objectif est que les enfants handicapés puissent dans toute la mesure du possible fréquenter l'enseignement ordinaire, on maintient la distinction entre enseignement ordinaire et spécialisé. Des moyens importants sont dès lors alloués à ce dernier alors que l'enseignement ordinaire a besoin de davantage de soutien et d'une expertise multidisciplinaire pour que la politique d'inclusion y soit une réussite. L'enseignement spécialisé a même encore été étendu en 2015 à un type 9 pour les enfants souffrant de troubles du spectre de l'autisme.

Pour rendre l'enseignement réellement inclusif, il faut un changement de perspective : abandonner l'approche médicale du handicap et l'utilisation d'étiquettes et de typologies au profit d'une vision sociale du handicap et d'une solide prise en charge de base pour tout enfant. Cela implique de réfléchir à un moyen plus efficace d'exploiter l'expertise de l'enseignement spécialisé, ses moyens et ses ressources humaines afin de permettre l'inclusion dans l'enseignement ordinaire.

Unia reçoit en effet des signaux indiquant que le soutien apporté aux écoles ordinaires est insuffisant. Cela renforce la tendance à orienter les enfants en situation de handicap vers l'enseignement spécialisé : les parents, les collaborateurs du « CLB » (l'équivalent du PMS en Flandre) et les enseignants s'imaginent qu'on y trouve le personnel et les moyens permettant un accompagnement sur mesure. Pour l'instant, les écoles ordinaires ont encore une expérience et une expertise insuffisantes de l'inclusion. Les pouvoirs publics flamands veulent-ils offrir un véritable choix entre un enseignement ordinaire inclusif et un enseignement spécialisé ?

Unia s'inquiète aussi de signalements selon lesquels le programme de certains enfants est adapté dès le premier trimestre de la cinquième année primaire parce qu'ils n'atteindront pas les exigences minimales, au mépris des règles et des principes du « M decreet ». On conseille alors aux parents de rechercher une école secondaire qui propose des filières techniques ou professionnelles, ou on leur dit que leur enfant passera en classe d'accueil. Avant même d'entamer l'enseignement secondaire, ces enfants se retrouvent ainsi, sans bruit, dans un système en cascade. Unia a fait part de son inquiétude au ministère flamand de l'Enseignement.

2.2 | Fédération Wallonie-Bruxelles

En Fédération Wallonie-Bruxelles, la mise en œuvre du décret du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif s'est poursuivie en 2015. La Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif (CESI), qui est chargée de promouvoir l'enseignement inclusif, de donner des avis sur des aménagements raisonnables et d'organiser la procédure d'appel, a entamé ses activités. Unia se réjouit de ce cadre spécifique pour les aménagements raisonnables, au vu des obstacles que rencontrent les étudiants handicapés qui veulent faire valoir leur droit à de tels aménagements. Cependant, ce décret n'est pas une réponse au besoin structurel d'un enseignement inclusif (formation des enseignants, soutien des enseignants et des élèves, soins médicaux et paramédicaux prévus à l'école, etc.). En outre, les établissements d'enseignement ne se voient pas allouer de moyens supplémentaires, ce qui complique singulièrement les choses pour les hautes écoles qui, contrairement aux universités, n'avaient pas encore de structures pour accueillir des étudiants en situation de handicap.

2.3 | Communauté germanophone

La Communauté germanophone se montre une fois de plus un petit « laboratoire » détonant d'expériences pour un système scolaire en marche vers l'inclusion. La philosophie, décrétée dès 2009, est que chaque école est une école spécialisée et que chaque élève présente des besoins spécifiques. Cette année-là, une nouvelle étape est franchie, le centre de compétences ZFP (Zentrum für Förderpädagogik) est créé. Il sensibilise, soutient et forme les acteurs scolaires à des pratiques inclusives. En 2014, les centres PMS, les centres de santé scolaire et le service germanophone pour l'enfant et la famille fusionnent pour devenir une seule structure, Kaleido. Depuis septembre 2015, une expérience pilote est lancée dans 3 écoles. Un soutien « à bas seuil » est mis en place et géré au sein des écoles ordinaires : des pédagogues de soutien interviennent dans les classes maternelles et primaires, sur un plan collectif, systémique et individuel si nécessaire. Si des mesures individuelles plus importantes doivent être prises pour un enfant en particulier, alors seulement un projet de type « intégration » peut être envisagé et celui-ci est géré par le ZFP.

➤ Lire aussi page 37 : Les élèves et les étudiants ont droit à des aménagements raisonnables

3 MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE : L'ORIGINE RESTE UN FACTEUR DÉTERMINANT SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le deuxième Monitoring socio-économique est, tout comme la première édition en 2013, le fruit d'une collaboration entre Unia, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, la Banque Carrefour de la Sécurité sociale et le Registre national. Il présente une photographie de l'ensemble de la population active de 18 à 60 ans, en fonction de l'origine par rapport au marché de l'emploi.

➤ On trouvera le texte complet du deuxième Monitoring socio-économique sur le site internet d'Unia, www.unia.be, à la rubrique « Publications et Statistiques ».

Pour cette deuxième édition, les variables ont été affinées afin de pouvoir limiter la catégorie « origine non déterminée ». En outre, l'analyse de la période 2008-2012 permet de mesurer la position sur le marché de l'emploi au cours de la crise économique. En s'appuyant sur les chiffres du Monitoring socio-économique, il est possible de démontrer la sous- ou la surreprésentation de certains groupes dans certains secteurs.

Le Monitoring socio-économique n'utilise pas seulement la nationalité de l'individu, à la naissance et aujourd'hui, mais aussi celle des parents, à la naissance et aujourd'hui. Il est ainsi possible de distinguer la première, la deuxième et la troisième génération de migrants et de mesurer leur participation sur le marché de l'emploi en fonction de la durée du séjour, du lieu de naissance de l'individu et de ses parents et de l'acquisition de la nationalité belge.

Les résultats montrent une image contrastée de la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Si leur taux d'emploi s'est élevé entre 2008 et 2012, ils sont plus surreprésentés qu'avant dans des secteurs où le travail est moins bien rémunéré et plus précaire. Près de la moitié exerce un emploi mal rétribué et physiquement éprouvant, souvent dans des secteurs à horaires irréguliers. Un sur trois travaille à temps partiel.

L'ethnostratification du marché de l'emploi, c'est-à-dire le lien entre la position des personnes et leur origine, n'a pas diminué. De nouvelles données sur les comités paritaires montrent de manière encore plus précise la surreprésentation des personnes d'origine étrangère dans le secteur de l'intérim, des titres-services, de la construction et de l'horeca.

Le secteur de l'intérim peut être un tremplin vers un emploi durable, mais les personnes d'origine étrangère y restent plus souvent cantonnées que les travailleurs d'origine belge. Autre secteur potentiel à fonction de transit, celui des titres-services qui a vu le nombre de femmes originaires d'Europe de l'Est être multiplié par quatre en l'espace de cinq ans. Les tests pratiques réalisés par le « Minderhedenforum » démontrent des discriminations massives dans ce secteur à l'encontre de travailleuses d'origine étrangère de la part d'entreprises qui respectent le souhait de leurs clients d'avoir une femme de ménage « belge ».

➤ Spaas, N. (2015). « Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren? » Bruxelles, Minderhedenforum. Cette publication (en néerlandais) peut être téléchargée sur le site internet du Minderhedenforum, www.minderhedenforum.be, à la rubrique « Emploi ».

➤ Lire aussi page 35 : *Discrimination dans le secteur des titres-services : un besoin de contrôles*

Si les personnes originaires d'Europe de l'Est ont vu leur taux d'emploi progresser de 5%, la situation des personnes issues d'Afrique subsaharienne ainsi que du Proche et du Moyen-Orient est alarmante : leur taux d'emploi fait partie des plus faibles et leur taux de chômage a augmenté entre 2008 et 2012. L'écart entre les hommes et les femmes d'origine étrangère qui ont trouvé du travail s'élevait à 14% en 2008 et est aujourd'hui un peu supérieur à 10%. La sous-représentation des femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi reste néanmoins un phénomène tenace.

Unia constate que cet écart peut en partie s'expliquer par des facteurs qui n'ont rien à voir avec le travail, comme le caractère inégalitaire de l'enseignement ou le manque de lieux d'accueil de la petite enfance. Par ailleurs, la discrimination directe et indirecte continue à réduire les opportunités des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi.

Recommandations

- Unia demande que l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi soit une priorité pour la concertation sociale, mais sans que la lutte contre les discriminations ne nuise à la protection du statut des travailleurs.
- Unia plaide pour une conférence interministérielle sur l'emploi, où les différences d'accès au marché de l'emploi seront examinées par les responsables politiques de l'emploi et de l'intégration à tous les niveaux de pouvoir afin de parvenir à des solutions structurelles.
- Unia continue à souligner l'importance du respect de la législation antidiscrimination, y compris sur le marché de l'emploi.

La ville de Louvain s'efforce de diversifier son personnel

En 2015, le point de contact local d'Unia à Louvain a profité de la Journée internationale contre le Racisme, le 21 mars, pour mener une action en faveur d'une plus grande diversité au sein du personnel communal, surtout dans les fonctions administratives et dirigeantes. Le matin, le personnel communal a pu apposer un pouce de couleur sur le dessin d'un bouquet de fleurs, avec le slogan « un coup de pouce pour plus de diversité dans le personnel ». Ce bouquet a été remis au Collège des Bourgmestre et Échevins, avec deux véritables bouquets destinés à deux membres du service des espaces verts et du service technique pour leurs efforts visant à accompagner des personnes d'origine étrangère. Le bourgmestre a reçu 40 curriculum vitae de candidats qualifiés et d'origine étrangère qui aimeraient travailler à la Ville. Unia a proposé d'aider celle-ci à diversifier son personnel en créant un groupe de travail chargé d'examiner comment des personnes d'origine étrangère peuvent accéder à un emploi et être mieux accompagnées. Ce groupe de travail a déjà émis des propositions concrètes, comme celle d'offrir des places de stage à des personnes très qualifiées d'origine étrangère.

4 ÉVALUATION DE LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION

4.1 | Contexte

Toute législation doit être évaluée quant à la manière dont elle est appliquée, à ses lacunes et à ses éventuels effets non voulus. En 2016, la secrétaire d'État fédérale à l'Égalité des chances, Elke Sleurs, fera évaluer par la Chambre, la législation fédérale contre les discriminations et le racisme et pour l'égalité entre hommes et femmes. Elle a publié en 2015 l'arrêté royal sur la mise en place d'une commission d'experts qui préparera cette évaluation parlementaire.

Unia assurera le secrétariat de cette commission d'experts et sera également entendu par le parlement, mais n'a pas attendu cela pour réaliser son propre rapport d'évaluation en se basant sur son expérience pratique, sur la jurisprudence et sur son expertise générale en matière de lutte contre le racisme et les discriminations.

4.2 | Le choix délibéré de la conciliation

Un grand nombre de signalements et de dossiers traités par Unia durant la période d'évaluation 2013-2014 concernent des cas de racisme. Au fil des ans, on a assisté à une évolution vers une discrimination et un racisme culturels, qui visent la conviction religieuse ou philosophique plutôt que la seule origine ou la couleur de peau. Les nombreux signalements relatifs au handicap indiquent que ce public recourt délibérément à la loi pour obtenir des aménagements raisonnables. S'il y a moins de signalements concernant l'orientation sexuelle, il s'agit de cas très graves : coups et blessures, homicide, assassinat. Les signalements émanent de tous les domaines de la société, mais l'emploi ainsi que les biens et services dominant.

Unia accorde la priorité à la conciliation et ne saisit le tribunal que dans 1 à 2% des cas traités. Une condamnation

est un signal fort, mais la conciliation, outre le fait qu'elle constitue une solution rapide pour la victime, permet également de rechercher avec l'auteur des solutions structurelles qui peuvent éviter une répétition de la discrimination. Unia saisit la justice si l'affaire constitue un enjeu de société, pour établir un précédent ou si les faits sont particulièrement graves (souvent dans le cas de délits ou crimes de haine). Mais les victimes elles-mêmes ne sont guère disposées à entreprendre des démarches au civil ou au pénal. Elles sont rebutées par le coût d'un avocat et les frais de justice. Les procédures sont longues et, dans de nombreux cas, l'indemnisation morale des victimes de discriminations est limitée à un forfait de 1.300 euros. Dans le domaine de l'emploi, cela peut aller jusqu'à six mois de salaire brut.

4.3 | Des preuves difficiles à établir

Il est difficile de prouver la discrimination. Quand on peut démontrer une « présomption de discrimination » devant le tribunal civil, la charge de la preuve est partagée et incombe également à la partie adverse, mais ce premier pas est souvent insurmontable. Il y a pourtant des moyens pour apporter cette preuve, comme des tests pratiques effectués par des enquêteurs anonymes, mais les services d'inspection du travail ou du logement ne peuvent pas recourir à de telles techniques. On peut aussi fournir des preuves statistiques.

Lorsque l'affaire est portée devant le juge, on constate que la législation antidiscrimination est de mieux en mieux appliquée. Pour certains critères protégés comme le handicap, les personnes qui demandent des aménagements raisonnables obtiennent assez facilement gain de cause. Il en va autrement du critère conviction religieuse ou philosophique pour lequel Unia regrette parfois une interprétation de la loi par les cours et tribunaux qui n'est pas conforme aux principes de la législation antidiscrimination. Ainsi, le tribunal de Furnes n'a pas tenu compte, en 2014, du concept de discrimination indirecte en affirmant que les prescrits vestimentaires ne constituaient pas un critère dans la loi antidiscrimination. L'affaire concernait deux femmes voilées qui s'étaient vues refuser l'accès chez un glacier dont le règlement interdisait le port de couvre-chefs.

4.4 | Recommandations

Dans son évaluation provisoire de la législation antidiscrimination, Unia formule 25 recommandations afin d'améliorer la loi et son application pratique, dont:

➤ On trouvera le rapport d'évaluation complet sur le site d'Unia, www.unia.be, à la rubrique « Publications et Statistiques ».

- La loi ne doit pas seulement mentionner l'origine sociale, mais aussi la discrimination en raison de la situation ou du statut social (par exemple : demandeurs d'emploi, SDF, mères isolées).
- Aujourd'hui, la discrimination basée sur l'état de santé ne tient compte que de l'état de santé actuel ou futur. Il faudrait l'étendre au passé en ne mentionnant que l'état de santé en général. Ceci pourrait s'appliquer à des personnes licenciées à cause d'absences dues à des maladies passées.
- La langue est un critère protégé dans la loi antidiscrimination, mais pour l'instant il n'existe aucune institution compétente pour traiter des plaintes dans ce domaine. Unia pourrait assumer ce rôle.
- Permettre des actions positives : l'arrêté royal destiné à déterminer à quelles conditions des actions positives sont possibles n'a toujours pas vu le jour.
- La loi antidiscrimination ne s'applique qu'aux biens et services accessibles au public. Elle ne vise donc pas les copropriétaires, par exemple dans un immeuble à appartements.
- Il faut assouplir les procédures formalisées qui protègent des représailles les travailleurs qui déposent plainte pour discrimination contre leur employeur ainsi que les témoins.

5 NEUTRALITÉ : QUESTION PRÉJUDICIELLE À LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

5.1 | Fonction publique : neutralité et antidiscrimination

Le 16 novembre 2015, le tribunal du travail de Bruxelles a prononcé un jugement qui n'est pas passé inaperçu. Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, avait modifié son règlement de travail en 2013 et y avait inséré une clause de neutralité exclusive, autrement dit une interdiction, dans toutes les fonctions, d'exprimer une préférence religieuse, politique ou philosophique. Le personnel d'Actiris devait donc désormais s'abstenir du port de tout signe convictionnel alors que jusque-là il avait pu le faire dans une certaine mesure. Trois femmes portant le foulard ont contesté ce règlement devant le tribunal.

Le jugement du 16 novembre, qui concerne l'une de ces trois femmes, estime que l'interdiction générale applicable à tous les travailleurs, telle qu'elle figure aujourd'hui dans le règlement de travail, comporte une discrimination indirecte fondée sur la conviction religieuse ou philosophique et qu'Actiris contrevient dès lors à une ordonnance bruxelloise relative à la lutte contre les discriminations.

Tous les services publics, et surtout ceux qui ont un règlement comparable à celui d'Actiris, n'ont pas manqué de lire attentivement cette décision, car elle pourrait également s'appliquer à eux. Mais le débat dépasse ce cadre-là et se joue aussi sur le plan politique, avec plusieurs propositions de loi, et une proposition de révision de la Constitution, pour définir un cadre de neutralité.

Les pouvoirs publics doivent être neutres et les fonctionnaires doivent agir en toute neutralité. Mais pour l'instant, la Belgique n'a pas de définition de ce

que recouvre cette neutralité. Un service public peut-il interdire à ses agents tout signe convictionnel (neutralité exclusive) ? Autrement dit, est-ce que ce n'est pas seulement le service rendu mais aussi l'apparence du fonctionnaire qui doit être neutre ? Ou bien la neutralité ne doit-elle concerner que le service (neutralité inclusive) et une interdiction générale de tout signe convictionnel n'est-elle pas admissible ?

Sans prôner l'une ou l'autre option, Unia rappelle que le principe de base est la liberté de conviction et que toutes les limitations ou interdictions doivent être justifiées et proportionnées dans une approche d'ajustement concerté. Le piège serait également de limiter les débats à la seule question du foulard.

➤ Voir aussi le site "Signes" d'Unia:
<http://signes.diversite.be>

5.2 | Secteur privé : imposer la neutralité ?

Dans le secteur privé aussi – dans des entreprises, mais aussi par exemple dans des salles de fitness ou des établissements horeca – on ne compte plus les clauses de neutralité insérées dans le règlement de travail ou les règles tacites de neutralité imposées au personnel ou aux clients. Ces pratiques reposent sur une manière d'interpréter la législation et Unia estime qu'une entreprise privée ne peut pas invoquer le principe de neutralité et pose à ce sujet une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne.

Des signalements, des dossiers et des questions à ce sujet parviennent régulièrement à Unia. La validité des clauses de neutralité n'est pas claire, pas plus que la question de savoir s'il s'agit d'une discrimination directe ou indirecte. Un employeur privé peut-il se mêler de (l'expression de) la conviction religieuse ou philosophique d'un salarié ? Peut-il lui imposer le principe de neutralité exclusive ?

La réponse à ces questions peut être donnée par la Cour européenne de Justice, qui est compétente pour vérifier si le droit belge respecte les directives européennes, en l'occurrence la directive antidiscrimination. Unia a souhaité qu'une question préjudicielle de ce type soit posée dans l'affaire Achbita.

5.3 | Affaire Achbita

En 2006, Mme Achbita, une femme musulmane qui travaillait depuis trois ans comme réceptionniste pour la société de gardiennage G4S, s'est mise à porter le foulard. Selon le responsable du personnel de G4S, une politique tacite de neutralité était en vigueur dans l'entreprise. Pour G4S, le foulard n'était pas compatible avec l'uniforme que la travailleuse devait porter afin de donner au personnel une « image neutre et reconnaissable ». Après l'échec d'une tentative de négociation d'Unia, elle fut licenciée.

En 2009, Unia a saisi le tribunal du travail d'Anvers pour discrimination. Le tribunal a jugé qu'il ne s'agissait pas d'une discrimination directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique parce que la loi ne protège que la conviction intime et non sa manifestation extérieure. En outre, la volonté de donner une image de neutralité vis-à-vis de la clientèle et des autres travailleurs serait, selon le tribunal, un objectif légitime pour une entreprise. Ce jugement a été en grande partie confirmé par la Cour du travail d'Anvers.

À la demande d'Unia, la Cour de Cassation a demandé, le 9 mars 2015, à la Cour de Justice de l'Union européenne de préciser si une interdiction générale de manifester ses convictions sur le lieu de travail constituait une discrimination directe ou indirecte. Si Unia a insisté pour cela, c'est parce que les possibilités de justification dont dispose l'employeur dépendent de la réponse à cette question.

5.4 | Une question préjudicielle pour clarifier la situation

En principe, la Cour de Justice de l'Union européenne se prononcera en 2016. Sa réponse vaudra pour tous les États membres de l'Union européenne. Ce sera la première fois qu'elle rendra un arrêt de principe à propos du critère de la conviction religieuse ou philosophique. La Cour de Cassation française a d'ailleurs demandé à la Cour de Justice, dans un arrêt du 9 avril 2015, de préciser si le souhait d'un client que certaines prestations ne soient pas effectuées par une travailleuse musulmane portant le foulard pouvaient être juridiquement justifié.

Unia espère que, dans les prochaines années, il y aura davantage de sécurité juridique dans cette matière qui fait débat. Une décision claire facilitera les possibilités pour Unia de parvenir à une solution dans de telles affaires. L'approche dite « du plus grand dénominateur commun » (c'est-à-dire qu'au départ d'une demande individuelle liée à des aspects convictionnels (alimentation, adaptations des horaires,...), on offre une réponse qui donne non seulement satisfaction au demandeur, mais qui présente aussi un avantage pour tous. L'objectif étant ainsi d'éviter la mise en place de traitements spécifiques pour une partie de la population) ouvre des opportunités de ce point de vue-là.

➤ Lire aussi page 34 : La diversité convictionnelle sur le lieu de travail : sortir de l'impasse.

6 MONITORING DES DÉLITS DE HAINE

Dans son discours inaugural au début de l'année judiciaire, le 1^{er} septembre 2015, le procureur-général d'Anvers, Patrick Vandenbruwaene, a mis en exergue les mérites de la COL 13/2013, la circulaire sur la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine, et a souligné l'importance de poursuivre effectivement les délits de haine qui « sapent à plusieurs égards les fondements de l'État de droit ».

La COL 13/2013 présente un aperçu de la législation en la matière, oblige chaque zone de police à désigner un fonctionnaire de référence et chaque parquet et auditoir du travail un magistrat de référence, et donne des directives pour l'enregistrement des délits de haine et la communication à ce sujet afin de pouvoir s'y attaquer plus efficacement.

En 2015, Unia a constaté qu'il était difficile de savoir quelles zones de police avaient désigné un fonctionnaire de référence. Le degré d'application de la circulaire reste tributaire de quelques individus et l'enregistrement des délits par la police est imparfait : les fonctionnaires de police ne mentionnent pas toujours la circonstance aggravante, comme par exemple l'homophobie, dans le procès-verbal. Dès lors, le parquet ignore qu'il s'agit d'un délit de haine. Parfois, la police se contente d'établir un rapport d'information plutôt qu'un procès-verbal, ce qui fait que le délit n'est finalement pas transmis au parquet.

Dans le cadre de la COL 13/2013, Unia donne des formations sur la législation, l'application de cette circulaire, l'audition de témoins et l'établissement de procès-verbaux permettant au parquet de disposer d'informations claires sur la nature et le motif du délit. La formation dure deux jours et réunit les fonctionnaires et magistrats de référence d'un arrondissement judiciaire.

Elle implique également des partenaires externes, comme l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour les critères du genre, mais aussi des organisations telles que le Transgenderinfopunt et Çavaria. L'objectif est de faire percevoir l'impact des délits de haine, les raisons pour lesquelles les victimes ne signalent pas les faits et l'importance d'un bon accueil.

La formation a déjà eu lieu en Flandre dans les arrondissements de Gand (2014), Anvers (2014), Dendermonde (2015), Limbourg (2015), Louvain (2015), Halle-Vilvorde (2015-2016). La Flandre occidentale, Malines et Audenarde la suivront en 2016. Six mois en moyenne après cette formation, il y a une journée de suivi, en collaboration avec le point de contact local d'Unia. La formation a donné spontanément naissance dans les arrondissements à un réseau de concertation entre les personnes de référence de la police et du parquet. En 2016, Unia lancera aussi ces formations en Wallonie et à Bruxelles.

Unia insiste pour que l'évaluation annuelle de l'application de la circulaire par le collège des procureurs-généraux ait effectivement lieu, que toutes les zones de police désignent un fonctionnaire de référence et qu'une banque centrale de données, avec les coordonnées de ces personnes de référence, soit constituée.

À partir de quand une opinion n'est-elle plus une simple opinion mais devient-elle un acte de langage puni en tant qu'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence vis-à-vis d'un groupe ou d'une communauté ? Malgré le caractère choquant de certains propos, Unia est favorable à une liberté d'expression aussi large que possible. Mais dès qu'il y a incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence, il faut intervenir avec fermeté, en particulier dans des cas de racisme organisé ou lorsque les auteurs détiennent des positions clés dans la société.

C'est pourquoi il est important de s'attaquer effectivement aux messages de haine diffusés sur Internet. Unia participe au projet de l'International Network Against Cyberhate (INACH) visant à enregistrer et à analyser ces messages. À l'heure actuelle la cyberhaine n'est pas poursuivie de la même manière selon qu'elle relève de la loi antiracisme ou de la loi antidiscrimination. Dans le cadre du débat général relatif à l'article 150 de la Constitution, Unia demande de trouver une solution qui permette de poursuivre tous les

délits de haine de la même manière. Il collabore aussi au sein de l'INACH pour inciter les géants du Web tels que Facebook et Twitter à intervenir de manière plus ferme.

➤ *Lire aussi page 33 : Unir les forces contre les messages de haine*

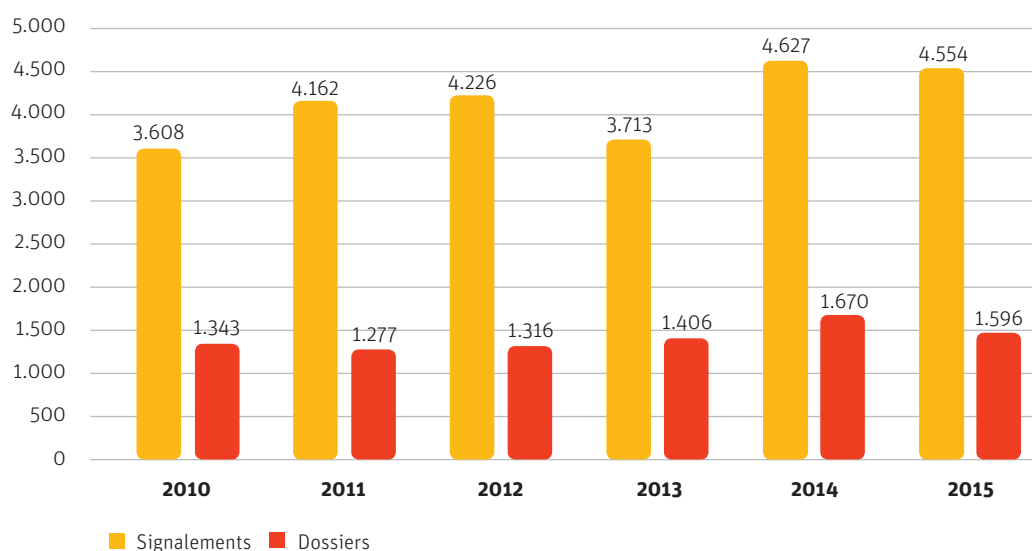
Chapitre 2

Dossiers et signalements en 2015



En 2015, Unia a reçu 4.554 signalements de discriminations potentielles, qui ont conduit à l'ouverture de 1.596 dossiers. C'est une légère baisse par rapport à 2014, mais la tendance générale est à la hausse depuis 2010.

Évolution des dossiers et des signalements 2010-2015



La première partie de ce chapitre présente un aperçu des nouveaux dossiers ouverts en 2015, des dossiers clôturés en 2015 (qui ont éventuellement été ouverts plus tôt) et des procédures judiciaires. La deuxième partie contient des informations plus détaillées sur les signalements de discriminations, de messages et de délits de haine reçus en 2015.

Au niveau géographique, nous nous sommes limités à un aperçu par province, un choix qui résulte entre autres de la réforme des arrondissements judiciaires.

Les chapitres thématiques 3 et 4 examinent de plus près certaines données concernant les différents domaines et les principaux critères de discrimination, en tenant compte des compétences respectives du pouvoir fédéral, des Communautés et des Régions.

Le lecteur qui souhaite obtenir des chiffres plus détaillés et des comparaisons sur plusieurs années peut consulter le Rapport « Unia en chiffres 2015 » sur www.unia.be à la rubrique « Publications et statistiques ».

1 DOSSIERS

1.1 | 1.596 nouveaux dossiers ouverts en 2015

Remarque

.....
Comme un même dossier peut porter sur plusieurs critères de discrimination, la valeur n de certains tableaux et graphiques est supérieure au nombre effectif de dossiers.

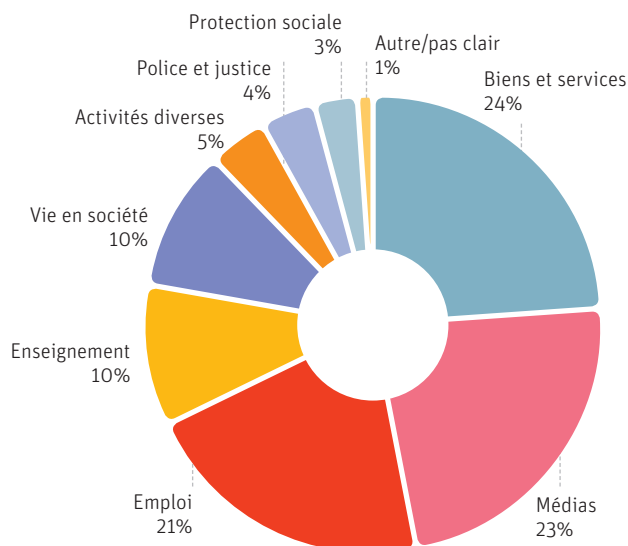
Nouveaux dossiers en 2015 par critère de discrimination et par domaine (n= 1.748)

	Total	%	Médias / Internet	Biens et services	Emploi	Enseignement	Vie en société	Activités diverses	Police et Justice	Protection sociale	Autre/ pas clair
Total	1.748		427	422	375	179	156	68	61	48	12
%			24%	24%	21%	10%	9%	4%	3%	3%	1%
Critères « raciaux »	661	38%	204	114	150	44	74	19	41	8	7
Handicap	384	22%	2	141	64	90	15	28	10	31	3
Conviction religieuse ou philosophique	330	19%	183	26	47	35	23	9	6		1
Orientation sexuelle	92	5%	22	8	13	2	41	2	2	1	1
Âge	80	5%	1	20	46	4		6		3	
Fortune	76	4%	2	71	1			1		1	
État de santé	64	4%		23	32	4	1	2	1	1	
État civil	19	1%		13	4					2	
Conviction politique	14	1%	7	1	4			1	1		
Autres critères	28	2%	6	5	14		2			1	

Remarque

.....
La catégorie « activités diverses » recouvre, outre des activités politiques et économiques, principalement des activités socioculturelles et sportives. Il s'agit par exemple de l'accès à un concert, à un club de sport, etc.

Nouveaux dossiers par domaine (n=1.596)



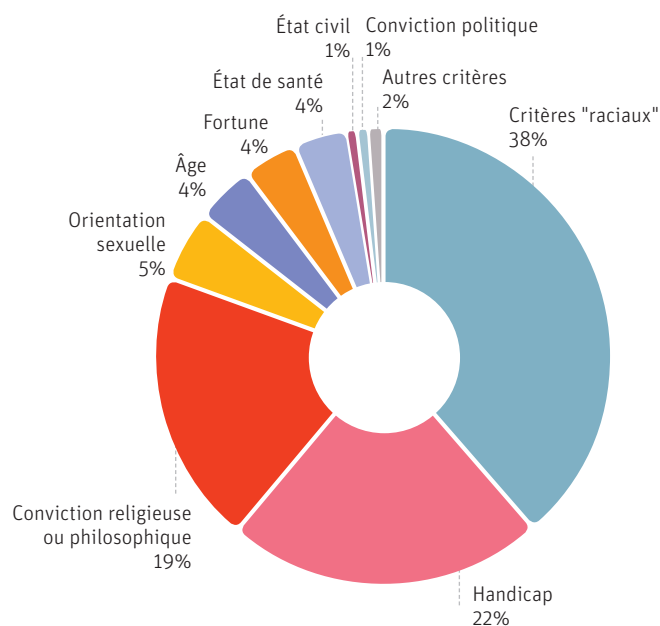
Lieu des faits

Le lieu des faits est l'endroit où une discrimination ou un délit de haine s'est vraisemblablement produit, ce qui ne peut donc être confondu avec le lieu du signalement (voir plus loin) ou le domicile de la victime (le cas échéant de l'auteur du signalement).

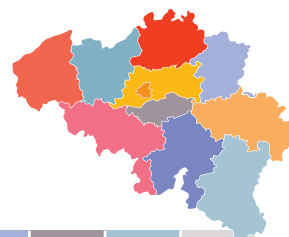
Unia enregistre le lieu des faits avec un maximum de précision, lorsque cette information est disponible et pertinente (ville/commune, ou pour certains dossiers la province ou la région). Pour ce qui est des messages de haine sur Internet ou dans les médias, ce sont des dossiers qui ne sont donc pas pris en considération ici.

À moins que les faits ne soient en lien avec un domaine qui concerne une compétence territoriale des régions (par ex. les transports en commun) ou une compétence des communautés (par ex. l'enseignement), l'indicateur « lieu des faits » ne suffit pas en tant que tel pour déterminer la réglementation applicable (loi, décret, ordonnance) ou le niveau de compétence (fédéral, région, communauté, local). Dans la pratique, cela se révèle être souvent une donnée juridique complexe, surtout lorsque différentes compétences se croisent.

Nouveaux dossiers par critère de discrimination (n=1.748)



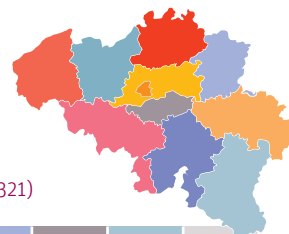
1.2 | Lieu des faits (dossiers)



Lieu des faits (dossiers sans médias/Internet) par domaine (n=1.231)

	TOTAL	%	Anvers	Région Bruxelles- capitale	Flandre Orientale	Brabant flamand	Flandre Occidentale	Liège	Hainaut	Namur	Limbourg	Brabant wallon	Luxembourg	Pas connu/pas localisable
TOTAL	1.231		231	199	147	96	92	82	77	45	38	31	19	174
%			19%	16%	12%	8%	7%	7%	6%	4%	3%	3%	2%	14%
Biens et services	383	31%	84	52	58	29	31	18	13	26	12	6	3	51
Emploi	341	28%	65	74	24	25	27	17	20	7	11	12	5	54
Enseignement	169	14%	28	31	16	14	3	14	24	7	4	8	4	16
Vie en société	154	13%	22	16	23	16	16	16	12	5	9	3	2	14
Activités diverses	65	5%	12	11	11	3	7	8	3		1	2	3	4
Police et justice	61	5%	14	12	10	8	6	6	1					4
Protection sociale	47	4%	3	2	5	1	1	3	3		1		1	27
Autre/pas clair	11	1%	3	1			1		1				1	4

Le nombre de faits qui se sont déroulés en Flandre et à Bruxelles est en légère baisse en 2015 par rapport à 2014. La tendance est stable en Wallonie. On fait moins appel à Unia que précédemment dans les domaines de l'emploi et des biens et services.



Lieu des faits (dossiers sans médias/Internet) par critère de discrimination (n=1.321)

	TOTAL	%	Anvers	Région Bruxelles- capitale	Flandre Orientale	Brabant flamand	Flandre Occidentale	Liège	Hainaut	Namur	Limbourg	Brabant wallon	Luxembourg	Pas connu/pas localisable
Total	1.321		244	211	161	102	98	87	85	50	42	31	22	188
%			18%	16%	12%	8%	7%	7%	6%	4%	3%	2%	2%	14%
Critères "raciaux"	457	35%	108	79	49	51	39	20	23	8	18	6	7	49
Handicap	382	29%	60	56	49	25	30	25	31	11	12	15	10	58
Conviction religieuse ou philosophique	147	11%	29	36	20	9	3	21	10	1	2	1		15
Âge	79	6%	10	9	7	5	8	4	4	1	4	1	1	25
Fortune	74	6%	13	5	9	1	7	3	2	21	2	1	2	8
Orientation sexuelle	70	5%	10	9	16	3	5	5	6	3	1	2	1	9
État de santé	64	5%	8	11	2	5	4	5	5	4	2	4		14
État civil	19	1%	2		7	1	1		3	1		1	1	2
Conviction politique	7	1%	2	2				1						2
Autres critères	22	2%	2	4	2	2	1	3	1		1			6

1.3 | 1.422 dossiers clôturés

En 2015, Unia a clôturé 1.422 dossiers. L'analyse montre que, pour la moitié d'entre eux, il y avait suffisamment d'éléments pour pouvoir parler d'une discrimination ou d'une présomption de discrimination.

27% des dossiers fondés concernaient les biens et services, 19% l'emploi et 17% la vie en société. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'une discrimination directe (31%), d'une discrimination indirecte (16%) ou de refus d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées (16%).

Les dossiers dans lesquels une présomption de discrimination a été considérée comme établie portaient principalement sur les biens et services (27%), les médias (25%) et l'emploi (19%). Dans ce type de dossier, nous constatons surtout des discriminations directes (34%), des incitations à la haine, à la discrimination ou à la violence (26%) et des refus d'aménagements raisonnables (14%).

1.4 | Solutions négociées

Dans les dossiers de discrimination, Unia recherche en priorité une solution constructive et extrajudiciaire. Cette approche a souvent plus de chances de déboucher sur une solution rapide, durable et structurelle et contribue ainsi à prévenir les discriminations. Plusieurs cas concrets sont détaillés aux chapitres 3 et 4 et nous mentionnons également quelques exemples ci-dessous. Vous trouverez un aperçu complet sur le site internet, à la rubrique « Jurisprudence et Alternatives ».

■ Une entreprise spécialisée dans la gestion de dossiers recherchait un nouveau « collaborateur administratif front office » pour son siège central. Une mère de 27 ans qui s'était portée candidate a reçu, par erreur, un email interne disant qu'elle avait la formation et l'âge requis, mais que son nom d'origine étrangère posait problème. Unia et les syndicats ont saisi le tribunal du travail parce que des éléments indiquaient que cette femme et différents candidats d'origine arabe ou maghrébine n'avaient pas été traités de la même manière que d'autres. Les parties sont parvenues à un accord avant que le juge se prononce. La candidate a obtenu un dédommagement moral de 4.200 euros et l'entreprise a revu sa procédure de sélection afin qu'elle présente de meilleures garanties d'objectivité.

■ Une étudiante voulait s'inscrire à la section mode d'une haute école, mais on lui a dit que ce n'était pas possible si elle portait le foulard. Après avoir été contacté par la jeune fille, Unia a estimé que l'école faisait une distinction fondée sur l'expression d'une conviction religieuse. Lors de la réunion qui a suivi, la directrice a affirmé que l'école n'était pas le lieu adéquat pour exprimer ses convictions religieuses et qu'il y avait une contradiction entre le port du foulard et le contenu de certains cours. Unia a souligné que le principe de neutralité s'appliquait aux membres du personnel des écoles, aux enseignants, mais pas aux étudiants. Après la rencontre, la direction a revu le règlement d'ordre intérieur. Désormais, tout étudiant peut porter un couvre-chef, pour quelque raison que ce soit.

➤ Lire aussi page 47 : *Conviction religieuse ou philosophique*

■ Un homme chargé de l'entretien dans une grande entreprise a repris son travail après une opération du genou, mais s'est aperçu qu'il peinait à accomplir toutes ses tâches. D'après le médecin de l'entreprise, il pouvait continuer à travailler moyennant certains aménagements raisonnables, mais l'employeur a rejeté cette demande et a licencié le travailleur, estimant que ses nombreuses absences auraient nui à l'organisation du travail. Après avoir contacté l'employeur, Unia a conclu que le droit du travailleur à des aménagements raisonnables n'avait pas été respecté. Dans un premier temps, l'employeur a refusé un accord à l'amiable. Unia a alors intenté une action en justice avec le travailleur, ce qui a amené l'employeur à proposer une transaction : le travailleur a obtenu un dédommagement et l'employeur s'est engagé à modifier le formulaire interne régissant les licenciements afin de mentionner désormais le handicap éventuel de l'intéressé et les recommandations du conseiller en prévention. Il s'est aussi engagé à ce que les RH suivent une formation d'Unia sur la diversité au travail.

➤ Lire aussi page 44 : *Marché de l'emploi: les aménagements raisonnables ne vont pas de soi*

■ Un bureau de recrutement a placé une offre d'emploi en ligne pour une fonction commerciale chez l'un de ses clients. L'annonce mentionnait que seuls les candidats âgés tout au plus d'une trentaine d'années pouvaient postuler. Après avoir été alerté par un candidat âgé de plus de 35 ans, Unia a pris contact avec ce bureau, lui a signalé l'interdiction légale de toute discrimination basée sur l'âge et a entamé un dialogue. Le bureau a adopté une attitude ouverte et constructive : il s'est engagé à

respecter désormais cette interdiction et à adapter sa stratégie commerciale. Les conditions relatives à l'âge ont été supprimées sur son site internet et toute nouvelle offre d'emploi stipule explicitement que la sélection ne se fait pas en fonction de l'âge, mais uniquement des compétences et de l'expérience. Par ailleurs, le bureau compte aussi s'adresser à des candidats ayant une grande expérience sur le marché de l'emploi.

📖 Lire aussi page 50 : Âge

1.5 | Procédures judiciaires

En 2015, Unia a décidé de saisir la justice dans 14 dossiers. Cette décision est prise lorsqu'une solution extrajudiciaire s'avère impossible et que l'affaire revêt un enjeu de société (par exemple pour établir un précédent ou pour clarifier la législation) ou si les faits sont particulièrement graves (par exemple des crimes ou des délits de haine). Selon la nature juridique du dossier, il peut s'agir d'une action civile en cessation, d'une procédure sur le fond ou d'une constitution de partie civile dans une procédure pénale.

Par ailleurs, Unia a également déposé 21 plaintes simples en 2015, en demandant au parquet d'enquêter sur d'éventuelles infractions. Il s'agissait de trois dossiers de discrimination (logement, emploi et discrimination dans l'exercice d'une fonction publique), de sept dossiers de manifestation de haine (conviction religieuse ou philosophique, orientation sexuelle et critères dits « raciaux », dont deux cas de cyberhaine) et de onze dossiers de délits de haine (huit délits de violence dans la société, un délit de violence commis par un membre d'une zone de police locale, un acte de vandalisme contre une mosquée et un dossier de violence inspirée par l'orientation sexuelle).

Aperçu des procédures judiciaires

Au pénal

■ Lors d'une intervention policière, un homme tient des propos racistes envers un inspecteur d'origine étrangère et le traite, lui et les membres de sa communauté, de « sales macaques, sales illégaux, vous avez tous les droits dans notre pays, espèces de singes bruns ». Unia s'est constitué partie civile auprès du tribunal correctionnel de Dendermonde.

■ Un inspecteur de la zone de police de Gand, membre du service d'intervention, place plusieurs messages et photos racistes sur sa page Facebook : « On ne peut rien apprendre à ces singes... Des noirs qui sortent de la jungle ». Ou encore, au sujet des réfugiés : « C'est quand même incroyable... D'abord un selfie après des vacances tout compris aux Pays-Bas et en Belgique. Et c'est nous qui payons! Tout fout le camp en Belgique... les écoles... les hôpitaux... sauf les CPAS... on ne s'attaque pas aux sources de revenus ». Il établit clairement le lien avec son emploi dans la police, au travers d'un profil public. Unia s'est constitué partie civile le 21 septembre 2015. L'homme a été acquitté en janvier 2016 par le tribunal correctionnel de Gand. Le parquet et Unia ont fait appel.

■ Un professeur d'allemand dans une école d'hôtellerie tient devant ses élèves, âgés de 16 à 18 ans, des propos qui constituent une infraction à la loi sur le négationnisme du 23 mars 1995. Il nie l'existence des camps de concentration, minimise le nombre de victimes et cite des passages de *Mein Kampf*. Il est suspendu et la Fédération Wallonie-Bruxelles porte plainte. Unia se constitue également partie civile. L'enseignant a fait appel après sa condamnation.

■ « Je veux à nouveau des chambres à gaz pour que les sales juifs répugnants puissent prendre une bonne douche. Pour ces juifs puants et pour leur peau, il n'y a pas mieux que du Zyklon B. Adolf tu faisais du bon boulot mais on t'a empêché de continuer ». Ces commentaires, et d'autres propos similaires sur les musulmans, ont été publiés sur un site internet. Unia a déposé plainte avec constitution de partie civile.

■ Deux hommes fabriquent des autocollants avec des slogans racistes et les apposent sur la « Kazerne Dossin » à Malines et aux alentours de celle-ci. Unia a déposé plainte avec constitution de partie civile. Les deux hommes ont été condamnés par le tribunal correctionnel de Malines en mars 2016.

📖 On trouvera la décision du tribunal correctionnel de Malines sur le site d'Unia, www.unia.be, rubrique « Jurisprudence et Alternatives ».

■ À l'issue d'une manifestation, quelques membres du groupe d'extrême-droite Nation s'en prennent à un sans-abri d'origine polonaise. Celui-ci est gravement brutalisé et encourt sept jours d'incapacité de travail. L'un des mobiles de l'agression est la haine, le mépris ou l'hostilité en raison des critères d'origine (sociale), de fortune et de conviction politique repris dans la loi antidiscrimination. Unia dépose plainte avec constitution de partie civile contre les cinq membres de Nation.

📖 On trouvera la décision du tribunal correctionnel de Bruxelles sur le site d'Unia, www.unia.be, rubrique « Jurisprudence et Alternatives ».

- Au vu de la nature et de la gravité des faits, Unia s'est constitué partie civile, en 2015, dans le dossier relatif à l'attentat terroriste contre le Musée juif de Belgique pour s'assurer que la motivation antisémite sera examinée lors de l'enquête et durant le procès.

Au civil

- Une femme aveugle veut, avec son conjoint, prendre une chambre dans un hôtel de Mons. L'hôtel lui refuse l'accès à la chambre parce qu'elle est accompagnée d'un chien d'assistance. Unia intente une action en cessation contre le directeur de l'hôtel pour discrimination fondée sur le handicap.
- Une auto-école refuse un candidat à un poste de moniteur en raison de son obésité. L'employeur ne propose aucune forme d'aménagement raisonnable. Unia entame une procédure sur le fond pour discrimination.
- Dans une commune flamande, un CPAS licencie un homme en raison de son handicap. Dans sa motivation, il indique que « la situation budgétaire actuelle exige que tous les membres du personnel aient un rendement maximal ». L'homme ne peut pas répondre à cette exigence en raison de son handicap. Unia intente une action en cessation et une action quant au fond contre le CPAS pour infraction à la loi antidiscrimination.
- Par erreur, un candidat à un poste de coffreur chez un fournisseur de béton reçoit un email interne du responsable du personnel: « Prends plutôt An, encore un nom étranger ». Cet email, l'échange de mails qui s'en est suivi et les déclarations contradictoires du responsable du personnel et de son assistante lors de l'audition durant l'enquête laissent supposer que l'homme a été victime d'une inégalité de traitement en raison de son origine marocaine. Unia intente une action en cessation contre l'entreprise sur la base de la loi antiracisme.
- Un voyageur en fauteuil roulant veut emprunter les transports publics. À la gare, on lui refuse une assistance, ce qui l'empêche d'accéder au moyen de transport. Unia a intenté une action en cessation pour refus d'aménagements raisonnables pour des personnes handicapées.
- À la suite d'une nouvelle loi fiscale aux États-Unis, une banque décide de clôturer les comptes de tous ses clients américains. En se fondant sur la loi antiracisme, Unia a décidé d'intenter une action en cessation contre cette banque pour discrimination fondée sur la nationalité.
- L'année dernière, Unia a reçu plusieurs signalements concernant les difficultés que rencontrent des

malentendants dans la recherche d'un emploi. On évoque des problèmes de sécurité et de communication avec les collègues sans vérifier quels aménagements raisonnables seraient possibles dans chaque cas. Unia va soumettre au tribunal l'une de ces situations.

2 SIGNALEMENTS

Méthodologie

.....

La plupart des signalements nous parviennent par l'entremise des victimes ou de témoins directs de faits de discrimination. Dans certains domaines, comme les médias, ce n'est pas toujours la victime qui nous contacte, mais aussi des personnes ou des organisations qui disent avoir été choquées par un message de haine.

Outre les appels relatifs à des discriminations (éventuelles) reçus par Unia, toutes les questions relatives à la législation antidiscrimination ainsi que toutes les remarques ou questions sur des événements d'actualité sont recensées comme signalements.

En 2015, Unia a reçu 4.554 signalements de discriminations, messages de haine et délits de haine potentiels, qui ont donné lieu à l'ouverture de 1.596 dossiers. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2014, et ce dans différents domaines, comme nous le verrons ci-dessous. Une analyse des signalements par type de faits montre qu'en 2015 il n'y a eu aucun événement qui a suscité autant de réactions que ne l'avait fait en 2014 le jeu « Minder minder minder », lancé par Filip De Winter, une figure de proue du Vlaams Belang. On note néanmoins plusieurs événements marquants : l'interdiction du burkini (20 signalements), des déclarations de Bart De Wever dans les médias (15 signalements) et deux articles de Profamilia (21 signalements).

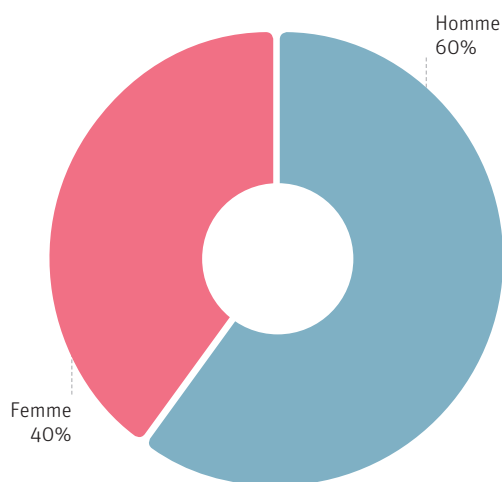
Pro Familia est une association catholique conservatrice qui a organisé, le 16 mai 2015, une « Marche pour la Famille ». Cette action de protestation pour défendre la « famille traditionnelle » se tient volontairement le même jour que la Gay Pride. L'association a également fait parler d'elle dans les médias avec une réaction extrêmement négative à une lettre de l'évêque d'Anvers Johan Bonny, dans laquelle celui-ci appelait l'Église à faire

preuve de plus de compréhension pour l'homosexualité et les personnes divorcées. Plusieurs points du manifeste de Pro Familia impliquent une remise en question des droits des minorités sexuelles et vont à l'encontre du principe d'égalité et de non-discrimination. Unia a reçu un certain nombre de réactions à ce sujet, dont des questions sur la possibilité d'interdire la marche à Bruxelles. Unia comprend ces réactions, mais estime que défendre de telles positions ne contrevient pas à la législation antidiscrimination.

Tout comme en 2014, les trois grands domaines qui dominent le classement sont l'emploi, les médias/Internet et les biens et services. On constate toutefois une forte baisse du nombre de faits concernant les médias, ce qui s'explique par l'absence d'un dossier tel que « Minder minder ».

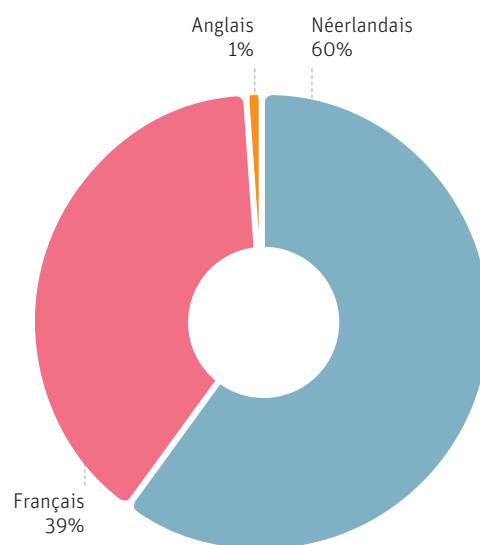
2.1 | Signalements selon le sexe, la langue de l'auteur du signalement, la prise de contact et le type de signalement

Sexe de l'auteur du signalement (n=4.554)

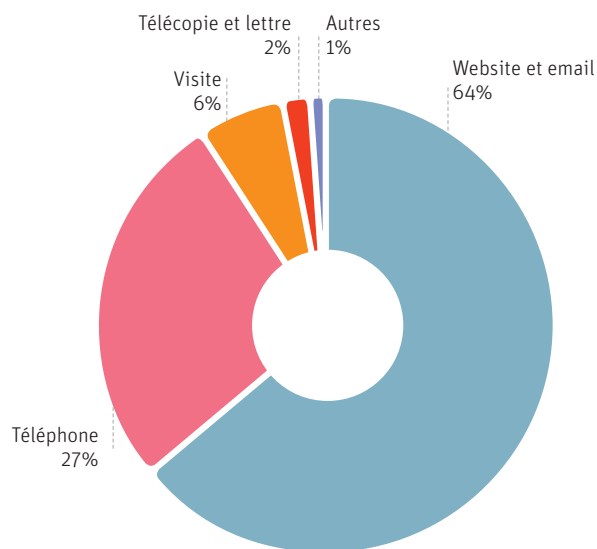


➤ Dans 10 cas, l'auteur du signalement a indiqué être transgenre

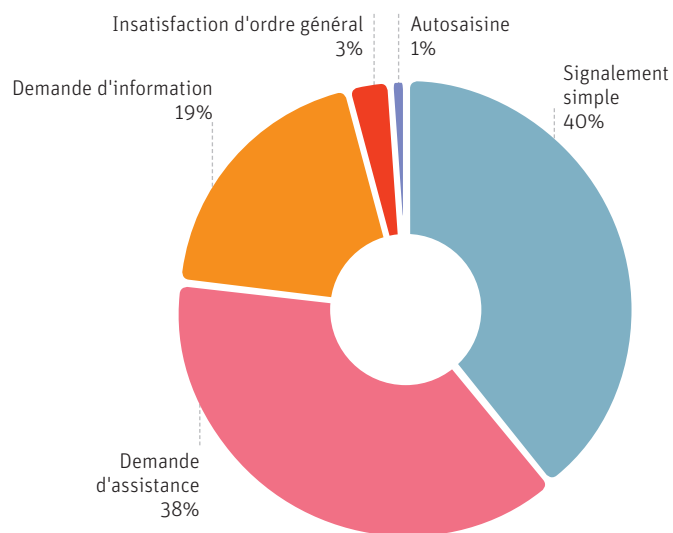
Langue de l'auteur du signalement (n=4.554)



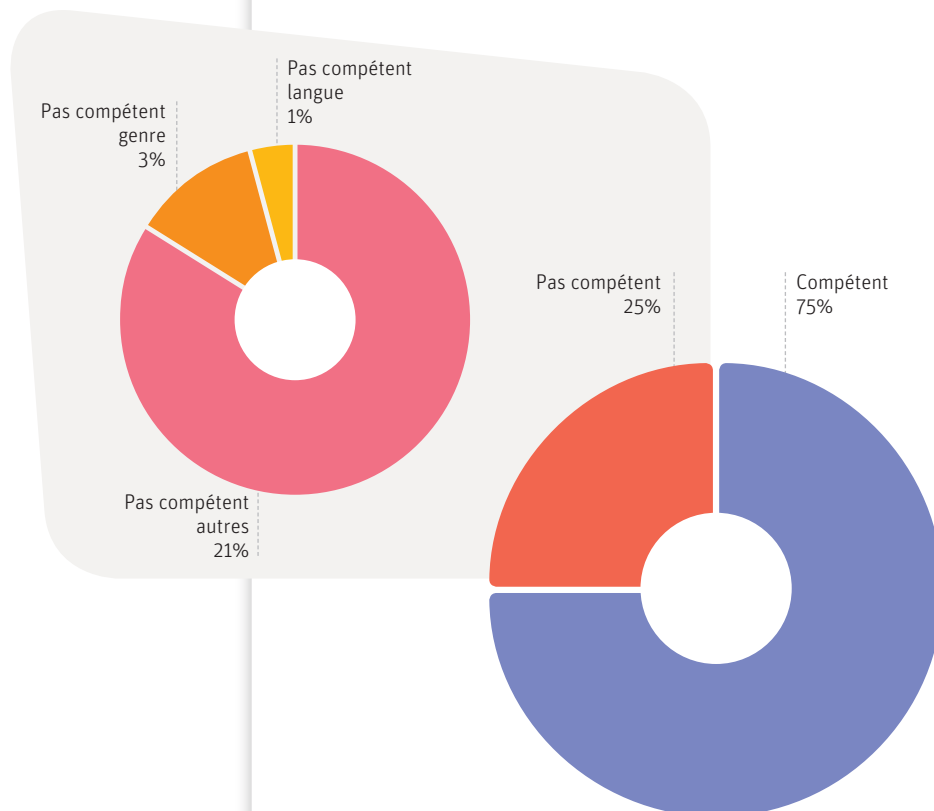
Prise de contact (n=4.554)



Type de signalement (n=4.554)



Total de signalements 2015 – Unia compétent/pas compétent (n=4.554)



2.2 | Lieu du signalement

Remarque

En 2015, il n'existait pas encore de points de contact locaux Unia en Région wallonne, c'est pourquoi nous regroupons les signalements reçus par Unia sous l'entité « Bruxelles et Wallonie ».

Lieu du signalement par domaine

	Total	%	Bruxelles et Wallonie	Anvers - Anvers, Malines, Turnhout	Flandre Orientale - Alost, Gand, Saint-Nicolas	Flandre Occidentale - Bruges, Ostende, Courtrai, Roulers	Limbourg - Genk, Hasselt	Brabant flamand - Louvain
Total	4.554		3.650	353	203	191	86	71
%			80%	8%	4%	4%	2%	2%
Biens et services	898	20%	629	118	59	55	16	21
Emploi	705	15%	536	70	35	33	16	15
Médias	654	14%	620	14	8	11		1
Vie en société	361	8%	279	15	26	17	17	7
Enseignement	346	8%	293	25	17	3	5	3
Police et justice	145	3%	115	11	3	11	3	2
Activités divers	137	3%	105	10	7	7	4	4
Autre/pas claire	75	2%	56	14	3	1	1	
Sécurité sociale	74	2%	57	7	3	5	1	1
Unia pas compétent	1.159	25%	960	69	48	42	23	17

Lieu du signalement par critère de discrimination

	Total	%	Bruxelles et Wallonie	Anvers - Anvers, Malines, Turnhout	Flandre Occidentale - Bruges, Ostende, Courtrai, Roulers	Flandre Orientale - Alost, Gand, Saint- Nicolas	Limbourg - Genk, Hasselt	Brabant flamand - Louvain
Total	4.875		3.893	384	200	230	96	72
%			80%	8%	4%	5%	2%	1%
Critères "raciaux"	1.488	31%	1.103	165	75	83	36	26
Handicap	750	15%	612	55	32	35	9	7
Conviction religieuse ou philosophique	627	13%	557	27	5	22	13	3
Orientation sexuelle	203	4%	177	3	7	11	3	2
Âge	178	4%	133	18	11	6	4	6
Fortune	148	3%	95	22	8	15		8
État de santé	120	2%	97	8	7	2	5	1
État civil	47	1%	36	4	3	3		1
Autres critères	84	2%	69	6	2	5	1	1
Unia non compétent	1.230	25%	1.014	76	50	48	25	17

Chapitre 3

Analyse des dossiers par domaine





1 BIENS ET SERVICES : 383 DOSSIERS

En bref

En 2015, Unia a ouvert 383 dossiers pour discrimination potentielle dans le domaine des biens et services.

L'essentiel de ces dossiers concernait le logement (159 dossiers, soit 42%). Viennent ensuite les transports (16%), la finance (12%), la santé (9%) et enfin l'horeca (7%) et le commerce (4%). À la lecture du « Baromètre de la diversité – Logement » d'Unia, il n'est pas surprenant que le marché immobilier privé représente 91% des cas de discrimination dans le domaine du logement.

Le handicap représente environ un tiers des dossiers. Dans le secteur des transports publics (12% des dossiers « biens et services »), Unia a ouvert 22 dossiers qui impliquent la SNCB, dont une dizaine à propos du handicap. Il s'agit surtout de l'accessibilité des trains et des gares. Quatre dossiers de handicap concernent les TEC en Wallonie et quatre autres la STIB à Bruxelles. En Flandre, il y a eu 14 dossiers de handicap (sur un total de 18) pour De Lijn, principalement à propos de la suppression du Belbus (voir ci-dessous) dans certaines régions mais aussi sur des questions d'accessibilité en général.

Les critères dits « raciaux » constituent un peu moins d'un tiers de ces dossiers et se retrouvent surtout dans le secteur du logement (refus de louer à une personne d'origine étrangère). Ils sont suivis par le critère de la fortune (17%), là aussi principalement en matière de logement : refus de propriétaires de louer un bien à des allocataires sociaux, d'accepter une garantie locative du CPAS, etc.

CAS VÉCU

Les chiens d'assistance désormais acceptés dans un magasin de meubles

Une femme aveugle veut entrer dans un magasin de meubles, mais le gérant lui refuse l'accès avec son chien d'assistance. Il invoque des raisons d'hygiène ainsi que les réactions éventuelles

d'autres clients qui peuvent, par exemple, être allergiques aux chiens. Il propose que le chien attende dehors. La cliente signale le problème à Unia, qui rappelle au gérant l'obligation légale d'autoriser l'accès aux chiens d'assistance. Unia se réfère à un jugement qui a obligé un restaurant à payer une indemnité de 1.300 euros pour avoir refusé l'accès à un client accompagné de son chien d'assistance. Au moyen d'un petit film, il informe également le gérant de l'importance des chiens d'assistance pour les personnes malvoyantes. Le gérant présente ses excuses à la cliente aveugle et appose l'autocollant « chiens d'assistance admis » sur la vitrine de son commerce.

1.1 | Logement: 159 dossiers

Régionalisation de la loi sur les baux : une opportunité

Unia s'est servi en 2015 du « Baromètre de la diversité – Logement » paru l'année précédente pour sensibiliser des parlements, des conseils consultatifs, des villes et des communes à l'ampleur du problème et à des pistes de solutions. Les points de contact locaux d'Unia en Flandre occidentale ont ainsi organisé des tables rondes sur le logement, dont une concernait les discriminations. Certaines villes ont explicitement demandé le soutien de points de contact locaux pour s'atteler, en 2016, à des initiatives de lutte contre les discriminations sur le marché immobilier privé sur leur territoire. La création de points de contact locaux en Wallonie, dans le courant de 2016, constitue une opportunité pour développer là aussi une approche locale du problème.

La régionalisation de la loi sur les baux, consécutive à la sixième réforme de l'État, peut donner une impulsion supplémentaire à ces efforts locaux. À cette occasion, Unia a soumis en 2015 aux autorités régionales une série de recommandations basées sur le « Baromètre de la diversité – Logement » afin que la lutte contre les discriminations devienne une priorité dans l'élaboration de la nouvelle réglementation.

Il s'agit entre autres d'accroître la transparence du processus locatif (affichage clair du prix du loyer, fiche-type de renseignements que le propriétaire peut demander), d'augmenter les outils de contrôle pour détecter effectivement les discriminations (octroi de pouvoirs

d'enquête à l'inspection du logement, introduction de tests pratiques) et de parvenir à une régulation plus stricte du marché immobilier, avec la création d'un Fonds central des garanties locatives et la mise en place de commissions paritaires du logement.

Unia poursuivra en 2016 ce travail d'information dans les parlements, sur la base du « Baromètre de la diversité – Logement ».

➤ Lire aussi page 55 : Unia sur le terrain

1.2 | Tests de situation : prouver effectivement la discrimination

Comme l'a révélé le « Baromètre de la diversité – Logement » d'Unia, il règne un climat inquiétant de discrimination sur le marché immobilier privé. Les candidats locataires d'origine étrangère ou allocataires sociaux sont structurellement exclus dans leur recherche d'un logement. Les agents immobiliers semblent bien informés de la législation antidiscrimination, mais se cachent derrière des propriétaires qui refusent certains profils de locataires.

Bien qu'elle puisse être parfois flagrante, cette discrimination reste difficile à prouver. Les propriétaires et les agents immobiliers indiquent rarement sur papier ou par mail qu'ils refusent un locataire potentiel en raison de sa couleur de peau, de son origine ou de sa conviction religieuse ou philosophique. Unia salue les efforts d'autorégulation du secteur et ne cesse de rappeler aux agences immobilières le cadre légal dans lequel elles doivent agir.

Mais comme le démontrent une fois encore les signalements enregistrés cette année, cette approche douce produit peu de résultats. Unia plaide à nouveau pour rendre l'inspection du logement compétente en cas d'infraction à la législation antidiscrimination et pour lui permettre de procéder à des tests de situation, qui sont un moyen pour lutter efficacement contre les discriminations sur le marché du logement.

En attendant, Unia mettra en 2016 à la disposition des candidats locataires et des associations un outil permettant de démontrer les discriminations « raciales » au logement. Il s'agit de conseils sur la manière de réaliser un test de

situation par mail ou par téléphone et d'un document d'information qui trace le cadre juridique applicable à de tels tests. Unia s'associera au secteur associatif pour faire connaître cet outil et pour encourager son usage. Les résultats de ces tests de situation pourraient servir de preuves supplémentaires aux candidats locataires en conflit ou en négociation avec un bailleur ou leur permettre d'avoir un dossier plus solide devant le tribunal.

➤ Lire aussi page 52 : Pas de raison de refuser un candidat locataire sans revenu de travail

Gand montre le bon exemple

La ville de Gand, qui a un plan d'action dans la lutte contre les discriminations sur le marché du logement, a chargé en 2015 l'université de Gand de réaliser une recherche recourant à des tests de situation, en concertation avec la Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen, le Beroepsinstituut voor Vastgoedmakelaars, le Huurdersbond et Unia. Le point de contact local d'Unia à Gand est un partenaire dans le groupe de pilotage Logement de la ville de Gand qui a élaboré le plan d'action. La première phase a consisté pour les chercheurs à effectuer des tests de situation non annoncés pour 1.753 logements mis en location à Gand afin de dresser un état des lieux. Les résultats ont démontré que les candidats qui n'ont pas un nom flamand ou qui sont handicapés sont discriminés une fois sur trois par un bailleur ou un courtier. La discrimination touche davantage encore les allocataires sociaux, pour qui elle dépasse même les 50%. Une seconde vague de tests de situation, cette fois annoncés, a eu lieu après une large médiatisation et a montré une nette diminution des infractions pour les personnes n'ayant pas un nom flamand. C'est pourquoi la ville de Gand veut continuer à réaliser des tests de situation de manière structurelle, avec le point de contact local d'Unia comme partenaire privilégié. Au sein du groupe de pilotage, la ville et le secteur immobilier ont signé une charte par laquelle ils s'engagent à respecter la législation antidiscrimination. Des actions de suivi ont été mises au point, comme une sensibilisation et une formation assurées par le secteur immobilier, des conseils et des informations de la ville à des locataires et des bailleurs ainsi que des contrôles sur l'affichage obligatoire.

1.3 | Gens du voyage : un manque d'emplacements qui reste criant

L'été dernier, jusqu'à 200 caravanes se sont installées durant quelques semaines à proximité de l'aéroport de Charleroi et à Mons. La société de logement social La Sambrienne, à Charleroi, a fait creuser des tranchées pour empêcher les Gens du voyage de s'établir sur un de ses terrains, comme c'était le cas les années précédentes. Suite à leur départ, l'aéroport de Charleroi a « sécurisé » le terrain en le clôturant.

Pourtant, Unia constate aussi que des groupes de Gens du voyage ne sont plus chassés systématiquement et manu militari dans des communes où ils s'installent provisoirement. Ils sont davantage tolérés, disposent parfois de quelques jours pour évacuer le terrain ou une alternative est recherchée.

En tout cas, l'incident a encore une fois révélé le manque structurel d'emplacements pour cette population, qui n'a pas d'endroit pour s'établir temporairement de manière légale. Cela entraîne des réactions improvisées et non coordonnées des décideurs politiques. Les différents niveaux de pouvoir de notre pays ont pourtant le devoir de remédier à cette pénurie structurelle qui constitue un problème de longue date.

La persistance de cette situation compromet non seulement le mode de vie traditionnel de cette minorité belge, mais aussi leurs droits fondamentaux, surtout le droit à l'enseignement de leurs enfants. Fin 2014, le « Kinderrechtencommissaris » a attiré l'attention sur ce problème dans une note qui a été débattue en janvier 2015 au Parlement flamand.

Unia œuvre à des solutions durables avec des acteurs de terrain. En 2015, il a remis des recommandations politiques sur les Gens du voyage au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au gouvernement flamand. Unia prône une approche coordonnée et intégrale visant à remédier au manque structurel d'emplacements et à mettre effectivement en œuvre le droit au logement dans un habitat mobile. Ce droit a été légalement reconnu par Bruxelles et la Flandre, mais pas encore par la Wallonie.

En mai 2015, Unia a également remis un avis sur la situation des Gens du voyage lors d'une séance au Parlement bruxellois et s'est dit préoccupé de voir qu'ils étaient chassés de terrains leur appartenant, où ils étaient

tolérés depuis longtemps, mais sur lesquels ils n'étaient pas autorisés à résider en habitat mobile. Une plate-forme régionale de concertation sur les Roms et les Gens du voyage verra le jour en 2016, comme Unia le recommande, pour définir une politique et améliorer la situation des Gens du voyage dans la Région de Bruxelles-Capitale.

➤ Lire aussi page 51 : Gens du voyage et Roms



2 MÉDIAS : 365 DOSSIERS

En bref

En 2015, Unia a reçu 654 signalements de faits impliquant des médias, qui ont donné lieu à l'ouverture de 365 dossiers.

91% de ces dossiers concernent des messages de haine sur Internet. Ces messages sont surtout diffusés sur des réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter (37%). Il y a aussi eu beaucoup de plaintes relatives aux mails en chaîne (34%) et aux commentaires d'internautes sur des fora de discussion de journaux en ligne (10%). Dans la grande majorité de ces dossiers, cela concernait des faits d'incitations à la haine, à la violence ou à la discrimination (environ 90%).

De manière générale, le nombre de signalements est en baisse par rapport à 2014 (654 signalements contre 936 en 2014), mais il y a eu davantage de dossiers (365 contre 337). Cette augmentation est la plus sensible pour les réseaux sociaux et les mails en chaîne.

En termes de critères de discrimination, les plaintes concernant les médias ont surtout trait à des critères dits « raciaux » (48%) et/ou à la conviction religieuse ou philosophique (42%).

Notons enfin que le nombre de dossiers ouverts par Unia dans ce domaine continue à augmenter depuis 2010.

2.1 | Fin de l'impunité pour les délits de presse islamophobes et homophobes ?

Écrire sur Facebook que « tous les Africains doivent être exterminés » peut valoir des poursuites devant le tribunal correctionnel pour incitation à la haine et à la violence. Il en va de même pour celui qui dit que « les chambres à gaz n'étaient qu'une solution douce », l'antisémitisme relève en effet de la loi antiracisme. Mais il n'est pas possible de poursuivre l'auteur d'un message affirmant qu'« il faut supprimer tous les homosexuels ou les musulmans ».

En vertu de l'article 150 de la Constitution, les délits de presse, tels que l'incitation à la haine, sont du ressort de la Cour d'assises. Les projets de réforme de la Cour d'assises n'y changent rien, puisque le gouvernement veut que les délits politiques et les délits de presse continuent à être jugés par un jury populaire. Cette procédure très lourde vise à protéger autant que possible la liberté de la presse en rendant très rare ce type de poursuites : le dernier délit de presse à caractère raciste jugé en assises remonte à 1994 et à l'époque, c'était le premier du genre depuis la Deuxième Guerre mondiale.

Une exception a été faite en 1999 pour les délits de presse racistes ou xénophobes, qui ont été correctionnalisés. Mais il n'en va pas de même pour les délits de presse relatifs aux critères protégés par la loi antidiscrimination, qui a été adoptée plus tard. Bien que l'incitation à la discrimination de musulmans, de minorités sexuelles ou de personnes handicapées soit punissable par la loi, les délits de presse de ce type restent du ressort de la Cour d'assises.

À présent que les blogs, les mails ou les messages diffusés sur les réseaux sociaux relèvent également de la presse, à la suite d'un arrêt de la Cour de Cassation du 6 mars 2012, et qu'Internet est submergé de commentaires islamophobes et homophobes, l'incohérence dans le traitement des délits de presse devient patente. Unia reçoit de nombreux signalements, par exemple sur des messages d'incitation à la violence envers des homosexuels, contre lesquels on ne peut rien faire, ce qui est une source d'incompréhension. Unia plaide pour ouvrir le débat parlementaire sur la révision de l'article 150 de la Constitution afin de trouver une solution permettant de poursuivre tous les discours de haine punissables de la même manière.

Groupe de travail Médias

Un groupe de travail Médias, qui regroupe Unia et les principaux représentants et experts des médias a récemment été constitué et travaille actuellement à la mise à jour d'un guide de recommandations pour l'information relative aux personnes d'origine étrangère en vue de l'élargir à d'autres critères et au contexte social et médiatique actuel.

Une première réunion a eu lieu en octobre 2015 et le comité de rédaction a prévu une prochaine réunion en 2016.

2.2 | Unir les forces contre les messages de haine

La cyberhaine est un phénomène international. Dans la lutte contre les messages de haine sur Internet, Unia attend beaucoup de sa participation à l'International Network Against CyberHate (INACH), qui réunit des organisations essentiellement européennes luttant contre la discrimination en ligne.

Le projet « Research, report, remove: countering Cyberhate phenomena », une plate-forme qui gère au niveau européen des données relatives aux messages de haine, sera lancé en 2016. Des organisations étrangères peuvent faire appel à Unia lorsqu'elles détectent des messages de haine émanant d'un diffuseur belge et vice-versa. Les participants peuvent également échanger leurs expériences et leur expertise.

En outre, INACH établira des contacts avec des opérateurs internationaux tels que Facebook, Twitter et Google afin qu'ils s'attaquent de manière plus ferme aux messages de haine. En unissant les forces, le réseau sera plus solide et pourra faire davantage pression sur ces géants du Web.

En 2016, Unia dialoguera aussi, en collaboration avec le ministère de la Justice, avec des gestionnaires de fora en ligne et avec les géants des réseaux sociaux pour leur demander d'être plus attentifs aux messages de haine et de bloquer éventuellement les internautes récidivistes. Unia veut aussi miser sur l'éducation à la « netiquette » (charte de bonne conduite des acteurs de l'Internet) et fournir aux gens des arguments pour développer eux-mêmes un contre-discours.

➤ Lire aussi page 15 : Monitoring des délits de haine



3 EMPLOI : 341 DOSSIERS

En bref

Si l'emploi est resté en 2015 l'un des domaines pour lesquels Unia a été le plus souvent consulté, le nombre de nouveaux dossiers (341) est en baisse de 12% par rapport à 2014. 45% de ces dossiers concernent des faits commis en Flandre, 20% en Wallonie et 24% à Bruxelles.

Des critères dits « raciaux » étaient en jeu dans 147 dossiers. Viennent ensuite des problèmes liés au handicap (67 dossiers), à la conviction religieuse ou philosophique (46 dossiers) et à l'âge (45 dossiers).

On enregistre une forte baisse pour ces deux derniers types de dossiers en 2015 (-25% pour l'âge et -31% pour la conviction religieuse ou philosophique).

Les dossiers concernaient surtout le secteur privé (48%), puis le secteur public (21%), le monde associatif (18%) et enfin l'enseignement (7%).

126 des 341 dossiers portaient sur l'accès à l'emploi et 73 dossiers sur des comportements potentiellement discriminatoires. Les conditions de travail, par exemple les prescrits vestimentaires ou le salaire (60 dossiers), et les licenciements (53 dossiers) viennent ensuite.

Enfin, 10% des dossiers (36 dossiers) impliquaient une agence d'intérim et 4% (14 dossiers) un service public de placement, comme le FOREM, Actiris ou le VDAB.

3.1 | La diversité convictionnelle sur le lieu de travail : sortir de l'impasse

Unia a reçu en 2015 un grand nombre de questions d'employeurs sur la manière de gérer la diversité convictionnelle sur le lieu de travail. Ils veulent par exemple mentionner dans le règlement de travail que les signes convictionnels sont interdits ou ils se demandent comment réagir face un salarié qui veut prier pendant ses heures de travail ou qui ne veut pas servir d'alcool lors d'une réception pour des raisons religieuses.

Les employeurs ne savent pas comment aborder ces questions. Ils sont prêts à tenir compte des souhaits de certains travailleurs, mais ils se demandent où se situe la limite entre le droit individuel et l'intérêt collectif. Ou ils redoutent des tensions au sein du personnel qui peut avoir l'impression que certains groupes sont favorisés par rapport à d'autres. Il manque un cadre juridique clair. La solution la plus simple consiste à interdire, mais une interdiction générale va souvent trop loin pour Unia.

En 2014, le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) a élaboré, en collaboration étroite avec Unia, une méthode pour réagir adéquatement à des demandes et des comportements « qui mettent la composante convictionnelle de l'identité en avant ». C'est la méthode dite du « plus grand dénominateur commun » telle que décrite page 15.

➤ Dounia Bouzar et Nathalie Denies (2014). *Diversité convictionnelle, Comment l'appréhender, comment la gérer?*, Bruxelles, Académia-L'Harmattan.

Cette approche a pour avantage de désamorcer la question, d'objectiver la réponse et donc de sortir d'un débat polarisé sur des questions de principe. Cela ne signifie pas que tout soit négociable : si quelque chose fait partie des tâches essentielles d'un travailleur, l'employeur peut refuser de répondre à sa demande.

Cette méthode du « plus grand dénominateur commun » a aussi permis de rechercher une solution pour des travailleuses qui veulent porter le foulard. Elle a été couronnée de succès dans un certain nombre de cas, même si cette demande continue à susciter des crispations de la part d'employeurs tant publics que privés.

.....
➤ Lire aussi page 14 : *Neutralité : question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne*

Unia n'a d'ailleurs pas seulement reçu en 2015 des demandes d'employeurs privés ou publics, mais aussi de médiateurs, d'établissements d'enseignement et de formation, d'hôpitaux, de maisons de soins et de repos, de maisons de jeunes ou d'initiatives d'accueil de la petite enfance. L'approche du « plus grand dénominateur commun » sera affinée et étendue en 2016.

eDiv: une croissance significative des utilisateurs

Le nombre d'utilisateurs d'eDiv, l'outil de formation en ligne visant à promouvoir la diversité dans les entreprises et les organisations, continue à connaître une croissance significative. Un an et demi après sa création, on dénombre 3.426 utilisateurs enregistrés. Les modules présentent la législation antidiscrimination de manière accessible et vulgarisée. Par ailleurs, il y a une banque de données contenant 150 situations-types, accompagnées chacune d'une réponse juridique et d'un conseil de gestion. La banque de données peut être consultée gratuitement et on dénombre 14.109 hits. eDiv peut être utilisé séparément ou combiné avec une formation proposée par Unia. Un nouveau module « Politique de diversité » sera lancé en 2016. www.ediv.be

3.2 | Discrimination dans le secteur des titres-services : un besoin de contrôles

Des tests de situation réalisés en 2015 par le « Minderhedenforum » dans des entreprises de titres-services ont révélé que les deux tiers d'entre elles pratiquaient une discrimination en réponse à des demandes de clients souhaitant une femme d'ouvrage qui ne soit pas d'origine étrangère. Or, le deuxième rapport du « Monitoring socio-économique » révèle que le secteur des titres-services est un important employeur de femmes d'origine étrangère.

➤ Nele Spaas (2015). *Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?* Bruxelles, Minderhedenforum. Cette publication (en néerlandais) peut être téléchargée sur le site internet du Minderhedenforum, www.minderhedenforum.be, à la rubrique « Emploi ».

➤ Lire aussi page 11 : L'origine reste un facteur déterminant sur le marché de l'emploi

Les titres-services sont une compétence régionale depuis le 1^{er} avril 2015. Une audition, à laquelle Unia était invité, a eu lieu au Parlement flamand et a donné lieu à une résolution visant à s'attaquer à la discrimination sur le marché de l'emploi, et plus spécifiquement dans le secteur des titres-services. Un plan d'action contre la discrimination dans ce secteur a été préparé en 2015 avec tous les partenaires importants, dont Unia. On attend à présent une initiative du ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters, pour mettre ce plan à exécution.

Unia insiste auprès de tous les pouvoirs régionaux pour qu'ils détectent et sanctionnent les discriminations, notamment en intégrant le respect de la législation antidiscrimination dans les conditions d'agrément des entreprises de titres-services et en assurant une formation sur cette législation.

La prévention ne suffit pas pour combattre effectivement les discriminations, il faut aussi des contrôles. Le plan d'action demande aux employeurs d'élaborer eux-mêmes un système de *mystery calls*, sur le modèle de l'autorégulation des agences d'intérim. Unia salue cette initiative, mais estime que l'autorégulation est trop peu ambitieuse. Pour mettre en lumière les discriminations, les pouvoirs publics doivent moderniser leur politique de contrôle. Pour l'instant, les services d'inspection ne constatent pratiquement aucune infraction à la législation antidiscrimination alors que les signalements reçus par Unia et les signaux émis par le monde associatif laissent supposer le contraire.

➤ En mai et juin 2015, Federgon, la fédération des prestataires de services RH, a effectué 152 *mystery calls* dans des agences d'intérim : 30 d'entre elles (21%) ont répondu favorablement à une demande discriminatoire. Même si ce chiffre est en baisse par rapport à de précédents tests réalisés en 2010-2011 et 2011 (respectivement 28 et 29%), une agence sur cinq continue à accepter des demandes discriminatoires.

Dans le cadre de son accord de coopération, Unia examine avec l'inspection quelles méthodes sont efficaces dans la lutte contre ces pratiques. Le *mystery shopping* constitue un bon outil de contrôle du respect de la loi. L'inspection économique et financière et les contrôleurs utilisent cette méthode pour la vente de produits bancaires et de placement.

Unia effectue depuis 2012 des interventions dans le secteur des titres-services, souvent à la demande ou avec le soutien du Fonds de formation sectoriel des titres-services. Il s'agit entre autres de formations à la manière de traiter des demandes discriminatoires, à la diversité dans les entreprises et à la législation antidiscrimination. En 2016, Unia continuera à organiser de telles formations dans toutes les régions, en collaboration avec le secteur.

3.3 | Les règles de bonnes pratiques, c'est bien ; le respect de la législation, c'est mieux

Le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées élaborent un système pour que plusieurs secteurs concrétisent dans leurs conventions collectives de travail (CCT) des règles de bonnes pratiques assurant une égalité de traitement entre tous les travailleurs et mettent sur pied un système efficace d'autocontrôle pour détecter des discriminations et s'y attaquer. Les données des entreprises dans lesquelles le secteur constate des discriminations répétées, au moyen d'autocontrôles, doivent être transmises à l'inspection afin que des mesures complémentaires soient prises. Des « contrôles ciblés » ou « Mystery shopping » de l'inspection du travail, sous la direction d'un juge d'instruction et dans le cadre d'une enquête pénale, peuvent être réalisés dans les secteurs qui ne prennent pas (assez) de mesures. Ce Mystery shopping est immédiatement applicable dans le secteur public, sans autorégulation complémentaire.

Unia observera en 2016 ce que cela donnera dans la pratique. Il plaide depuis longtemps pour des codes de conduite sectoriels contraignants, mais ceux-ci ne suffisent pas. La prévention et le contrôle vont de pair, comme c'est aussi le cas, par exemple, dans la lutte contre l'alcool au volant. Mais les outils dont dispose l'inspection au niveau fédéral et dans les entités fédérées pour détecter et sanctionner les discriminations sont trop limités ou peu adaptés pour atteindre cet objectif.

C'est pourquoi Unia plaide à nouveau pour que des pouvoirs d'enquête plus larges pour l'inspection soient ancrés dans la législation, notamment la possibilité de réaliser des tests de situation. Les résultats de ces tests serviraient avant tout à contraindre une entreprise à s'atteler à un plan d'action : on n'aurait recours aux démarches judiciaires que si elle s'obstine à ne pas le faire.



4 ENSEIGNEMENT : 169 DOSSIERS

En bref

Le nombre de dossiers relatifs à l'enseignement ne cesse d'augmenter depuis 2010. Il y en a eu 169 en 2015, soit 11% du total des dossiers d'Unia. L'enseignement fondamental (29%) et l'enseignement secondaire (32%) représentent les deux tiers des dossiers. L'enseignement supérieur arrive ensuite (23%).

Unia a surtout été consulté pour des problèmes de relation entre un enseignant et un élève ou entre des élèves, mais aussi, dans une moindre mesure, pour des problèmes d'inscription dans une école, de contestation de résultats ou de règlement discriminatoire.

Ces dossiers concernent presque tous trois critères protégés : le handicap (50%), les critères dits « raciaux » (24%) et la conviction religieuse ou philosophique (20%). L'augmentation des dossiers touchant au handicap, depuis 2013, est probablement un effet de la diffusion de la brochure « À l'école de ton choix avec un handicap ». C'est généralement le refus ou la non-application d'aménagements raisonnables qui est en cause : tantôt ces aménagements sont purement et simplement refusés ; tantôt une école les accepte mais ne tient pas son engagement ; souvent, ces aménagements sont peu transparents et rien n'est mis par écrit.

CAS VÉCU

Les mêmes chances de briller

Une jeune fille atteinte de dysphasie est en dernière année de l'enseignement secondaire. Elle bénéficie de 10% de temps en plus pour passer ses examens, mais cet aménagement ne suffit pas pour assurer une véritable égalité des chances : il lui faut de 20 à 30% de temps supplémentaire pour avoir des chances d'obtenir des résultats brillants. L'école estime que ce n'est pas réalisable dans la pratique. Après une concertation entre Unia, l'école et sa fédération, il est convenu que l'élève pourra commencer ses examens plus tôt le matin. Cet aménagement lui donne les mêmes chances que d'autres de montrer ce dont elle est capable.

4.1 | Les élèves et les étudiants ont droit à des aménagements raisonnables

Les enfants handicapés ou malades ne se sentent pas toujours les bienvenus dans les écoles ordinaires qui se rendent encore trop peu compte qu'une approche standardisée crée des barrières à l'apprentissage. Elles refusent d'inscrire des enfants handicapés ou elles les orientent trop vite vers l'enseignement spécialisé. C'est aussi le cas pour les enfants de Roms et de Gens du voyage, qu'on ne laisse pas s'insérer dans l'enseignement.

Au vu des signalements reçus, Unia constate que même des aménagements raisonnables élémentaires, comme laisser plus de temps pour certains examens ou permettre l'utilisation d'une calculatrice en cas de dyscalculie, sont encore refusés. Les écoles se basent pour cela sur une idée mal comprise d'égalité alors que les aménagements raisonnables servent précisément à placer la barre au même niveau pour tous.

La plupart des signalements portent sur des enfants souffrant de troubles de l'apprentissage tels que la dyslexie, la dyscalculie et la dyspraxie. Il y a aussi de plus en plus de parents qui ne demandent pas seulement de prévoir des accessoires supplémentaires, mais aussi d'adapter le programme en y remplaçant ou supprimant certaines parties. Pour beaucoup d'écoles, c'est encore plus difficile. En 2015, des efforts encourageants ont été accomplis de part et d'autre de la frontière linguistique pour favoriser un enseignement plus inclusif.

.....
 ➤ Lire aussi page 9 : *Handicap : un enseignement inclusif et un changement de mentalité*

Dans l'enseignement supérieur flamand, le droit à des aménagements raisonnables est régi par décret, mais contrairement à l'enseignement obligatoire, sa mise en oeuvre par les écoles est moins claire. Il en résulte de grandes différences d'un établissement à l'autre quant à la manière dont les étudiants doivent prouver qu'ils ont besoin d'aménagements raisonnables et quant au degré et à la rapidité avec lesquels ils peuvent y avoir droit.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le décret sur l'enseignement supérieur inclusif, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2014, a continué à être mis en oeuvre en 2015. Ce décret veut « favoriser le développement

d'un enseignement inclusif dans les établissements d'enseignement supérieur ». Il encourage la mise en place d'aménagements raisonnables dans l'organisation et l'accompagnement des études pour les étudiants handicapés, y compris pour des stages et des activités d'intégration professionnelle.

Chaque haute école dispose désormais d'un service d'accueil et d'accompagnement pour les étudiants handicapés. Ce service soumet les demandes d'aménagements raisonnables à l'autorité académique. En cas d'accord, il élabore un plan d'accompagnement individuel.

La mise en oeuvre de ce décret dépend, dans une large mesure, des travaux de la Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif (CESI), l'organe d'avis et de recours pour les refus d'aménagements raisonnables. La CESI, instituée au sein de l'Académie de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (ARES), a entamé ses activités en juin 2015. L'ARES est un nouvel organe créé en Belgique francophone et chargé, au travers de commissions thématiques, de favoriser la collaboration entre hautes écoles et d'améliorer l'enseignement supérieur. Si Unia constate des processus ou des pratiques discriminatoires dans l'enseignement supérieur, il peut le signaler à l'ARES. Unia, qui participe aux réunions de la CESI en tant qu'observateur, y a donné en octobre 2015 un exposé sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et sur l'article 24 concernant le droit à un enseignement inclusif.

En collaboration avec le Délégué général aux droits de l'enfant, Unia prend part aux groupes de travail sur les aménagements raisonnables dans l'enseignement obligatoire de la Direction Égalité des Chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, aux côtés des CPMS, de l'inspection, des médiateurs, des services administratifs et du monde associatif. Un vade-mecum sur les aménagements raisonnables est en cours de préparation. Unia a aussi été consulté pour le projet de décret sur l'inclusion dans l'enseignement pour adultes, qui sera adopté en 2016.

Dans le cadre du « Pacte pour un Enseignement d'Excellence », lancé en janvier 2015, Unia a remis à Joëlle Milquet, ministre de l'Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, une note contenant des points d'attention sur le respect des droits des élèves handicapés, à la lumière de la Convention des Nations Unies.

4.2 | Inspection de l'enseignement : comment détecter les discriminations ?

Dans le cadre de sa convention avec l'Institut de la Formation en Cours de Carrière (IFC), Unia a commencé en 2015 à former des directeurs d'école et des inspecteurs de l'enseignement au cadre juridique en matière de lutte contre les discriminations ainsi qu'aux préjugés et aux stéréotypes. L'objectif est qu'Unia puisse aussi contacter ces fonctionnaires de référence en cas de plainte via la Direction générale de l'Enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette formation sera poursuivie en 2016.

Le nouveau « Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan » du gouvernement flamand stipule que l'inspection de l'enseignement veut réaliser avec Unia une note relative au respect de l'interdiction de toute discrimination. Unia se réjouit de cette volonté de collaboration de l'inspection flamande de l'enseignement.

4.3 | « Baromètre de la diversité - Enseignement »

Durant l'année scolaire 2015-2016, Unia élabore un « Baromètre de la diversité - Enseignement » en vue d'offrir un outil scientifique qui cartographie la diversité dans l'enseignement et formule des recommandations pour les décideurs. Ce baromètre passe au crible la politique et les pratiques de diversité dans les écoles et examine comment celles-ci orientent différents publics dans l'enseignement secondaire. La recherche est menée par deux équipes scientifiques, compte tenu des contextes différents de l'enseignement dans la Communauté flamande, française et germanophone. Le projet est également soutenu et suivi par les cabinets et les administrations de l'Enseignement des trois Communautés. Le « Baromètre de la diversité - Enseignement » sera présenté au printemps 2017.



5 VIE EN SOCIÉTÉ : 154 DOSSIERS

En bref

Le nombre de dossiers dans ce domaine est resté stable par rapport à 2014 (154 dossiers provenant de 361 signalements).

La plupart des cas concernaient le domaine public (76 dossiers), avant les problèmes de voisinage (56 dossiers).

Environ la moitié de ces dossiers portaient sur des critères dits « raciaux » (48%). L'orientation sexuelle vient ensuite (26%), mais avec un doublement des dossiers par rapport à 2014. Il s'agit de faits d'intimidation et de délits avec motif abject.

L'interdiction du burkini est une thématique qui en 2015 a suscité bon nombre de réactions (20 signalements).

5.1 | Interdiction du burkini : appel à une discussion sereine et équilibrée

Cela faisait un certain temps déjà que le burkini était un sujet de discussion dans différentes villes, thème qui a entraîné Unia dans une vive polémique suite à l'interdiction, en septembre dernier, du port du burkini dans une piscine communale d'Anvers.

Le burkini est une combinaison de bain en polyester couvrant tout le corps à l'exception du visage, des pieds et des mains. Il permet aux femmes musulmanes de se baigner en respectant l'interprétation de certains prescrits vestimentaires de leur religion. Cette combinaison peut aussi être utilisée par des personnes qui veulent ou doivent couvrir leur corps pour des raisons médicales.

Unia a reçu divers signalements et, comme dans d'autres dossiers, a interrogé les autorités responsables sur les raisons de l'interdiction du burkini. Les raisons invoquées étaient la sécurité et l'hygiène. Cette combinaison rendrait plus difficile la pratique de la natation et, comme elle est composée de plus de matière qu'un maillot de bain, elle risque de nuire à la qualité de l'eau, ont estimé les communes. Les autres arguments invoqués étaient que

le burkini choquerait d'autres nageurs et qu'il porterait atteinte à l'image de la femme, ce qui irait à l'encontre de la valeur d'égalité entre les hommes et les femmes.

Unia a demandé l'avis de l'« Agentschap Zorg en Gezondheid » et du « Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid » (ISB). La première a estimé que l'hygiène et la sécurité ne justifiaient pas une interdiction. Unia collabore à présent avec l'ISB pour clarifier la situation.

Comme l'a montré la vive réaction de Fons Duchateau, échevin des Affaires sociales à Anvers, il s'agit surtout d'un enjeu politique et sociétal délicat, car les arguments d'hygiène et de sécurité invoqués par les communes ne justifient manifestement pas l'interdiction. Le burkini peut être considéré comme humiliant, mais aussi comme émancipateur car il permet à tous ceux qui préfèrent recouvrir leur corps, pour quelque raison que ce soit, de faire du sport.

Unia ne veut pas suggérer une réponse unique, mais appelle à un débat serein et équilibré. Ce débat ne doit pas seulement tenir compte du cadre juridique actuel, mais aussi, et peut-être avant tout, permettre de définir la société que nous voulons. Au travers de ses points de contact locaux, Unia aidera les autorités à aborder cette question de manière plus objective. En 2015, Unia n'a été sollicité sur le port du burkini dans les piscines communales qu'en Flandre et pas à Bruxelles ou en Wallonie.

5.2 | Préparer les professionnels de la santé à la super-diversité

Avec l'accroissement des patients d'origine étrangère, le personnel soignant doit adapter ses pratiques pour garantir un traitement égal entre tous les patients et une prise en compte de leurs besoins spécifiques. Unia favorise la diversité et lutte contre les discriminations dans les soins de santé et le secteur du troisième âge.

➤ Lire aussi page 50 : Les droits humains des résidents de maisons de repos

De nombreux hôpitaux et établissements de soins ont des questions, portant non seulement sur la diversité convictionnelle sur le lieu de travail mais aussi sur la manière dont les professionnels de la santé doivent gérer une diversité croissante. La ministre fédérale de la Santé, Maggie De Block,

adapte actuellement, avec les Communautés, la formation en soins infirmiers aux exigences européennes. Unia rassemble, dans un groupe de travail informel, des représentants des universités, des hautes écoles et des hôpitaux ainsi que des médiateurs interculturels pour formuler des recommandations sur la politique de diversité qui seront soutenues par le secteur. Une recommandation devra être soumise aux ministres de l'Enseignement des Communautés d'ici juin 2016. Unia veut étendre cette approche en 2016-2017 à d'autres métiers de la santé.



6 POLICE ET JUSTICE : 61 DOSSIERS

En bref

Le nombre de dossiers mettant en cause la police et la justice a baissé en 2015, passant de 83 à 61. 72% d'entre eux concernaient la police et 21% la justice. Contrairement à 2014, Unia n'a eu aucun dossier d'internement, concernant la prison ou d'autres mesures pénitentiaires.

Dans ce domaine, les critères dits « raciaux » représentent 66% de l'ensemble des dossiers. Viennent ensuite le handicap (16%) et la conviction religieuse ou philosophique (11%).

6.1 | Une autre forme pour le parcours de formation de la police

Il existe depuis 1996 une convention entre Unia et le ministère de l'Intérieur pour une formation, un soutien et des projets structurels en partenariat avec la police. Malgré ces efforts, les lois antiracisme et antidiscrimination restent insuffisamment connues des fonctionnaires de police chargés de la faire respecter. Les préjugés en général, et sur les musulmans en particulier, restent extrêmement tenaces et la diversité s'est trop peu implantée dans l'ensemble de l'organisation.

➤ Lire aussi page 8 : Police : ne pas creuser davantage le fossé

Au cours de ce partenariat, ce constat est aussi parvenu jusqu'au sommet de la police fédérale, qui a rédigé un texte politique ambitieux « Diversité et antidiscrimination ». La diversité devient la norme et sera par exemple intégrée dans les lettres de mission de toutes les directions et dans l'évaluation des collaborateurs. À partir de 2016, Unia aidera tous les cadres dirigeants, avec le service Diversity de la police fédérale, à mettre ce texte en œuvre. Un plan d'action coordonné 2016-2018 sera élaboré dans ce but.

Ce nouveau cadre offre la possibilité de donner une autre forme au partenariat entre la police et Unia. L'accent sera mis sur le rôle des cadres dirigeants et le programme de formation sera complété par un accompagnement sur mesure des directions et des unités. Unia veut soutenir des réseaux de fonctionnaires de police afin qu'ils partagent des connaissances et des exemples de bonnes pratiques.

Les cadres dirigeants suivront d'abord un socle de base (législation antidiscrimination) avant de pouvoir passer à des modules sur mesure. En 2016, Unia définira des indicateurs, avec le service Diversity de la police, afin de mesurer l'impact de cette nouvelle approche.

Le projet « Holocauste, Police et Droits de l'homme », auquel Unia apporte son appui avec la « Kazerne Dossin » et la police fédérale, se poursuivra aussi en 2016. Ce projet éducatif confronte les fonctionnaires de police à la question de savoir comment chacun peut malgré tout dire « non » dans une structure contraignante et avoir le courage de réagir. C'est essentiel compte tenu de la culture du silence qui règne à la police et qui couvre des propos racistes ou des actes discriminatoires. Travailler sur les compétences éthiques reste primordial. Un projet spécial pour les cadres dirigeants aura lieu en 2016 à la « Kazerne Dossin ».

À côté de cette offre destinée à la police fédérale, Unia continue aussi à s'investir dans l'accompagnement des zones de police locales. Des besoins spécifiques sont identifiés en concertation avec la zone et une collaboration sur mesure se met ensuite en place. Dans une zone, l'accent est mis sur la manière dont les dirigeants peuvent gérer la diversité de leur équipe, dans une autre sur les dispositions légales (législation antidiscrimination et COL 13/2013), dans une autre encore sur une « police au service de la communauté ».

6.2 | Journée d'étude sur le profilage ethnique

En 2015, la menace terroriste a fortement mis en lumière la pratique du profilage ethnique dans le travail policier. Cette pratique consiste à se baser sur des caractéristiques ethniques ou des éléments liés à l'origine de la personne, sans justification objective, pour déterminer qui doit être contrôlé en priorité dans le cadre d'opérations de recherches ou de maintien de l'ordre. La recherche MIDIS (European Union Minorities and Discrimination Survey) a ainsi clairement démontré que les membres de certaines minorités sont plus souvent interpellés en Belgique que d'autres groupes lors de contrôles policiers.

Le 21 mai 2015, le CPS (Centre for Policing and Security) a organisé avec Unia une journée d'étude sur ce thème : « Profilage ethnique : l'égalité sous pression ? ». Elle a permis de débattre de cette problématique de manière détaillée et sous différents angles. Dans quelle mesure la diversité interne au sein de la police contribue-t-elle à améliorer la relation avec le citoyen ? Est-il possible de faire appel à des collègues d'origine étrangère pour traiter des questions de sécurité dans certaines communautés ? Dans quelle mesure a-t-on recours au profilage ethnique lors des contrôles de police ? Ceci est-il évalué et comment ? De quels moyens de suivi un chef de corps dispose-t-il pour intégrer cela de manière fonctionnelle ? Quelle est la différence entre un travail policier axé sur le public cible et le profilage ethnique ? La journée s'est achevée par l'intervention du ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, Jan Jambon.

6.3 | Des interventions policières plus efficaces à Bruxelles

À l'occasion de la journée d'étude du 21 mai 2015, Unia a pris l'initiative, dès les mois d'été, d'élaborer un trajet consacré à cette thématique avec une zone de police bruxelloise et l'INCC (Institut national de Criminalistique et de Criminologie).

Unia veut ainsi améliorer la qualité et l'efficacité des interventions de police et permettre aux autorités locales d'examiner de plus près l'impact de certaines pratiques policières sur la société et les relations entre la police et le citoyen. Le projet a débuté en février 2016 par un échange de points de vue constructifs avec divers acteurs concernés, entre autres des experts d'autres pays européens. Unia rendra largement compte dans son rapport annuel 2016 des constatations et des recommandations qui en résulteront.

Chapitre 4

Analyse des dossiers par critères





1 CRITÈRES DITS « RACIAUX » : 661 DOSSIERS

En bref

Il y a eu 661 dossiers relatifs à des critères dits « raciaux » en 2015, soit une diminution de 13% par rapport à 2014. Cet ensemble de critères, tels que l'ascendance, la couleur de peau, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique et la prétendue « race », a représenté 37% de tous les dossiers traités par Unia en 2015. Après une tendance à la baisse entre 2010 et 2012, le nombre de ces dossiers avait fortement augmenté pour atteindre un chiffre record de 764 unités en 2014.

31% de ces dossiers concernent le domaine des médias, 23% l'emploi, 17% les biens et services, 11% la vie en société et 7% l'enseignement. Une comparaison avec 2014 fait apparaître une nette baisse (55 dossiers de moins) pour les biens et services. Dans le logement, la tendance est stable ; la baisse se situe dans l'horeca, le commerce, les finances et d'autres secteurs.

1.1 | Antisémitisme : un phénomène plutôt conjoncturel

Il y a eu en 2015 une baisse sensible des signalements d'antisémitisme : 53 faits (sur 57 signalements) qui ont débouché sur 20 dossiers. L'un des signalements portait par exemple sur des graffitis antisémites aux alentours de la « Kazerne Dossin » à Malines. On a également signalé peu de violences physiques ou verbales. Il semble que certains signalements liés à l'antisémitisme soient devenus conjoncturels, autrement dit, liés à l'actualité au Moyen-Orient.

En 2014, on avait ainsi observé une hausse de 50% du nombre de signalements : l'opération militaire israélienne dans la bande de Gaza avait eu un impact clair, aussi bien sur le nombre que sur la gravité des incidents. Cette année-là, il y avait aussi eu l'attentat contre le Musée juif de Bruxelles, qui a fait quatre victimes.

« L'Intifada des Couteaux », qui a débuté en octobre 2015, n'a pas entraîné de hausse marquante des signalements de propos de haine envers les Juifs ou les Israéliens contrairement à ce que nous aurions pu attendre. Le relèvement du niveau de menace au niveau 3, et temporairement à 4 à Bruxelles, avec une intensification des contrôles dans des lieux et quartiers fréquentés par des Juifs, est probablement une explication à cet état de fait. Dans un communiqué de presse, Unia a appelé à la modération et au dialogue, aussi bien sur Internet que lors des manifestations de soutien au peuple palestinien ou à Israël.

1.2 | Racisme dans les transports publics : la nécessité d'une concertation structurelle

Unia a reçu en 2015 quatre signalements liés aux critères dits « raciaux » concernant la société flamande de transports publics De Lijn vis-à-vis de gens de couleur. Des passagers noirs se sont plaints que le chauffeur ne s'est pas arrêté pour les faire monter à bord, malgré leurs gestes clairs, et une personne d'origine étrangère, qui était candidate à un emploi de chauffeur de bus, a subi des remarques racistes lors de la visite d'un entrepôt de De Lijn.

Dieudonné : la propagande de haine n'est pas de l'humour

L'humoriste et polémiste français Dieudonné a été poursuivi en 2015 devant le tribunal correctionnel de Liège pour ses propos antisémites, révisionnistes et négationnistes tenus lors d'un spectacle à Herstal, en mars 2012. Unia s'était constitué partie civile avec le Comité de Coordination des Organisations Juives de Belgique (CCOJB) et le Centre culturel juif de Liège. Unia défend la liberté d'expression au sens le plus large du terme. Mais Dieudonné dissimule des appels à la haine et à la violence sous le masque de l'humour, ce qu'Unia ne peut pas tolérer. Le juge a également estimé que le spectacle incitait à la haine, non seulement envers les Juifs, mais aussi envers les personnes handicapées et les minorités sexuelles. Dieudonné s'est vu infliger une peine de prison de deux mois et une amende de 9.000 euros. Il a interjeté appel.

Unia a interpellé la direction régionale de De Lijn à ce sujet et discute avec elle de la possibilité de désigner des personnes de contact au niveau régional pour permettre une concertation structurelle en cas d'incidents de ce type. Les plaintes sont chaque fois sérieuses, mais l'approche de De Lijn reste vague pour l'instant, ce qui ne rassure ni le plaignant, ni Unia quant au fait qu'elles seront traitées comme il se doit et suivies.

Du côté de la SNCB, un quart des 22 dossiers concernait des cas de racisme essentiellement de la part d'accompagnateurs de train. Une personne chargée des contacts avec Unia a été récemment désignée au sein de la SNCB.

1.3 | Unia et la société civile : une collaboration plus étroite

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, Unia collabore depuis 2015 avec les trois grands syndicats au sujet du racisme sur le lieu de travail. L'objectif est de former des responsables syndicaux et de donner des outils pour s'attaquer plus efficacement au racisme. La Région subventionne cette série de formations où Unia assure une introduction de base à la législation antiracisme et antidiscrimination au moyen d'eDiv.

Unia s'efforce d'intensifier sa collaboration avec des organisations proches de leur public cible, qui peuvent transmettre des signaux quant à la manière de détecter et de combattre le racisme. En effet, si les signalements reçus par Unia diminuent, ces partenaires de la société civile tirent la sonnette d'alarme et soulignent l'ampleur du problème. Le mouvement #DailyRacism a ainsi vu le jour en 2015 : des personnes d'origine étrangère témoignent sous ce hashtag des cas de racisme et de discrimination dont elles sont victimes.

Lutter contre le racisme est la responsabilité de tous. C'est pourquoi Unia encourage des initiatives citoyennes telles que #DailyRacism, qui abordent ce phénomène et qui fournissent des outils aux citoyens pour aller à l'encontre de ce discours et dénoncer des délits racistes. Les points de contact locaux d'Unia seront invités aux réunions locales de ce mouvement. Les signaux qui parviennent à #DailyRacism sont aussi importants pour Unia.

En 2016, Unia veut développer les formulaires électroniques qui permettent aux organisations partenaires de rassembler rapidement et facilement des signalements de discrimination (potentielle) et de les transmettre à Unia, qui peut ainsi en assurer un suivi individuel ou structurel.



2 HANDICAP ET ÉTAT DE SANTÉ : 384 DOSSIERS

En bref

Les personnes en situation de handicap sont, selon la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, des personnes « qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

En 2015, Unia a reçu 750 signalements relatifs au handicap et à l'état de santé, qui ont débouché sur 384 dossiers. C'est une baisse de 3% par rapport à 2014.

37% de ces dossiers concernent les biens et services, 23% l'enseignement, 17% l'emploi et 8% la protection sociale. Il s'agit souvent de refus de prévoir des aménagements raisonnables.

Ces proportions sont semblables à 2014, hormis une augmentation de 5% des dossiers touchant à la protection sociale. Unia a reçu 20 dossiers relatifs à la réglementation flamande sur l'octroi d'heures d'interprétariat pour personnes malentendantes.

Dans la catégorie des biens et services, la plupart des problèmes sont liés à l'accessibilité des transports publics (40 dossiers) et au logement (21 dossiers).

Ce sont les personnes en situation de handicap physique qui ont le plus souvent contacté Unia (33%), dans la moitié des cas environ pour des problèmes concernant les chaises roulantes. 15% des dossiers handicap ont porté sur un handicap auditif et 11% sur un handicap visuel.

➤ Lire aussi page 9 : Handicap : un enseignement inclusif et un changement de mentalité

2.1 | Marché de l'emploi : les aménagements raisonnables ne vont pas de soi

L'accès à l'emploi et la réinsertion professionnelle de personnes en situation de handicap restent des défis majeurs. Le droit à des aménagements raisonnables n'est pas encore suffisamment connu. Les personnes en situation de handicap sont encore trop souvent considérées comme une « charge » plutôt que comme un « plus » pour l'entreprise. Celles qui n'ont pas un handicap visible, mais par exemple une maladie chronique ou un problème de santé mentale, rencontrent aussi les mêmes difficultés au travail.

58% des signalements relatifs au handicap concernent un refus de l'employeur de procéder à des aménagements raisonnables, ce qui est pourtant une obligation légale. Il peut s'agir d'un aménagement matériel (une chaise de bureau spéciale, un logiciel d'agrandissement des textes,...) ou immatériel (un horaire adapté, des pauses supplémentaires,...).

Unia s'est particulièrement intéressé en 2015 à la situation des travailleurs en congé de maladie de longue durée. Leur nombre augmente d'année en année et ils sont souvent licenciés pour incapacité de travail dès que leur absence se prolonge. Selon la législation antidiscrimination, ce sont des personnes handicapées et il faut dès lors examiner si des aménagements raisonnables peuvent leur permettre de conserver leur emploi. Mais beaucoup d'employeurs procèdent à un licenciement sans rechercher des alternatives, comme un changement de fonction ou une adaptation du cadre de travail, ou sans démontrer la nécessité concrète d'un licenciement après une maladie de longue durée.

La situation se complique encore pour les malades de longue durée qui veulent retrouver du travail auprès d'un nouvel employeur. Ils doivent passer par le médecin du travail. Si ce dernier les déclare en incapacité de travail, ils ne peuvent pas faire appel – contrairement à ce qui se passe pour ceux qui ont déjà du travail. Unia appelle les médecins du travail à tenir compte, dans leur décision, des possibilités d'aménagements raisonnables auxquels peut procéder l'employeur pour pouvoir engager malgré tout la personne en question.

À l'automne 2015, le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux se sont penchés sur un plan de

réinsertion pour les travailleurs en incapacité de travail prolongée. Unia a insisté auprès des personnes présentes autour de la table pour que les nouveaux arrêtés royaux et la nouvelle législation relative à la réintégration professionnelle soient conformes à la législation antidiscrimination et à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il a transmis sa recommandation, sur l'obligation d'effectuer des aménagements raisonnables pour réinsérer des personnes en situation de handicap, aux ministres compétents, au Groupe des Dix (les principaux négociateurs des partenaires sociaux) et au Conseil national du Travail.

Les pouvoirs publics ont une fonction d'exemple en matière d'emploi de personnes en situation de handicap, mais les objectifs assignés à la fonction publique fédérale et flamande (3%), à la Région bruxelloise et wallonne (2,5%) et aux autorités locales flamandes (2%) ne sont pas atteints. La Flandre reste bloquée à 1,3% alors que, dans l'administration fédérale, les chiffres ont baissé pour la première fois, à 1,45%. La Région de Bruxelles-Capitale ne peut pas fournir de chiffres. La Région wallonne ne dépasse pas 1,53%. Dans les communes wallonnes, 2,9% du personnel a un handicap et à peine la moitié des pouvoirs locaux flamands atteint les 2%.

✎ On trouvera les chiffres de la fonction publique fédérale dans le rapport de la CARPH (Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap) sur www.fedweb.belgium.be, dans la rubrique « Personnes avec un handicap ».

Le 1^{er} janvier 2015 une mesure, qui avait été prise par le précédent gouvernement fédéral et qui a de sérieuses répercussions pour les personnes avec un handicap ou une maladie chronique, est entrée en vigueur : à l'issue de leurs études, les jeunes ne bénéficient plus que d'une allocation d'insertion limitée à une période maximum de trois ans, alors qu'elle était auparavant illimitée.

Unia avait prévenu que les personnes handicapées seraient massivement exclues du système parce qu'il leur est plus difficile de trouver un emploi ou une formation adaptée et que nombre d'entre elles quittent l'école sans diplôme. Entre janvier et septembre 2015, 2.128 jeunes ayant une incapacité de travail d'au moins 33% ont perdu leur allocation d'insertion.

Il y a eu des signalements de demandeurs d'emploi ayant un handicap reconnu, qui ont immédiatement été orientés par les services de placement vers la Direction générale des personnes handicapées afin d'obtenir une allocation plutôt que de les orienter vers des emplois potentiels. Ils se retrouvent ainsi exclus de fait du circuit du travail. Unia a attiré l'attention du Conseil Supérieur National

des Personnes Handicapées sur ce problème et a eu entre autres une concertation avec le service bruxellois de l'emploi, Actiris.

2.2 | Accessibilité : une procession d'Echternach

L'accessibilité n'est pas seulement importante pour les personnes qui ont un handicap (physique, visuel, auditif ou mental), mais aussi pour les personnes âgées, les parents avec poussette ou les personnes temporairement à mobilité réduite. Les mesures initialement destinées à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées profitent donc à tout le monde. Œuvrer en faveur d'une meilleure accessibilité a aussi été la recommandation clé du Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées, fin 2014. Mais le respect de ce droit reste souvent tributaire de la bonne volonté de chacun. Unia continue à recevoir un très grand nombre de signalements, concernant en particulier les services publics, le logement et les transports en commun.

2.2.1 | Accessibilité des bâtiments publics

En 2015, Unia a mené une enquête qualitative portant sur l'accessibilité des maisons communales dans les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale. Il a rencontré dans ce cadre des fonctionnaires communaux, des associations de personnes handicapées, des spécialistes de l'accessibilité, des membres de services administratifs régionaux et de cabinets ainsi que l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale.

L'étude a identifié les mesures prises par les communes et a pointé du doigt ce qui pouvait encore être amélioré. Elle a montré qu'il y avait de grandes disparités d'une commune à l'autre, en fonction de l'implication du monde associatif, des contraintes patrimoniales, des priorités politiques et du budget disponible. On s'aperçoit aussi que les communes ne coordonnent pas toujours efficacement leurs efforts.

Unia a adressé des recommandations aux communes, dont l'établissement d'un plan d'action et la désignation d'un conseiller en accessibilité. Elles ont été présentées lors d'une matinée d'étude le 10 décembre 2015 dans la Salle de la milice de l'hôtel de ville de Bruxelles, un

lieu classé qui a néanmoins été rendu accessible aux personnes handicapées. En 2016, Unia élargira son étude aux communes de Flandre et de Wallonie, en collaboration avec les points de contact locaux, le CAWaB (Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles) et l'« Agentschap Toegankelijk Vlaanderen ».

2.2.2 | Transports publics

Dans le domaine des transports publics, le tableau est sombre, malgré quelques bonnes nouvelles de la SNCB : à partir de 2016, les personnes handicapées ne devront plus prévenir que 3 heures à l'avance, au lieu de 24 heures, quand elles voudront prendre le train dans 18 grandes gares belges. Mais d'un autre côté, la société de chemin de fer a commandé, peu avant la fin de l'année 2015, de nouvelles rames que les voyageurs en chaise roulante ne pourront pas emprunter sans assistance. Le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées avait émis un avis négatif. Unia a également intenté une action en cessation contre la SNCB pour son refus de prévoir des aménagements raisonnables pour des personnes handicapées.

En Flandre, les économies faites à la société De Lijn et la réorientation politique (vers une accessibilité de base plutôt que vers une mobilité de base) ont un réel impact pour les personnes handicapées. Unia a reçu plusieurs signalements concernant la suppression des lignes « belbus » – des bus qui circulent uniquement à la demande sur des lignes non desservies par les transports publics ordinaires – dans la région de Turnhout et dans le Brabant flamand. Il a une nouvelle fois insisté auprès du ministre flamand de la Mobilité, Ben Weyts, sur l'importance de l'inclusion, avec des transports publics accessibles et à prix abordable, y compris pour les personnes handicapées, ou, à défaut, des transports privés subventionnés.

Depuis la plainte du CAWaB contre les TEC et la convention qui a ensuite été conclue entre les deux parties, la situation s'est améliorée en Wallonie, entre autres parce que les chauffeurs peuvent désormais aider à placer une rampe d'accès. Unia a reçu moins de signalements concernant les TEC en 2015 et travaille avec le CAWaB à un audit des lignes de bus qui disposent d'arrêts adaptés. Cet exercice se fait encore attendre à Bruxelles et en Flandre.

2.3 | Une loi passée au crible : la protection juridique des personnes vulnérables

Une nouvelle loi sur la protection juridique des personnes vulnérables est entrée en vigueur en 2014. Elle instaure un nouveau statut de protection pour les personnes qui ne sont pas ou plus capables de prendre des décisions relatives à elles-mêmes ou à leur patrimoine. La loi part du principe qu'il faut leur laisser le plus grand degré d'autonomie possible pour faire des choix et poser des actes qui les concernent.

Le juge de paix doit désormais examiner ce que la personne à protéger peut (encore) faire ou non. Celle-ci n'est plus déclarée (partiellement) incapable que pour les actes pour lesquels elle ne peut pas ou plus décider par elle-même. On lui désigne alors un administrateur pour la gestion des biens, de la personne ou des deux. Il s'agit donc d'une protection sur mesure.

Un an et demi après l'entrée en vigueur de la loi, Unia a reçu plusieurs signalements relatifs à son application. Ainsi, certains juges de paix décideraient trop rapidement de déclarer la personne incapable au lieu d'élaborer une protection sur mesure, ainsi que le définit la nouvelle loi. En 2016, Unia prendra contact, entre autres, avec des juges de paix, des administrateurs et des associations de personnes handicapées afin d'évaluer le nouveau statut de protection.

2.4 | Une existence plus autonome pour les personnes handicapées

L'un des points pour lesquels la Belgique a reçu en 2014 un mauvais rapport de la part du Comité des Nations Unies qui veille à l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées concerne le pourcentage élevé de personnes handicapées qui sont systématiquement envoyées dans une institution, sans que l'on recherche des alternatives pour les prendre en charge et les accompagner. Cela a aussi été dénoncé par Niels Muižnieks, le commissaire aux droits de l'homme auprès du Conseil de l'Europe, lors de sa visite en Belgique en septembre 2015.

Unia salue – de manière critique mais constructive – le décret flamand sur le financement qui suit la personne handicapée (Decreet Persoonsvolgende Financiering). Ce décret octroie un budget forfaitaire individuel aux personnes qui ont un handicap reconnu afin de leur permettre de s'insérer dans la société ou de soutenir des aidants proches. Si cela ne suffit pas, une personne handicapée peut demander un budget qui lui permettra soit de payer directement ses soins soit de rémunérer une structure agréée. Unia a joué un rôle consultatif dans l'élaboration de ce décret et de ses arrêtés d'exécution, en soulignant la nécessité de prévoir un soutien suffisant pour ceux qui en ont besoin ainsi qu'une protection juridique et une implication suffisantes de la personne dans l'octroi d'un budget.

La Convention des Nations Unies ne demande pas que les institutions ferment leurs portes, mais veut qu'une personne handicapée puisse avoir d'autres possibilités et puisse décider elle-même où et avec qui elle veut vivre. La désinstitutionnalisation implique aussi le droit à une véritable vie en institution : le droit d'y recevoir des amis, d'y avoir une vie affective et sexuelle ainsi qu'une vie sociale et culturelle, le droit à l'intimité et à une chambre seule. C'est pourquoi Unia examine, avec des résidents, le règlement d'ordre intérieur des principales institutions à Bruxelles et en Wallonie. Cette analyse montre que les droits garantis par la Convention des Nations Unies ne sont pas toujours respectés.

Unia fait aussi partie du comité de suivi franco-wallon pour les personnes handicapées françaises qui résident dans des centres wallons. Des initiatives privées lucratives se sont multipliées dans certaines parties de la Wallonie pour accueillir ces personnes, qui ne trouvent pas de solution en France. La qualité de l'accompagnement dans certaines grandes institutions laisse parfois à désirer. Unia attend avec impatience le décret destiné à mettre un peu d'ordre dans cette croissance sauvage d'initiatives en tout genre.



3 CONVICTION RELIGIEUSE OU PHILOSOPHIQUE : 330 DOSSIERS

En bref

En 2015, Unia a traité 330 dossiers de discrimination pour des raisons touchant à la conviction religieuse ou philosophique, soit 11% de plus qu'en 2014. Dans 91% des cas (301 dossiers), il s'agissait de l'Islam.

Plus de la moitié de ces dossiers concernaient les médias (55%), avant l'emploi (14%) et l'enseignement (11%). Si le domaine de l'emploi est en baisse pour ces dossiers (23% en 2014), il y a une augmentation pour les faits concernant les médias (42% en 2014), principalement la diffusion de messages de haine sur les réseaux sociaux, les mails en chaîne et les fora de discussion de journaux.

➤ Lire aussi page 33 : *Fin de l'impunité pour les délits de presse islamophobes et homophobes ?*

CAS VÉCU

Intégrer une monitrice qui porte le foulard

Une enseignante bénévole qui porte le foulard donne pendant les vacances des cours de langue dans une asbl qui organise des camps linguistiques pour des primo-arrivants âgés de 7 à 12 ans. Une interdiction (tacite) de port de signes religieux s'applique aux bénévoles parce que, selon l'asbl, les enfants ont souvent vécu des traumatismes et qu'un symbole religieux comme le foulard peut être associé à ce traumatisme. Cette interdiction est donc jugée nécessaire pour rassurer les enfants. Après une intervention d'Unia, l'asbl a accepté de renoncer à cette interdiction et prévoira désormais un couvre-chef adapté au thème annuel.

3.1 | La neutralité exclusive se heurte-t-elle à d'autres objectifs de société ?

La neutralité est au cœur du débat de société et donne lieu à des propositions, des prises de position et des décisions de justice. Certains pouvoirs publics ont opté, explicitement ou implicitement, pour la neutralité exclusive : ils interdisent toute manifestation d'une conviction religieuse, philosophique ou politique. Mais l'application de cette règle soulève des questions lorsque ces mêmes instances poursuivent d'autres objectifs, en plus de la neutralité du service.

C'est par exemple le cas dans l'enseignement pour adultes, qui vise avant tout à promouvoir l'émancipation sociale d'un public précarisé en lui permettant d'obtenir un diplôme. Certaines autorités publiques ont aussi pour objectif de recruter activement des femmes afin de corriger un déséquilibre au niveau du genre. La stricte application du principe de neutralité exclusive se heurte alors à ces autres objectifs parce qu'elle exclut des femmes qui veulent porter le foulard.

Cette question se pose aussi pour les personnes qui sont détachées par un CPAS dans le cadre de l'article 60 : Unia a reçu en 2015 plusieurs signalements concernant des CPAS qui leur avaient interdit de porter des signes convictionnels (dans les faits, il s'agit chaque fois de femmes musulmanes portant le foulard). Les articles 60§7 et 61 de la loi sur les CPAS permettent à des personnes éloignées du marché de l'emploi d'acquérir une expérience professionnelle afin de pouvoir mieux s'intégrer sur le marché de l'emploi et dans la société.

Beaucoup de CPAS ont un statut administratif qui interdit le port de signes convictionnels pour leur personnel. Unia constate que cette règle est à présent étendue (au travers ou non d'un règlement) aux personnes détachées, même lorsqu'elles travaillent dans une entreprise privée ou dans une association qui accepte le port de signes convictionnels. Une femme portant le foulard n'a ainsi pas pu travailler comme collaboratrice administrative dans une entreprise de titres-services qui l'avait sélectionnée parce que le CPAS exigeait qu'elle enlève son foulard pour tout acte effectué au CPAS même, comme la signature du contrat.

Selon Unia, cette interdiction de manifester sa conviction pour les bénéficiaires de l'article 60 de la loi sur les CPAS pourrait être en contradiction avec la Convention

européenne des droits de l'homme. En outre, ces CPAS vont à l'encontre du principal objectif de l'article 60 : la mise à l'emploi de personnes en situation précarisée. Ils portent également atteinte à la sécurité juridique concernant l'aide sociale et donc aux droits fondamentaux de ces citoyens. Unia prépare une recommandation à ce sujet.

En 2015, Unia a également pris connaissance des 5 arrêts du Conseil d'État qui estimait que l'interdiction du port des signes religieux dans plusieurs écoles en Flandre était incompatible avec le principe de non-discrimination. Unia a donc invité le Conseil des écoles de l'enseignement de la Communauté flamande (GO!) à mener une nouvelle réflexion et à appliquer les instructions aux écoles dans la lignée des récentes décisions du Conseil d'État.

➤ Lire aussi page 14 : *Neutralité : question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne*

➤ Lire aussi page 34 : *La diversité convictionnelle sur le lieu de travail : sortir de l'impasse*

➤ Lire aussi page 38 : *Interdiction du burkini : appel à une discussion sereine et équilibrée*



4 ORIENTATION SEXUELLE : 92 DOSSIERS

En bref

92 dossiers ayant trait à l'orientation sexuelle ont été ouverts en 2015, soit 12 de plus qu'en 2014, pour un total de 203 signalements.

Près de la moitié (46%) de ces dossiers concernaient des problèmes de vie en société (disputes de voisinage, problèmes dans l'espace public, problèmes familiaux,...). C'est le double de 2014. Ce sont les dossiers relatifs aux conflits de voisinage (depuis des intimidations jusqu'à des délits avec motif abject) qui connaissent la hausse la plus forte.

Viennent ensuite les médias (24%), l'emploi (14%) et les biens et services (9%).

4.1 | Une étude sur la violence contre les lesbiens

Les victimes de violences homophobes en conservent des traces profondes, comme l'a montré le rapport de synthèse « Violence contre les lesbiens » que l'ex-ministre de l'Égalité des chances, Pascal Smet, a commandé en 2011 au « Steunpunt Gelijkekansenbeleid » et à l'université de Gand. Unia faisait partie de la commission d'accompagnement de ce projet de recherche qui comportait deux volets : une enquête qualitative et quantitative. Le rapport de synthèse a été présenté en 2015.

➤ D'haese, L., Dewaele, A., & Van Houtte, M. (2015). *Geweld tegenover holebi's III: Kenmerken van homofoob geweld en mentaal welbevinden. Syntheserapport. Steunpunt Gelijkekansenbeleid, Universiteit Gent.*

Selon les chercheurs, 90% des répondants ont affirmé avoir été victimes d'un incident homophobe et trois sur dix ont subi des violences physiques. Les victimes d'un incident homophobe avaient beaucoup moins d'auto-estime et beaucoup plus souvent des pensées suicidaires. À peine 10% d'entre eux ont pris contact avec la police et environ la moitié a estimé que celle-ci prenait l'incident au sérieux. 15% n'ont parlé à personne de l'incident. Des interviews approfondies ont révélé que les amis, la famille et le partenaire peuvent jouer un rôle important pour encourager la victime à contacter des instances officielles, comme la police, des centres d'aide aux victimes, Unia ou des organisations de défense des minorités sexuelles. Le rapport contient également quelques recommandations, notamment de faciliter le signalement de ces incidents (voir point suivant). Une campagne de sensibilisation peut indiquer aux victimes où elles peuvent signaler quels incidents. L'entourage doit être sensibilisé pour soutenir la victime et ne pas minimiser les incidents.

Journée fédérale de la Diversité, 19 novembre 2015

La Journée fédérale de la Diversité du 19 novembre 2015 a attiré l'attention sur les lesbiens. Une étude réalisée par l'ULB (avril 2014) sur la discrimination au travail dans les services publics fédéraux a montré que les lesbiens interrogés avaient souvent du mal à parler de

leur orientation sexuelle. S'ils le font ouvertement, ils risquent d'être rejetés par leurs collègues ; s'ils gardent le silence, c'est pour eux un facteur de stress important. Unia a participé à des présentations organisées dans différents SPF.

Dans le cadre de la Journée de la Diversité, le réseau Diversité fédérale auprès du SPF a organisé la conférence « Hors du placard, c'est mieux. A propos des halebis sur le lieu de travail ».

4.2 | Favoriser les signalements

Il ressort de l'évaluation de la législation antidiscrimination que les signalements relatifs à l'orientation sexuelle sont relativement peu nombreux. Unia recherche des moyens pour que les lesbiennes qui se sentent discriminées soient davantage incitées à le signaler. Pour avoir une vision plus claire de l'ampleur réelle du phénomène, il collabore avec des organisations telles que Çavaria, la Rainbowhouse et les Maisons arc-en-ciel.

↳ Lire aussi page 12 : Évaluation de la législation antidiscrimination

Point de contact homophobie et transphobie à Gand

Il est important de réduire autant que possible les obstacles qui dissuadent de porter plainte à la police. La victime qui a fait cette démarche doit aussi pouvoir constater que sa plainte fait l'objet d'un procès-verbal, de sorte qu'un magistrat puisse entamer des poursuites, et qu'on prenne en compte ce qu'elle ressent.

C'est pour cette raison qu'un point de contact spécialisé pour les questions d'homophobie et de transphobie a vu le jour à Gand. Cette initiative résulte de la collaboration entre les personnes de référence de la police et du parquet, la ville de Gand et Unia (y compris le point de contact local) au sujet de la « COL 13/2013 » sur la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine. La mise en œuvre de cette circulaire est une priorité pour la zone de police de Gand et s'inscrit dans son Plan zonal de sécurité.

↳ Lire aussi page 15 : Monitoring des délits de haine

Ce point de contact spécialisé est une boîte mail accessible par un bouton, reconnaissable à un drapeau arc-en-ciel, sur le site internet de la police. Les victimes ou les témoins d'actes homophobes peuvent s'y adresser en cas d'aide policière non urgente pour poser des questions. S'ils souhaitent avoir un entretien ou faire une déposition, la police prend contact avec eux.

Selon une évaluation réalisée en 2015, il y a eu 26 signalements auprès de la police, en plus de certains signalements « anonymes », entre le 1^{er} mai 2014 et le 30 avril 2015. Il s'agissait surtout de demandes d'information et de conseil. Certains signalements ont débouché sur une déposition. Le nombre de ces contacts permet à la zone de police de Gand de constater que le point de contact commence à être connu du public.

4.3 | « Et toi, t'es casé-e ? »

En 2015, Unia a contribué à la préparation de la campagne « Et toi, t'es casé-e ? » initiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Délégué général aux droits de l'enfant, la Wallonie et la Commission communautaire française. Cette campagne, destinée à l'enseignement, aux mouvements de jeunesse et aux clubs de sport, vise à combattre les stéréotypes et les comportements homophobes et transphobes chez les jeunes de 12 à 25 ans et les professionnels qui les encadrent. Elle s'est déclinée en plusieurs volets : une campagne de communication avec des spots télé, des messages vidéo de jeunes lesbiennes et un outil pédagogique avec un site internet pour les accompagnateurs. Pour plus d'info : www.ettoitescase.be.



5 ÂGE : 80 DOSSIERS

En bref

178 signalements basés sur le critère de l'âge ont donné lieu à l'ouverture de 80 dossiers en 2015.

56% de ces dossiers concernaient l'emploi, 24% les biens et services et 9% les activités socioculturelles et sportives, comme le refus d'accepter une carte d'étudiant parce que le titulaire avait plus de 26 ans. Dans le domaine de l'emploi, ce sont surtout les 45-55 ans (29%) et les 55-65 ans (20%) qui sont touchés. Sur 22 dossiers au total, 14 portaient sur l'accès à l'emploi.

Dans le domaine des biens et services, le secteur financier (banques et assurances) crée le plus de problèmes pour les plus de 65 ans (13% du total des dossiers relatifs à l'âge).

5.1 | Des obstacles structurels pour les travailleurs âgés

Un homme de 53 ans pose sa candidature, par l'entremise d'un bureau de sélection, comme monteur dans une centrale de pneus. On lui dit qu'il est trop âgé pour l'emploi en question. L'employeur craint qu'au bout d'un certain temps le travail devienne physiquement trop dur pour lui et qu'il doive payer un outplacement. Il explique au bureau de sélection que l'âge du candidat est un problème pour lui.

L'entreprise a mis en doute que le « jobclub 50+ » et le centre de compétences du VDAB aient proposé une formation adéquate à cet homme : compte tenu de son âge et des contraintes physiques du métier de monteur de pneus, n'aurait-il pas mieux valu qu'il suive une formation de carrossier, par exemple ? Le fils du candidat, lui, a pu être engagé dans la centrale de pneus, sans avoir suivi une formation de monteur.

À la demande d'Unia, le bureau de sélection a interrogé ses consultants pour avoir une vision des obstacles qu'ils rencontrent au niveau de l'insertion des travailleurs âgés. Cela permet à Unia de mieux percevoir les préoccupations des employeurs et les obstacles sur lesquels les pouvoirs publics et les partenaires sociaux doivent se concentrer en

priorité pour améliorer structurellement le taux d'emploi des travailleurs âgés.

5.2 | Les droits humains des résidents de maisons de repos

La population en Europe vieillit rapidement. Le nombre des plus de 65 ans est appelé à doubler dans les cinquante prochaines années. Même si les personnes âgées restent plus longtemps en bonne santé, elles auront des besoins croissants de soins à long terme. Les pouvoirs publics doivent prévoir des possibilités suffisantes de soins à long terme et garantir la qualité de ce service, mais de nombreux pays encouragent les soins à domicile au lieu des formules résidentielles.

Unia participe à un projet de l'European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI) qui examine dans quelle mesure les droits humains des résidents de maisons de repos sont respectés et si les systèmes législatifs, réglementaires et de contrôle de qualité en vigueur protègent suffisamment les droits des personnes âgées en situation de dépendance.

Les chercheurs analyseront le cadre législatif et réglementaire, la jurisprudence et les plaintes et feront des recommandations. Ils suivront les activités quotidiennes d'un certain nombre de maisons de repos en s'entretenant avec la direction, le personnel, des résidents et des proches et en consultant des acteurs concernés.

Parmi les sujets abordés, il y a entre autres l'accessibilité (y compris financière) des services de soins ; la qualité de la vie et du service dans ces institutions ; l'autonomie des personnes âgées ; leur droit à la vie privée, à la liberté d'expression et à un niveau de vie adapté ; les soins palliatifs et la fin de vie. ENNHRI se basera sur ce monitoring pour formuler des recommandations et suggérer des exemples de bonnes pratiques.

6 GENS DU VOYAGE ET ROMS : 22 DOSSIERS

En bref

En 2015, Unia a reçu 33 signalements liés aux Roms et aux Gens du voyage. 22 dossiers ont ainsi été ouverts, dont 9 concernaient des propos relatifs à ces communautés dans les médias.

6.1 | Les stewards de quartier : des médiateurs pour les Gens du voyage

Dans les agglomérations d'Anvers, de Gand et de Saint-Nicolas (province d'Anvers) ainsi qu'à Bruxelles (Commission communautaire flamande), des stewards de quartier travaillent dans des zones urbaines à forte concentration de migrants d'Europe centrale et orientale, et en particulier de Roms, où il y existe des difficultés de cohabitation.

Leurs deux axes de travail sont le travail de quartier et la participation des Roms à la vie sociale, avec une attention particulière pour les enfants et les jeunes et pour la problématique du décrochage scolaire. Le steward fait office de médiateur entre l'école et les parents et les oriente lorsque c'est nécessaire vers des services de soutien familial et éducatif, d'accueil de la petite enfance et d'aide à la jeunesse.

Le projet, qui se poursuivra jusqu'en août 2016, est en cours d'évaluation. Les villes concernées souhaitent vivement obtenir une décision rapide, aussi bien pour les collaborateurs individuels que pour un ancrage éventuel du projet, dont elles espèrent qu'il sera prolongé. Unia regrette que cette formule performante soit compromise.

6.2 | Médias : une information moins péjorative

Ce sont surtout les médias francophones qui se sont beaucoup plus intéressés cette année aux Gens du voyage (des citoyens belges, avec ou sans racines culturelles roms) et aux Roms (de nouveaux migrants d'Europe centrale et orientale). Ceci s'explique en partie par le grand nombre de Gens du voyage qui ont transité par la Wallonie en 2015.

Les sujets restent très négatifs – surtout les nuisances et la délinquance –, même s'il y a eu en 2015 un peu plus de reportages sur de bonnes pratiques et si le thème a été plus souvent abordé sous différents angles, y compris dans la perspective des Gens du voyage. Autre constat : les journalistes utilisent moins fréquemment des termes péjoratifs.

Unia a organisé en 2015 une table ronde locale à Gand, Anvers et Bruxelles entre des journalistes et des Roms. L'objectif était de briser la méfiance des Roms vis-à-vis de la presse et de remédier au manque de connaissances des journalistes tout en donnant aux uns et aux autres l'occasion d'établir des contacts qu'ils pourront mobiliser plus tard.

6.3 | Le Mur de Mouscron

Au printemps 2015, Unia est intervenu dans le cadre de la polémique sur le « Mur de la Honte » à Mouscron. Il a pu donner une image plus précise de ce que représentait cette pratique apparemment discriminatoire.

La polémique, lancée par quelques élus et par les médias belges locaux, concernait la construction d'un « mur » à la frontière entre Herseaux (Mouscron) et Watrelos, en France, autour d'un site d'accueil pour les Gens du voyage sur le territoire de Watrelos.

Dans un premier temps, Unia avait réagi, avec son homologue français, Le Défenseur des Droits, au caractère illégal de ce mur, qui constituait à première vue une atteinte à la dignité humaine, et avait appelé à un dialogue constructif.

Après une visite sur le terrain et des rencontres avec les principaux acteurs concernés, Unia a pu affiner son analyse. L'image qui avait été donnée était incomplète et

reposait sur des arguments politiques et des arguments de manifestants auxquels les Gens du voyage n'adhéraient pas eux-mêmes.

Il ne s'agissait pas d'un mur, mais d'une clôture qui garantissait l'intimité et qui avait été approuvée par les futurs occupants du site d'accueil. C'est pourquoi Unia ne plaide plus pour l'arrêt du projet, mais pour des discussions et des actions visant à améliorer le vivre ensemble.

➤ Lire aussi page 32 : Gens du voyage : un manque d'emplacements qui reste criant

7 FORTUNE : 76 DOSSIERS

En bref

76 dossiers relatifs à la fortune ont été ouverts en 2015, soit 10 de plus qu'en 2014. 84% d'entre eux concernaient l'accès au logement (refus de louer à des bénéficiaires d'un revenu de remplacement, comme un revenu d'intégration sociale, des allocations de chômage ou d'invalidité).

7.1 | Pas de raison de refuser un candidat locataire sans revenu de travail

En 2015, un grand nombre de signalements ont concerné des agences immobilières et des propriétaires qui refusent de louer un bien lorsqu'ils s'aperçoivent que le candidat locataire n'a pas de revenus de travail, de contrat de travail – souvent à durée indéterminée –, est bénéficiaire du revenu d'intégration du CPAS (ou dont la garantie locative est payée par le CPAS) ou d'une allocation pour personne handicapée. Rares sont ces candidats locataires qui trouvent un logement décent sur le marché privé.

Le jugement du tribunal de première instance de Namur, le 5 mai 2015, constitue à cet égard une avancée importante. Pour la première fois, un juge s'est prononcé dans une affaire de discrimination fondée sur la fortune

dans le cadre de l'accès au logement. Il a estimé qu'il était discriminatoire de demander à un locataire potentiel de présenter un contrat de travail à durée indéterminée. Unia avait lui-même saisi la justice après plusieurs signalements relatifs à un propriétaire qui exigeait des candidats locataires un contrat de travail à durée indéterminée et un revenu minimal de 2.000 euros.

➤ On pourra retrouver ce jugement sur le site internet d'Unia www.unia.be à la rubrique « Jurisprudence et Alternatives ». Filtrez l'année (2015) et le critère de discrimination (fortune).

S'il est certes légitime pour un bailleur de s'assurer de la solvabilité d'un candidat locataire, la loi antidiscrimination ne permet pas d'exclure a priori toute une catégorie de candidats sans revenus de travail. Le juge a confirmé cette analyse d'Unia. Selon lui, l'exigence d'un contrat de travail à durée indéterminée va au-delà de la couverture normale contre le risque d'un défaut de paiement.

CAS VÉCU

Refus d'un locataire percevant une allocation de chômage

Un homme veut louer un logement via une agence immobilière. Celle-ci lui indique qu'il ne peut pas faire appel à elle étant donné qu'il perçoit une allocation de chômage : l'agence ne veut que des candidats locataires qui peuvent présenter une fiche de salaire. Après avoir reçu ce signalement, Unia prend contact avec le gérant de l'agence, qui confirme cette politique. Unia lui explique que la discrimination fondée sur la fortune est punissable, mais les faits se répètent. Après une discussion avec le gérant, celui-ci s'engage à informer rapidement son personnel que les candidats locataires doivent avoir la possibilité de démontrer leur solvabilité, quelle que soit la nature de leurs revenus. Il se déclare prêt à suivre, avec son personnel, une formation à la législation antidiscrimination et antiracisme et à la manière de réagir à des demandes discriminatoires de propriétaires. D'autre part, l'agence utilisera aussi une clause antidiscriminatoire dans ses contrats avec des propriétaires. Le gérant est prêt à présenter ses excuses au candidat locataire et à l'assurer qu'il est le bienvenu.

Comme il n'est pas toujours facile pour un bailleur de faire une sélection sur la base du revenu du candidat locataire tout en respectant la législation antidiscrimination, Unia poursuivra en 2016 la sensibilisation et la formation des propriétaires et des agences immobilières. Avec l'Institut Professionnel des Agents immobiliers (IPI), Unia a établi une fiche de renseignements afin de faciliter le traitement des dossiers de candidature.

📌 On trouvera cette brochure sur le site internet d'Unia, www.unia.be, à la rubrique « Publications ».

Par ailleurs, il y a aussi eu en 2015 plusieurs signalements, du côté néerlandophone, de personnes isolées qui ne trouvent pas de logement à louer, bien qu'elles disposent de revenus suffisants. C'est d'autant plus vrai pour des parents isolés. Ces signalements sont parvenus à Unia après la diffusion d'un reportage au Journal télévisé de la VRT. Il s'agit surtout de femmes, avec ou sans enfants. Il y a eu au total 15 signalements en 2015, deux fois plus qu'en 2014, avec chaque fois un lien fort entre le refus de louer et le fait que le locataire potentiel est une personne (mère) isolée. Même si les revenus sont suffisants, le propriétaire ou l'agent donne la préférence à des couples.

CAS VÉCU

Une agence immobilière refuse des personnes isolées

Dans l'annonce d'un appartement à louer sur internet, une agence immobilière indique qu'elle refuse les personnes isolées. Unia rencontre le gérant. Il s'avère que l'agence croyait que les statuts de l'immeuble à appartements n'autorisaient pas les personnes isolées, mais un examen plus attentif du règlement fait apparaître que ce n'est pas le cas. Le gérant reconnaît qu'il y a eu une erreur dans la rédaction de la première annonce et que les statuts du bâtiment ont été mal interprétés. L'objectif de ces statuts est d'éviter la sous-location et les kots d'étudiants. En effet, le bâtiment est situé dans une commune qui applique un règlement strict à propos des maisons d'étudiants. Le gérant admet qu'il est inacceptable de refuser des personnes isolées et qu'il le précisera aussi à ses collaborateurs. Depuis lors, l'annonce a été modifiée et contient désormais la mention « domicile obligatoire ».

Chapitre 5

Unia sur le terrain



Unia est un catalysateur dans le combat contre les discriminations et pour l'égalité des chances, un combat qui est une responsabilité partagée entre tous les acteurs de la société et tous les pouvoirs publics. Le caractère désormais interfédéral d'Unia n'a rien changé à ses trois missions clés : traiter les signalements de discriminations, de messages de haine et de délits de haine ; mener un travail de prévention et de sensibilisation ; évaluer la politique et la législation antiracisme et antidiscrimination, notamment par le biais d'avis et de recommandations. Par ses actions, Unia veut apporter un soutien aux décideurs politiques afin qu'ils puissent eux-mêmes œuvrer en faveur de l'égalité des chances pour tous les citoyens de ce pays. Il prône une action transversale et l'utilisation du critère de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations pour évaluer les mesures politiques prises dans tous les domaines.

1 AU NIVEAU FÉDÉRAL

Le pouvoir fédéral conserve un rôle important dans la lutte contre les discriminations. En matière d'emploi, de sécurité sociale, de politique des CPAS, de politique pénale et de police, il détient de solides leviers qu'il peut activer de manière plus ferme.

➤ Lire aussi page 39 : Une autre forme pour le parcours de formation de la police

➤ Lire aussi page 11 : L'origine reste un facteur déterminant sur le marché de l'emploi

1.1 | Évaluation de la législation

Loi antidiscrimination

En 2016, on procèdera enfin à l'évaluation des législations fédérales antidiscrimination de 2007.

La secrétaire d'État attend cette évaluation pour prendre une décision à propos de l'arrêté royal sur les actions

positives. La loi interdit et punit les comportements discriminatoires, mais n'autorise pour l'instant aucune action positive ciblée. La secrétaire d'État a également commandé une étude préparatoire sur un plan interfédéral d'action contre le racisme, que le gouvernement belge de l'époque avait promis en 2001 après la conférence mondiale contre le racisme qui s'était tenue à Durban.

➤ Lire aussi page 12 : Évaluation de la législation antidiscrimination

La loi sur l'internement

La nouvelle loi sur l'internement est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Unia se réjouit qu'elle accorde plus d'importance à la prise en charge des personnes internées, ce qui favorise leur réinsertion dans la société. L'accord de gouvernement prévoit des moyens suffisants pour mettre en œuvre cette loi et stipule que les personnes internées doivent bénéficier de soins et d'un accompagnement adéquats dans une infrastructure adaptée.

L'ouverture en Flandre de deux centres de psychiatrie médico-légale est une réponse à la demande de sécurisation en cas de mesure d'internement, mais le financement et l'exploitation de ces centres font encore l'objet d'un grand flou. En outre, ils ne suffisent pas pour soulager les sections psychiatriques des prisons.

On attend aussi les arrêtés d'exécution créant une commission auprès de laquelle des personnes internées pourront déposer plainte. L'absence d'un mécanisme officiel de plaintes dans les prisons renforce la nécessité pour Unia, dans sa mission de suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, d'avoir accès à tous les lieux où sont détenues des personnes internées et des personnes handicapées.

Entre-temps, la modernisation du droit pénal est sur la table du gouvernement fédéral. L'une des recommandations du Comité de l'ONU pour les droits des personnes handicapées était de remettre en question le principe même de l'internement et de mettre le système actuel en conformité avec les exigences de la Convention de l'ONU.

1.2 | Rapportage

La Belgique était en 2015 le seul État membre de l'UE à ne pas avoir fait rapport sur la transposition de la « Stratégie nationale pour l'intégration des Roms », qui est pourtant une obligation annuelle. En 2016, des fonds européens permettront de créer en Belgique une Plate-forme pour discuter de l'avenir de la politique relative aux Roms. Unia siège dans le groupe central.

Jusqu'en 2014, Unia a fait office de National Point of Contact (NPC) de l'OPCE-ODIHR (Organisation pour la Paix et la Coopération en Europe - Office for Democratic Institutions and Human Rights). Le questionnaire actuel de l'ODIHR est axé sur les « statistiques officielles » et il n'est pas opportun qu'Unia transmette officiellement ces chiffres pour l'État belge. C'est pourquoi Unia n'assurera plus la fonction de NPC en 2016.

1.3 | Procédures pénales

Le ministère public représente toujours la société dans les procédures pénales. Dans les procédures civiles, ce n'était pas systématiquement le cas. Pourtant, le législateur a jugé que certaines matières revêtaient une importance telle que la société devait également être représentée lors du procès, parce que les droits qui sont en jeu sont cruciaux pour elle. C'était aussi le cas en matière de discrimination et de racisme. Le ministre de la Justice, Koen Geens, veut accélérer les procédures en éliminant un certain nombre de questions procédurales. Désormais, le ministère public peut décider lui-même s'il donne un avis dans une procédure civile : il ne s'agit plus d'une obligation, ce qu'Unia regrette.

➤ Lire aussi page 12 : Évaluation de la législation antidiscrimination

2 DANS LES GOUVERNEMENTS DES ENTITÉS FÉDÉRÉES

Bien avant de devenir un organe interfédéral, Unia avait déjà conclu des protocoles de coopération qui lui ont donné des possibilités de concertation, de collaboration et de lobbying. Il y a ainsi eu des protocoles avec la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la COCOF ainsi qu'avec « Gelijke Kansen Vlaanderen » pour les points de contact locaux. Depuis son interfédéralisation, Unia collabore de manière sans cesse plus étroite avec les entités fédérées pour les matières qui relèvent de leurs compétences. Unia peut réagir de manière encore plus ciblée à la situation de chaque entité et dispose de plus grands moyens d'intervention dans les secteurs qui font partie des compétences communautaires et régionales afin d'œuvrer ensemble à une égalité des chances pour tous. L'interfédéralisation modifie la nature des relations entre Unia et les gouvernements concernés et renforce la légitimité de son intervention dans les entités fédérées. Unia ne collabore plus avec le seul ministre fédéral de l'Égalité des chances, mais avec tous les ministres de tous les gouvernements et fait rapport à tous les parlements.

Une plate-forme de concertation entre Unia, la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles a vu le jour en 2015. Elle réunit des représentants de l'administration, des cabinets et d'Unia. On y échange des informations sur la lutte contre les discriminations, dans un souci de plus grande cohérence, et sur d'éventuelles initiatives communes. En d'autres termes, cette plate-forme est appelée à devenir un carrefour dans la lutte contre les discriminations. Unia peut prendre des initiatives, mais aussi inciter d'autres partenaires à entrer en action. C'est à ce titre qu'Unia a collaboré à la révision du décret de la Région wallonne du 19 mars 2009 et à une série de modifications de décrets à la suite d'une décision de la Cour constitutionnelle et d'une procédure d'infraction de la Commission européenne.

➤ On consultera l'arrêt n° 35/2010 sur le site de la Cour constitutionnelle de Belgique:
www.const-court.be/public/f/2010/2010-035f.pdf

2.1 | En Flandre

2.1.1 | Emploi

Si l'emploi est un puissant levier pour garantir l'égalité des droits, le milieu professionnel est aussi un foyer de discriminations individuelles et structurelles. Unia s'efforcera en 2016 de parvenir à une bonne collaboration avec le « Sociaal-Economische Raad Vlaanderen » (SERV), qui est un lieu de concertation sociale, y compris en ce qui concerne la discrimination sur le marché de l'emploi.

Le gouvernement flamand a dévoilé en 2015 ses projets d'une nouvelle politique en matière de participation équitable au travail et de diversité. Il a mis un terme au financement des projets structurels de carrière et de diversité (au niveau du Minderhedenforum, du GRIP, des syndicats,...) et pour les porteurs de projets. L'expertise qui s'était constituée dans ce réseau est ainsi perdue.

Le ministre de l'Emploi, Philippe Muyters, entend désormais subventionner directement des PME pour qu'elles mènent une politique de diversité, mais on peut se demander si cela suffira pour que la diversité devienne une réalité sur le lieu de travail. Unia suivra en 2016 la mise en œuvre de cette nouvelle politique. Il demande aux pouvoirs publics de veiller à ce qu'il y ait une offre suffisante pour les entreprises qui veulent s'inscrire dans ce processus. Il peut aussi participer à cette politique avec un certain nombre d'instruments, comme le Monitoring socio-économique ou eDiv, qui dispose d'un nouveau module sur la politique de diversité dans des organisations.

Le ministre Muyters a également redéfini la politique destinée aux groupes cibles, qui ne sont plus que trois : les jeunes, les plus de 55 ans, et les personnes ayant une incapacité de travail d'au moins 33%. Les personnes issues de l'immigration ne constituent donc plus un groupe distinct, alors qu'il s'agit de l'un des publics les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. Selon la stratégie 2020 du gouvernement flamand, 76% des Flamands en âge d'exercer une activité professionnelle doivent être mis à l'emploi à l'horizon 2020. L'écart entre la réalité et cet objectif se situe surtout au niveau des travailleurs qui ne sont pas des ressortissants de l'UE et des personnes nées en dehors de l'UE. C'est pourquoi Unia s'étonne que le ministre de l'Emploi n'investisse pas dans des mesures spécifiquement axées sur les groupes qui en ont le plus besoin.

2.1.2 | Logement

La Flandre planche actuellement sur le nouveau décret relatif au logement. Unia a saisi cette opportunité pour rappeler les résultats de son « Baromètre de la diversité – Logement » de 2014 et pour exposer ses recommandations dans ce domaine : entre autres une plus grande transparence dans le processus de location, davantage d'instruments de contrôle pour détecter effectivement les discriminations et une meilleure régulation du marché immobilier.

La ministre flamande du Logement, Liesbeth Homans, travaille aussi à un plan d'action contre les discriminations sur le marché du logement et Unia s'est proposé comme partenaire. Le 14 janvier 2016, une audition sur ce thème a eu lieu au Parlement flamand et Unia y a participé.

2.1.3 | Le critère de l'égalité des chances

Unia se retrouve régulièrement autour de la table avec le cabinet de la ministre de l'Égalité des chances, Liesbeth Homans, notamment au sujet de la « Politique flamande horizontale d'égalité des chances 2015-2019 ». Le but de cette politique est que tous les ministres soient attentifs à l'égalité des chances et que chacun élabore un plan d'action dans son domaine de compétence. L'accent est mis sur le genre, les lesbiens et le handicap. Unia suivra en 2016 la mise en œuvre de cette politique, entre autres au moyen d'avis.

✎ Vous pouvez consulter l'avis d'Unia sur le projet de Plan flamand horizontal d'égalité des chances sur www.unia.be, à la rubrique « Législation et Recommandations ».

2.1.4 | Handicap

En tant que mécanisme de suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Unia a attiré l'attention du gouvernement flamand sur un certain nombre de points que le Comité des Nations Unies a formulés, dans ses « Remarques finales », à propos du premier rapport de la Belgique sur la mise en œuvre de la Convention. Cela concerne entre autres l'absence en Flandre d'une participation politique structurelle des personnes handicapées. La Flandre ne possède pas encore de conseil consultatif pour impliquer systématiquement les personnes handicapées dans la politique mise en œuvre. Unia insiste sur la nécessité d'un tel dispositif.

2.1.5 | Pacte d'intégration

En 2016, Unia attirera l'attention, entre autres, sur le Pacte d'intégration qui doit être conclu entre les pouvoirs publics flamands et les pouvoirs locaux, les partenaires sociaux, les médias, les partenaires de l'enseignement et les associations de personnes issues de l'immigration afin de combler le « fossé ethnique ».

2.2 | Région wallonne

2.2.1 | Formations

Unia a organisé des formations sur la lutte contre les discriminations et la mise en œuvre d'une politique de diversité pour les fonctionnaires du réseau diversité de l'administration wallonne.

Unia a répondu à un concours pour une formation donnée à l'Ecole d'Administration Publique Commune de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne afin de former tous les agents qui entreront en service dans ces administrations. La formation a été attribuée à Unia et débutera en 2016.

Unia collabore avec le Centre Régional d'Intégration (CAI) à Namur pour former le personnel et les organisations partenaires à la diversité grâce à son outil eDiv. Unia est également membre du Comité d'accompagnement de la recherche du CAI sur la manière de gérer la diversité religieuse.

2.2.2 | Logement

Unia a commenté les recommandations du « Baromètre de la diversité – Logement » au Conseil supérieur wallon du Logement et à la Commission wallonne de l'intégration des personnes d'origine étrangère. Il a aussi participé au colloque de l'Union des villes et communes de Wallonie sur la mixité sociale dans le logement social. Ces interventions et ces échanges ont démontré à quel point des processus discriminatoires sont à l'œuvre dans le secteur du logement et ont souligné le besoin urgent, pour les pouvoirs publics, de venir à bout de ces discriminations. Unia a transmis au ministre wallon du Logement, Paul Furlan, ses recommandations sur la législation relative aux baux.

2.3 | Fédération Wallonie-Bruxelles

2.3.1 | Discrimination

Unia a fait une relecture du décret du 12 décembre 2008 sur la lutte contre certaines formes de discrimination et a émis des propositions de modification. Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a amendé le décret en ce sens.

✎ Décret du 5 décembre 2013 modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (Moniteur n°69 du 5 mars 2014 p.18463).

2.3.2 | Interdiction des signes convictionnels

Unia a adressé deux recommandations détaillées aux ministres de l'enseignement supérieur et de la promotion sociale en leur demandant de rédiger une circulaire pour mettre un terme à l'interdiction du port de signes convictionnels pour les étudiants adultes dans les hautes écoles et les établissements de promotion sociale. À la lumière des droits fondamentaux garantis par des règles juridiques internationales et par la Constitution belge ainsi que par la législation antidiscrimination de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Unia demande de ne pas restreindre la liberté des étudiants de l'enseignement supérieur d'exprimer leurs convictions.

Pour ce qui est de l'interdiction du port de signes convictionnels par des enseignants de cours de religion ou de morale, Unia a adressé une recommandation à la ministre de l'Enseignement obligatoire. Il lui a demandé, compte tenu de la jurisprudence du Conseil d'État et des décrets de la Fédération Wallonie-Bruxelles relatifs à la neutralité et à la non-discrimination, d'envoyer une circulaire qui rappelle la jurisprudence constante du Conseil d'État en la matière, à savoir que les professeurs de religion musulmane peuvent toujours porter un foulard. Cette circulaire doit inciter les pouvoirs organisateurs et les directions d'école à intégrer cette position dans le règlement de travail.

2.3.3 | Action radicalisation

Unia a participé activement aux journées de l'Interfédérale des Centres de Jeunes en Fédération Wallonie-Bruxelles, les 2, 9 et 18 juin 2015. Ces trois journées, axées sur le thème « La citoyenneté en mouvement – la radicalisation en question », étaient l'occasion de sensibiliser des animateurs de maisons de jeunes et les services d'aide à la jeunesse au thème de la radicalisation. L'objectif était de mieux préparer les animateurs afin qu'ils se sentent en confiance pour aborder ce thème sensible avec des jeunes. Unia contribue de diverses manières à combattre la radicalisation : en luttant contre les discriminations individuelles et structurelles ; en proposant des méthodes de concertation qui renforcent la cohésion sociale afin d'éviter que des jeunes soient isolés et donc vulnérables ; en participant à des initiatives contre la diffusion de messages de haine sur Internet. Durant ces trois jours, Unia a également présenté la méthode du « plus grand dénominateur commun » pour mieux gérer la diversité religieuse.

↳ Lire aussi page 34 : *La diversité convictionnelle sur le lieu de travail : sortir de l'impasse*

2.4 | COCOF

Dans le cadre de l'accord de coopération avec la COCOF à Bruxelles, Unia a travaillé en 2015 à deux grands projets, qui se poursuivront tous les deux en 2016. Il y a d'abord l'étude, menée en collaboration avec le bureau d'études SONECOM, sur la perception de la discrimination par les fonctionnaires de la COCOF et par les associations qui sont subventionnées par celle-ci. Les chercheurs examinent dans quelle mesure les fonctionnaires se sentent impliqués, s'ils constatent des discriminations, s'ils connaissent des outils pour la combattre, mais aussi quelle est leur position subjective par rapport à la discrimination et la diversité. Les associations sont interrogées de la même manière.

Le deuxième projet, dont la première étape s'est achevée fin décembre 2015, vise à accompagner des éducateurs dans des écoles extrêmement diversifiées. Le projet examine comment ces éducateurs se positionnent vis-à-vis de la diversité et quel rôle ils jouent à cet égard dans les écoles. Il y a eu deux tables rondes qui ont fait l'objet d'un rapport et qui influenceront la suite du parcours de formation.

2.5 | Région de Bruxelles-Capitale

2.5.1 | Logement

Les recommandations du « Baromètre de la diversité-Logement » d'Unia ont alimenté en 2015 le débat sur la future législation régionale relative aux baux. Avec le soutien de la Région bruxelloise, Unia a également publié en 2015 une brochure bilingue, « La discrimination au logement : informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur », afin d'informer, de sensibiliser et de suggérer de nouvelles pistes de réflexion. Elle a été présentée lors d'un colloque au parlement bruxellois en décembre 2015. Le parlement bruxellois débattait de ce thème en 2016.

↳ La brochure « La discrimination au logement : informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur » est téléchargeable sur le site internet d'Unia, www.unia.be, à la rubrique « Publications ».

2.5.2 | Biens et services

2015 a vu naître un projet d'ordonnance sur l'égalité d'accès aux biens et services qui relèvent de la compétence de la Région bruxelloise. Cela faisait des années qu'Unia insistait pour que soit adoptée cette ordonnance, qui était une obligation européenne et pour laquelle la Région bruxelloise s'était déjà fait rappeler à l'ordre par l'Union européenne. Cela étant, Unia demande à la Région bruxelloise de revoir ses dispositifs de lutte contre les discriminations en adoptant, à l'instar des autres entités, une ordonnance cadre, couvrant l'ensemble des compétences de la Région de manière à éviter le risque d'avoir des domaines non couverts.

2.5.3 | Emploi

L'accord de coopération avec Actiris, le service bruxellois de placement, a été prolongé en 2015. Contrairement à la Flandre, la Région bruxelloise conserve ses consultants en diversité. Bruxelles a aussi été doté d'un conseil de la non-discrimination, une plate-forme de concertation composée des ministres de l'Emploi et des partenaires sociaux afin de garantir la diversité au travail. Unia a été désigné en 2015 par le gouvernement bruxellois comme mécanisme indépendant de conciliation en cas de discrimination envers le personnel des services publics bruxellois.

2.5.4 | Passé colonial

Unia a pris part à une journée d'étude organisée par le Parlement bruxellois sur le thème de l'héritage colonial afin de tenir compte de la situation spécifique des personnes d'origine congolaise, rwandaise et burundaise en Belgique.

2.6 | Communauté germanophone

Dans le cadre de l'interfédéralisation d'Unia, une concertation a eu lieu en 2015 avec le gouvernement de la Communauté germanophone sur la collaboration avec Unia et sur un contact structurel avec le gouvernement de la Communauté germanophone.

Celle-ci manifeste un grand intérêt pour le futur « Baromètre de la diversité – Enseignement ». Unia s'est aussi concerté avec le médiateur quant à son rôle dans le traitement des dossiers de discrimination et à sa collaboration avec Unia.

Unia fait partie du Comité d'accompagnement de recherche-action, soutenu par CAP48 et le ministre de l'Enseignement, au sujet de la désignation et de l'évaluation d'exemples de bonnes pratiques d'intégration des élèves handicapés dans l'enseignement ordinaire.

Fin 2015, une journée d'étude a été consacrée à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, à l'initiative de l'Agence germanophone des personnes handicapées et du Parlement germanophone. Unia a informé les députés et a incité ceux qui décident des mesures ou des textes légaux à tenir compte des dispositions de la Convention.

3 NIVEAU LOCAL

Unia fait délibérément le choix d'une présence dans les grandes villes wallonnes et flamandes afin de rendre son service plus accessible pour le citoyen. Grâce aux points de contact locaux, des décideurs et des partenaires locaux ont accès à tout un centre d'expertise. C'est ce qu'a montré entre autres le rôle consultatif que jouent les points de

contact pour les pouvoirs publics et le milieu associatif en matière de logement, d'accessibilité, d'emploi et d'enseignement. Grâce à son ancrage local, Unia peut plus facilement et plus rapidement capter des signaux, transmettre des signalements, réagir à des situations locales et, en cas d'incident, procéder à une évaluation. À l'inverse, les points de contact locaux sont des canaux au moyen desquels Unia peut traduire des thèmes ou des campagnes plus larges dans la ville ou la région en question. Ils sont en quelque sorte les ambassadeurs locaux d'Unia.

3.1 | Flandre

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les 13 points de contact locaux en Flandre font partie intégrante d'Unia. Les accords de coopération avec les 13 agglomérations concernées pour 2016-2019 ont été négociés et signés et sont à présent mis en œuvre. En 2016, Unia renforcera encore son action régionale autour des agglomérations dans lesquelles il possède un point de contact local.

Le passage à une institution publique indépendante implique un autre regard sur la politique locale de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Il est important que les points de contact conservent leur indépendance. Ils doivent pouvoir conseiller les villes et inscrire des points à l'ordre du jour, sans être « accaparés » par la ville. Cela peut se faire concrètement par un entretien annuel avec les différents échevins ou responsables locaux.

En 2015, plusieurs villes et points de contact locaux d'Unia ont trouvé dans l'European Coalition of Cities against Racism (ECCAR), un réseau de villes européennes, un cadre pratique pour donner un nouvel élan dans leur ville à la lutte contre le racisme et l'exclusion. D'autres points de contact locaux envisagent une adhésion en 2016. Gand et Saint-Nicolas – ainsi que Liège en Wallonie – utilisent déjà le plan en dix points de l'ECCAR. À Gand, par exemple, il s'est révélé être un moteur pour des recommandations politiques locales, notamment en matière d'emploi et de logement.

➤ Lire aussi page 31 : Gand montre le bon exemple

En Flandre occidentale, les points de contact locaux ont expérimenté une nouvelle formule en 2015 : le « meet and eat ». Des membres de la communauté locale lesbigay et transgenre se réunissent, grâce à la méthode du « world café », pour réfléchir à des recommandations politiques avant de partager un moment de convivialité.

Les journées internationales, un levier pour des recommandations locales

Les points de contact locaux constatent également que les journées internationales – contre le racisme, contre l'homophobie, sur les personnes handicapées et les personnes âgées – peuvent constituer un levier pour des recommandations politiques locales. Même si les médias dénoncent parfois l'inflation de telles journées, une action pour accroître la diversité du personnel communal à Louvain le 21 mars – Journée contre le racisme – a par exemple entraîné un processus visant à augmenter le nombre de personnes issues de l'immigration dans les services communaux.

Le 21 mars toujours, le personnel communal de Malines a reçu une enveloppe : certaines contenaient un petit cadeau, d'autres pas. Le point de contact local voulait ainsi faire ressentir ce que c'était que d'être traité de manière inégale. Une lettre d'accompagnement fournissait des informations sur le racisme et les discriminations et un dépliant permettait au personnel de découvrir le point de contact local d'Unia. En 2016, les points de contact locaux continueront à cibler le personnel communal.

À Bruges, Courtrai, Ostende et Roulers, les services communaux ont mis en évidence le thème de la discrimination, avec Unia et les deux grands syndicats. Pas moins de 14.500 housses pour selle de vélo portant le slogan « 't Maakt niet uit! Maak komaf met discriminatie » (« Peu importe ! Finissons-en avec les discriminations ! ») ont été distribuées parmi le personnel des quatre villes, dans des parkings pour vélos de la SNCB et dans des hautes écoles.

À Anvers, le Réseau Enseignement et Discrimination a organisé, notamment avec le point de contact local d'Unia, une action dans les écoles pour briser les préjugés, à l'occasion de la Journée internationale contre le racisme. Coachées par le Musée de la Mode, plusieurs classes des différents réseaux ont travaillé sur le thème « mode et discrimination ». Les élèves, accompagnés par de futurs enseignants, ont réalisé des créations originales pour un « mannequin antidiscrimination ». Ils ont gardé une trace de tout le processus au moyen de photos, de mots, de poèmes, ... Ils ont ainsi pris conscience des dangers des préjugés et des discriminations et ont recherché des moyens pour les contrer.

Le point de contact de Louvain a profité de la Journée internationale des personnes handicapées, le 3 décembre, pour aborder ce thème avec le personnel communal et avec les habitants au travers d'un événement de « slam poetry ». Il a fourni au personnel communal et aux décideurs des suggestions concrètes pour améliorer l'accessibilité des bureaux pour des personnes handicapées désireuses de travailler pour la ville.

À Ostende, un groupe de bénévoles, parmi lesquels des personnes en chaise roulante, ont remis ce jour-là un paquet contenant des informations sur les problèmes d'accessibilité à 200 magasins, cafés et restaurants. Le fait qu'ils n'aient pas réussi à accéder à un certain nombre de ces magasins a immédiatement confronté les commerçants à la réalité. Le paquet contenait entre autres les coordonnées du bureau de l'accessibilité de Flandre occidentale pour obtenir de plus amples informations.

3.2 | Wallonie

En Wallonie, Unia a commencé à développer son propre réseau de points de contact locaux. En vertu de l'accord de coopération conclu en 2009 avec la Région wallonne, Unia était déjà habilité à traiter des signalements, à réaliser des actions de sensibilisation et des formations et à formuler des avis et des recommandations. Dans un premier temps, les Espaces Wallonie – qui sont des centres d'information, d'accueil et de médiation entre le citoyen et l'administration – ont servi de points d'accès pour ces missions. Le personnel des Espaces Wallonie a été formé par Unia à l'accueil des victimes de discrimination.

Comme les Espaces Wallonie ont déjà fort à faire pour remplir leur mission de base, la lutte contre les discriminations manquait de visibilité. C'est pourquoi Unia a fait le choix de développer ses propres points de contact locaux en Wallonie pour compléter le réseau des Espaces Wallonie.

D'une ville et d'une région à l'autre, il y a de grandes différences dans la lutte contre le racisme et les discriminations. Plusieurs raisons expliquent l'inactivité : manque de moyens, absence d'un service d'égalité des chances, non-reconnaissance de la discrimination par certaines villes, avec pour conséquence un risque de banalisation. À certains endroits, il faut partir de rien alors qu'à d'autres, comme à Mouscron, il existe un réseau embryonnaire qui recense les signalements et sur lequel le point de contact local peut se greffer.

En 2016, le grand défi pour Unia consistera à faire émerger ses points de contact locaux dans les neuf « bassins de vie » wallons (Wallonie picarde, Hainaut Centre, Hainaut Sud, Brabant wallon, Namur, Huy-Waremme, Luxembourg, Liège, Verviers) et à y développer un réseau. La campagne d'information sur le nouveau nom d'Unia sera aussi une opportunité pour accroître la notoriété des points de contact locaux en Wallonie et en Flandre.

4 INTERNATIONAL

La collaboration à des réseaux européens et internationaux permet à Unia d'échanger des expériences et des informations, de faire appel à une expertise et de tirer des enseignements de bonnes pratiques à l'étranger. Elle renforce en outre sa position dans ses contacts avec les entreprises multinationales telles que Facebook ou Twitter, qui ont un rôle à jouer dans la lutte contre la cyberhaine.

Au niveau des Nations Unies, Unia s'est impliqué en 2015 dans la plate-forme de concertation sur les droits humains. Celle-ci a rédigé un rapport parallèle pour le Universal Periodic Review (UPR), l'audit fait par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU sur la politique belge en la matière. Les autorités belges doivent, avec les gouvernements des entités fédérées, remettre un rapport préparatoire; la société civile a rédigé un rapport alternatif contenant des recommandations, parmi lesquelles la création d'un mécanisme interfédéral des droits de l'homme en Belgique, une demande ancienne d'Unia.

La Belgique est régulièrement rappelée à l'ordre à cause de l'absence d'un tel mécanisme, qui doit répondre aux exigences de pluralité, d'indépendance et être doté d'un mandat aussi étendu que possible. Cette institution devrait également avoir une personnalité juridique, un personnel et un budget propres, et collaborer étroitement avec les institutions existantes en matière de droits de l'homme. L'audit a eu lieu en janvier 2016.

Unia participe au groupe de travail Handicap de l'European Network of National Human Rights Institutions (ENNRHI). Celui-ci réunit les organisations indépendantes qui suivent l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Unia a accueilli en avril 2015 la dixième réunion du groupe de travail. Il apporte aussi régulièrement sa contribution aux travaux des experts du Comité de l'ONU pour les droits des personnes handicapées.

Au niveau de l'Union européenne, Unia est actif au sein d'Equinet, et est membre de son conseil d'administration depuis sa création. Les collaborateurs d'Unia prennent également part aux différents groupes de travail formels (communication, égalité des chances, politique) et informels (normes pour les organes de promotion de l'égalité, strategic litigation) ainsi qu'à des séminaires et des formations. Ils sont invités à prendre la parole et à partager leur expertise.

➤ Lire aussi page 50 : Les droits humains des résidents de maisons de repos

Le 15 septembre 2015, la Belgique a reçu la visite de Niels Muižnieks, commissaire aux droits de l'homme auprès du Conseil de l'Europe. Il a examiné le respect des droits de l'homme par rapport à trois thèmes : les droits des Roms et des Gens du voyage ; les droits des migrants ; et les droits des personnes handicapées. Unia a fourni des informations avant, pendant et après cet entretien. Le commissaire a insisté entre autres pour que tous les pouvoirs publics concernés s'engagent davantage en faveur d'un enseignement inclusif, pour que les internés bénéficient d'un accueil, de soins et d'un accompagnement correspondant à leurs besoins et pour que de plus grands efforts soient entrepris pour lutter contre l'exclusion sociale des Roms.

➤ On consultera l'article « Toujours pas d'institution nationale des droits de l'homme en Belgique » sur le site d'Unia www.unia.be, rubrique « Articles ».

Chapitre 6

Une stratégie pour l'avenir



Unia traduit sa vision de l'avenir sous la forme d'un plan stratégique qui donne la direction qu'Unia va suivre dans la réalisation de ses missions. Le plan 2016-2018 a été approuvé par le conseil d'administration au printemps 2016. Il est le fruit d'un processus qui a impliqué les différents services d'Unia. Il tire les enseignements d'une évaluation du plan stratégique antérieur et il profite de l'élan offert par un tout nouvel accord de coopération qui avance le double défi de la décentralisation (présence locale) et de la prise en compte des enjeux communautaires et régionaux.

L'objectif central du plan stratégique 2016-2018 est de favoriser une **société inclusive pour tous** et d'y contribuer. Unia s'ouvre à tous les acteurs de la société et ancre la participation inclusive dans une approche structurelle, préventive et proactive dans tous les secteurs de la société. La priorité consiste à promouvoir l'égalité des chances et à respecter les lois antidiscrimination et les droits fondamentaux, parmi lesquels les droits des personnes en situation de handicap tels qu'ils sont établis dans la Convention des Nations Unies.

À côté de l'important travail quotidien mené dans ce domaine, le plan stratégique dessine quatre lignes de force (1) défendre les droits individuels et l'intérêt collectif; (2) être acteur d'inclusion en matière d'origine, de convictions et de handicap; (3) être promoteur de liens et générateur de recommandations et de plaidoyers; et (4) mettre en pratique ce que nous prônons.

Sans perdre de vue son indépendance, Unia continuera à collaborer étroitement avec tous les acteurs publics et privés qui s'engagent pour une société dans laquelle chacun bénéficie du respect auquel il a droit. À la suite de l'interfédéralisation d'Unia et de la sixième réforme de l'État, les Communautés et les Régions constituent désormais un niveau politique essentiel du point de vue de notre travail. Par son accompagnement, son expertise, ses avis et ses recommandations, Unia veille à ce que les pouvoirs publics mènent une politique efficiente et disposent des bons instruments pour mener leurs missions à bien.

Unia se profile comme le principal acteur de référence en Belgique dans **la lutte contre les discriminations et pour le respect des droits humains** (« *rights-based* »). Il développe pour cela une expertise reconnue pour tous les critères protégés qui relèvent de sa compétence, en ce compris sa mission de promotion, protection et suivi de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Unia développe aussi des moyens pour venir en aide à des citoyens qui estiment avoir été discriminés via : un suivi de dossiers individuels, des mécanismes de conciliation

et de concertation et une aide juridique. En amont, Unia veut être plus accessible, surtout au niveau local. En aval, il entend renforcer sa contribution à la jurisprudence belge et européenne et se spécialiser dans la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées. Unia veut plus qu'une solution individuelle : il recherche des réponses structurelles pour des partenaires professionnels afin de prévenir les discriminations.

Par ailleurs, Unia veut être un acteur de référence pour **la diversité et l'égalité des chances** (« *evidence-based* »). C'est pourquoi, il réalise des études et recherches de nature scientifique sur la participation des différentes catégories sociales à la société. Avec d'autres, Unia développera des moyens de soutien, d'accompagnement et de formation permettant aux principaux acteurs concernés de mener une politique de diversité et antidiscriminatoire.

Pour les critères de discrimination protégés qui sont de son ressort, Unia se concentrera sur les deux conventions de l'ONU qui relèvent spécifiquement de sa compétence : la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD). L'origine, la conviction religieuse ou philosophique et le handicap sont d'ailleurs les critères pour lesquels Unia est le plus souvent sollicité.

Unia veut prendre en compte toutes les formes de racisme. L'Islam européen et la place des musulmans sont des sujets brûlants lorsqu'on touche à la question des convictions religieuses ou philosophiques. Il est donc indispensable de mener un exercice de réflexion participatif, sans tabous afin de parvenir à une société inclusive dans laquelle chacun est respecté. Quant à la CRPD, elle donne l'occasion à Unia de faire le lien entre la dimension locale et mondiale, en reliant des comportements discriminatoires fondés sur le handicap avec les droits de l'homme. Le comité d'accompagnement de la CRPD apporte un soutien pour le suivi des actions de 2016 à 2018. Pour Unia, les enjeux actuels témoignent de l'ambition de mettre à la mesure de la personne handicapée tous les champs de la vie qui la concernent et de réaliser le changement de paradigme contenu dans la CRPD.

Vocabulaire



Cette partie reprend et définit un certain nombre de concepts techniques et/ou juridiques.

Discrimination

Ce terme recouvre la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le refus d'aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. Dans leur champ d'application respectif, ces comportements sont interdits par les lois, les décrets et les ordonnances antidiscrimination.

Critères de discrimination

Ce sont les critères protégés par la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances). Conformément à l'article 3 de l'accord de coopération, les missions légales d'Unia ont trait à tous ces critères protégés (ainsi qu'aux droits des personnes handicapées tels que prévu par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006), à l'exception du sexe (critère pour lequel l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent) et de la langue (critère pour lequel un organisme public compétent n'a pas encore été désigné).

Dossiers

Unia ouvre un dossier lorsque (I) le signalement renvoie à un critère de discrimination pour lequel Unia est compétent ou qui a trait aux droits des personnes handicapées et (II) l'auteur du signalement attend un avis concret ou une autre intervention. La notion de « dossier » n'a donc rien à voir avec la gravité et le caractère prouvé ou non des faits. Plusieurs signalements concernant les mêmes faits sont en principe regroupés dans un même dossier. Unia peut également ouvrir un dossier de sa propre initiative (autosaisine).

Discours de haine

Unia inclut ici tous les propos d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison de son origine, de ses convictions religieuses, de son orientation sexuelle ou de tout autre critère protégé. Il peut donc s'agir de propos racistes, islamophobes, homophobes, antisémites, négationnistes, ... qui sont condamnables au regard de la loi, et non de propos qui, malgré leur caractère choquant ou blessant, relèvent du droit fondamental à la liberté d'expression.

Délits de haine

Ce sont les délits pour lesquels il existe une possibilité d'aggravation de la peine lorsqu'un des mobiles est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son origine, de son ascendance, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son orientation sexuelle ou de tout autre critère protégé.

Domaines sociétaux

C'est le contexte dans lequel les faits signalés se déroulent. Les domaines coïncident en grande partie avec le champ d'application matériel des lois, des décrets et des ordonnances antidiscrimination et antiracisme (emploi, biens et services, enseignement,...). Mais ce rapport fait en outre état de catégories spécifiques : déclarations dans les médias et sur Internet, incidents dans un lieu public (vie en société) et signalements à l'encontre de la police, de la justice ou en lien avec le monde carcéral.

Signalements

Ce terme recouvre toutes les prises de contact avec Unia et ses points de contact locaux dans le cadre des compétences définies à l'article 6 de l'accord de coopération (M.B. du 5/03/2013). Il s'agit de signalements de victimes présumées de discrimination, de délits ou de messages de haine, mais aussi de témoignages, de questions ou d'inquiétudes de tiers ou encore de questions de personnes ou d'organisations qui souhaitent éviter toute discrimination dans une situation concrète. Les signalements peuvent aussi avoir trait aux droits des personnes handicapées tels que prévus par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006.

Aménagement raisonnable

Un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de réduire, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne à la vie en société. Il ne s'agit pas de les avantager mais de compenser les désavantages liés au handicap et à un environnement inadapté.

Annexes

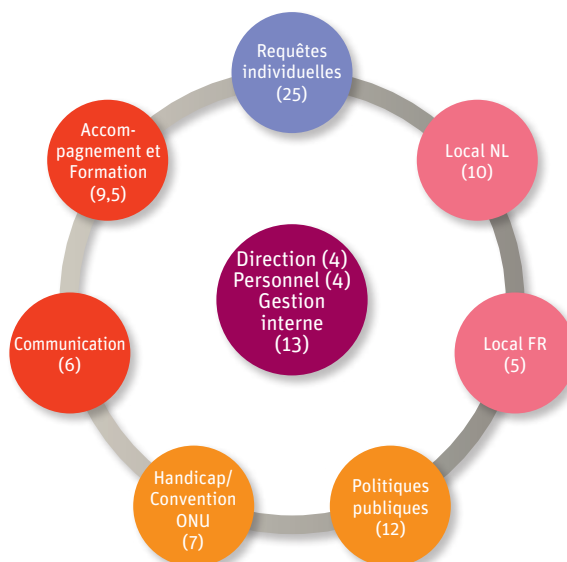


1 UNIA EN BREF

Unia est un service public interfédéral, indépendant, expert en politique d'égalité et de non-discrimination. Son travail, fondé sur les missions fixées dans un accord de coopération entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés peut se traduire dans les trois axes suivants :

1. Promouvoir la participation égale et inclusive de chacun, quelle que soit sa situation (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion/convictions,...) dans tous les secteurs de la société (emploi, logement, enseignement, santé, loisirs, culture/citoyenneté,...).
2. Collaborer avec les différents acteurs de la société : autorités politiques et publiques, citoyens, société civile, professionnels, partenaires sociaux, académiques, organisations internationales, etc.
3. Favoriser la connaissance et le respect des droits fondamentaux et la législation antidiscrimination en particulier, afin qu'ils soient effectifs et respectés en Belgique.

2 ORGANIGRAMME ET DESCRIPTION DES SERVICES D' UNIA



Les anciens services « Première Ligne » et « Deuxième Ligne » ont été fusionnés dans le courant de 2015 pour former le service « Soutien individuel » (25 ETP). Celui-ci traite tous les signalements reçus par Unia : non seulement la procédure de réception, mais aussi l'analyse des faits au regard du cadre légal. Par ailleurs, ce service reçoit et suit toutes les demandes relatives à des discriminations, des délits de haine ou des propos haineux, réoriente si nécessaire les demandes, fournit des informations sur des droits individuels, formule des avis dans le cadre d'initiatives légales et recherche des solutions pour mettre un terme à des situations discriminatoires. Il développe une expertise juridique.

Le service « Local NL » (10 ETP) se compose des points de contacts locaux qui font partie d'Unia depuis le 1^{er} janvier 2014. Il y a un point de contact local dans chacune des 13 grandes agglomérations flamandes. Leur mission consiste à être proche des citoyens afin qu'Unia puisse s'adresser à eux et des acteurs locaux (villes et communes, organisations de la société civile, etc.) afin de favoriser l'égalité des chances et la diversité au travers de campagnes d'information et de sensibilisation et de projets locaux.

Le service « Local FR » (6 ETP) a vu le jour dans le courant de 2015. Il est chargé de concrétiser l'obligation de décentralisation contenue dans l'accord de coopération

sur la création d'Unia. Il doit assurer la présence locale de collaborateurs d'Unia dans les principales villes wallonnes, en s'appuyant sur la collaboration actuelle avec les Espaces Wallonie. L'objectif est que ce service rapproche Unia et toutes ses missions des citoyens et des acteurs locaux.

Le service « Politique et Société » (12 ETP) promeut la gestion de la diversité et la lutte contre les discriminations et le racisme en développant un « lobbying » visant à ancrer les plaidoyers d'Unia dans les différents secteurs de la société. Il suit au plus près les politiques d'égalité des chances menées par les autorités publiques, fédérale et fédérées, afin de stimuler en interne une production d'avis et de recommandations directement liés aux enjeux identifiés. Par ailleurs, le service mène, en collaboration avec ses partenaires, des études et des recherches, afin de récolter de manière scientifique et objective des données sur les processus de discrimination (Monitoring socio-économique, Baromètres,...).

Le service « Handicap/Convention ONU » (7 ETP) est spécialement chargé pour Unia de mener à bien sa mission d'instance indépendante pour la protection, la promotion et le contrôle de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, conformément à l'article 33.2 de celle-ci. Il s'attache surtout à sa mission de surveillance en vue d'un meilleur respect des dispositions de la Convention dans toutes les décisions des politiques publiques qui sont prises.

Le service « Communication » (6 ETP) trace les contours de la politique de communication d'Unia (prises de position, style maison, image etc.) et coordonne les campagnes d'information et de sensibilisation. Il assure également les contacts avec la presse et fournit une assistance à tous les autres services d'Unia qui ont des demandes concernant des publications (rapport annuel, brochures, études etc.).

Le service « Accompagnement et Formation » (9,5 ETP) accompagne des initiatives menées par des organisations privées et publiques en matière de diversité et de non-discrimination. Il s'agit toujours d'un accompagnement sur mesure. Il part de la réalité de l'organisation qui formule la demande et vise à produire un impact d'ordre structurel : amélioration de processus et de politiques. Une série de conditions préalables doivent être remplies et il doit y avoir un accord sur des principes de base pour que cet accompagnement ait toutes les chances de réussir. Concrètement, il peut comporter plusieurs actions : formations, soutien à un groupe de travail diversité, conseils pour la communication interne et externe, accompagnement dans l'élaboration d'un plan d'action, etc.

Les différents services d'Unia collaborent chaque jour de manière intensive parce que les problèmes traités sont souvent multidisciplinaires et étroitement imbriqués les uns aux autres.

3 CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration d'Unia est officiellement entré en fonction le 3 février 2015. Il est composé de 20 membres, auquel s'ajoute le membre de la Communauté germanophone pour les matières qui concernent cette communauté. Ils sont désignés sur base de leur compétence, de leur expérience, de leur indépendance et de leur autorité morale. Ils sont notamment issus du monde académique, judiciaire, de la société civile, et des partenaires sociaux.

Depuis le 10 septembre 2015, Bernadette Renauld et Michael Cerulus ont été élus à la coprésidence du conseil d'administration.

Membres effectifs	Membres suppléants
Nominations par la Chambre des représentants	
Membres néerlandophones : M. Yves AERTS, Mme Shaireen AFTAB, Mme Els SCHELFHOUT, M. Herman VAN GOETHEM, M. Jogchum VRIELINK	Suppléants néerlandophones : Mme Naima CHARKAOUI, Mme Jacqueline GOEGEBEUR, M. Bernard HUBEAU, M. Selahattin KOCAK, M. Jan THEUNIS
Franstalige leden: M. Louis-Léon CHRISTIANS, Mme Sotieta NGO, Mme Christine Nina NIYONSAVYE, Mme Bernadette RENAULD, M. Thierry DELAVAL	Franstalige plaatsvervangers: Mme Maïté DE RUE, Mme Christine KULAKOWSKI, dhr. Patrick WAUTELET, Mme Claire GODDING, dhr. Daniel SOUDANT
Par le Parlement Flamand	
M. Matthias STORME Mme Sabine POLEYN M. Hasan DUZGUN Mme Hedwig VERBEKE	M. Boudewijn BOUCKAERT Mme Eline DHAEN M. Sami SOUGUIR Mme Inge MOYSON
Membres désignés par le Parlement de la Région wallonne	
M. Malik BEN ACHOUR Mme Isabelle HACHEZ	Mme Gisèle MARLIERE M. Laurent de BRIEY
Membres désignés par le Parlement de la Communauté Française	
Mme Khadija NAHIME M. Samy SIDIS	Mme Michelle WAELPUT M. Abdoul DIALLO
Membres désignées par le Parlement de la Communauté germanophone	
Mme Cécile PFEIFFER	Mme Julia SLOT
Membres néerlandophones désignés par le Parlement de la Région Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la commission communautaire commune	
M. Michael CERULUS	M. Arnaud STAS
Membres francophones désignés par le Parlement de la Région Bruxelles-Capitale et l'assemblée réunie de la commission communautaire commune	
Mme Ursule AKATSHI	Mme Ornela PRIFTI

4 BILAN ET COMPTES DE RÉSULTATS D'UNIA - CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Ci-dessous, une synthèse des principaux chiffres du bilan au 31/12/2015 et des comptes de résultats de l'année 2015. Ces chiffres ont été approuvés par le Conseil d'Administration d'Unia le 24 mars 2016 et les comptes ont fait l'objet d'un contrôle par le Commissaire-Réviseur.

Les montants repris sont exprimés en milliers d'euros.

Bilan au 31/12/2015 (x 1.000 euro)			
Actif	7.414	Passif	7.414
Actifs immobilisés	196	Capital de départ	3.451
		Fonds destiné Passif Social	1.218
		Résultat cumulé	532
		Provisions	76
Actifs circulants	7.219	Dettes	2.136
Créances commerciales	488	Fournisseurs	623
Actifs financiers	296		
Placements de trésorerie	0	Dettes sociales	306
Valeurs disponibles	6.434	Autres dettes	1.208
Compte de résultats 01/01/201 – 31/12/2015 (x 1.000 euro)			
Produits	8.669	Charges	7.451
Subventions fédérales	6.200	Frais de fonctionnement	1.270
Subventions Communautés et Régions	1.641	Frais de projets	279
Revenus de projets	393	Frais de personnel	5.725
Revenus divers	429	Amortissements	131
Plus-values	6	Moins-values	7
		Charges exceptionnelles	39
		Résultat 2014	1.218

5 PUBLICATIONS

Rapport annuel 2014. Une année charnière qui ouvre plusieurs portes



Dans le cadre de ce premier rapport annuel du Centre interfédéral pour l'égalité des chances, nous revenons d'abord sur les principaux temps forts qui ont marqué la société belge au cours de l'année 2014 et qui ont mobilisé Unia. Il s'agit notamment des élections de mai 2014, de la

publication du « Baromètre de la diversité- Logement », de l'attentat perpétré contre le Musée Juif de Belgique et du procès des meurtriers d'Ishane Jarfi.

Ensuite, et comme de coutume, il est fait rapport des chiffres clés liés aux signalements et aux dossiers traités par Unia. Des chiffres d'ailleurs en hausse par rapport à ceux de 2013, une évolution qui s'explique essentiellement par l'intégration, l'année dernière, des « Meldpunten » à Unia.

Collaboration avec la police fédérale : rapport annuel 2014



Dans certaines situations, il peut y avoir une tension entre le travail policier et les droits humains fondamentaux ainsi que le principe de non-discrimination. C'est pourquoi, en tant qu'institution et employeur, la police se doit d'implanter

le principe de non-discrimination de manière transversale dans tout son fonctionnement. La police et Unia collaborent de manière intensive depuis 1996 afin de donner concrètement forme à cette ambition et intégrer pleinement la diversité dans les processus existants.

Une convention lie ainsi Unia et la police, et le partenariat repose sur trois piliers essentiels:

1. les formations à la diversité pour le personnel de la police intégrée;
2. le soutien au réseau diversité de la police intégrée;
3. le soutien à des projets structurels de diversité.

Cette approche plurielle, globale et intégrée est nécessaire pour pouvoir mener une action structurelle et durable en faveur d'une plus grande diversité et pour lutter contre les discriminations. Vous trouverez ci-dessous le rapport annuel reprenant de manière détaillée les différentes activités menées en 2014.

Le travail d'Unia exprimé en chiffres pour l'année 2014



Ce document présente, de façon détaillée, le nombre de signalements et de dossiers traités par Unia en 2014. Notons qu'un signalement ou un dossier peut concerner un seul critère de discrimination ou plusieurs de ces critères. En 2014, parmi les 4.627 signalements de cas de discrimination présumée, 1.670 ont donné lieu à

l'ouverture d'un dossier. Les trois principaux critères étaient, comme en 2013, les critères dits « raciaux », le handicap et les convictions religieuses ou philosophiques. Les 3 principaux domaines sociaux concernés étaient, comme en 2013, les biens et services (dont et surtout le logement), le marché de l'emploi et du travail, les médias.

Monitoring Socio-économique: deuxième rapport



Le Monitoring socio-économique est un outil réalisé en concertation avec le Registre national, la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, la Commission de la protection de la vie privée et des experts qui vise à mettre en évidence les positions des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine et/ou de leur historique

migratoire. Ce second rapport s'inscrit dans la lignée du précédent et présente plusieurs nouveautés, telles que les résultats pour les années 2008 à 2012 et les données sur les commissions paritaires.

La discrimination au logement : informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur



Combattre la discrimination passe d'abord par l'information et la sensibilisation. C'est la raison pour laquelle la Ministre en charge du Logement en Région bruxelloise, Madame Céline Fremault, la Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des Chances,

Madame Bianca Debaets, et Unia éditent cette brochure à l'intention tant des locataires que des propriétaires, mais aussi des acteurs professionnels (agents immobiliers) ou associatifs qui interviennent dans le domaine du logement. Informer, sensibiliser, fournir des pistes pour changer les comportements sont autant d'objectifs poursuivis par cette brochure.

6 POINTS DE CONTACT

Bruxelles

Unia

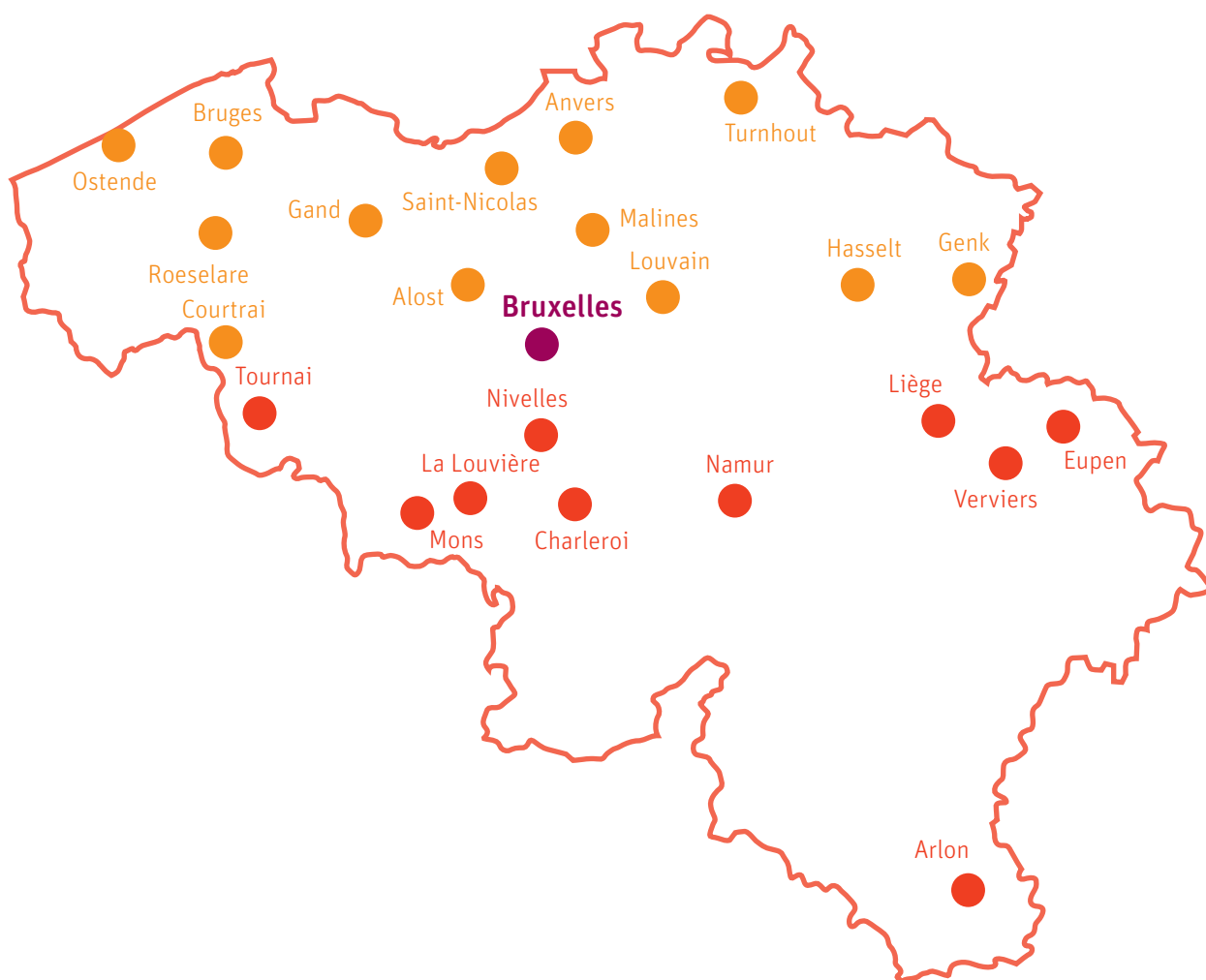
Rue Royale 138

1000 Bruxelles

☎ +32 (0)2 212 30 00

✉ info@unia.be

🌐 www.unia.be



Flandre

Unia Regio Alost

Werf 9, 9300 Aalst

☎ 053 72 31 88

✉ aalst@unia.be

Unia Regio Anvers

De Coninckplein 25 (entree Muizenstraat), 2060 Anvers

☎ 03 338 38 91 & 03 338 38 89

✉ antwerpen@unia.be

Unia Regio Bruges

Oostmeers 105, 8000 Bruges

☎ 0475 78 39 71

✉ brugge@unia.be

Unia Regio Genk

Stadsplein 1, 3600 Genk

☎ 089 65 42 49

✉ genk@unia.be

Unia Regio Gand

AC Woodrow Wilsonplein 1, 9000 Gand

☎ 09 268 21 68 & 8989 (sms)

✉ gent@unia.be

Unia Regio Hasselt

Groenplein 1, 3500 Hasselt

☎ 011 23 94 72

✉ hasselt@unia.be

Unia Regio Courtrai

Grote Markt 54, 8500 Courtrai

☎ 0475 78 39 70

✉ kortrijk@unia.be

Unia Regio Louvain

Diestsesteenweg 104F, 3010 Louvain

☎ 016 27 26 00

✉ leuven@unia.be

Unia Regio Malines

Grote Markt 21, 2800 Malines

☎ 0470 40 55 69

✉ mechelen@unia.be

Unia Regio Ostende

Vindictivelaan 1, 8400 Ostende

☎ 0475 78 39 71

✉ oostende@unia.be

Unia Regio Roeselare

Zuidstraat 17, 8800 Roeselare

☎ 0475 783 970

✉ roeselare@unia.be

Unia Regio Sint-Nicolas

Grote Markt 1, 9100 Sint-Nicolas

☎ 03 778 30 32

✉ sint-niklaas@unia.be

Unia Regio Turnhout

Campus Blairon 200, 2300 Turnhout

☎ 014 40 96 34

✉ turnhout@unia.be

Wallonie

Espace Wallonie d'Arlon

Place Didier 42, 6700 Arlon

☎ 063 43 00 30

✉ ew.arlon@spw.wallonie.be

Espace Wallonie d'Eupen

Gospertstrasse 2, 4700 Eupen

☎ 087 59 65 20

✉ ew.eupen@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Charleroi

Rue de France 3, 6000 Charleroi

☎ 071 20 60 80

✉ ew.charleroi@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de La Louvière

Rue Sylvain Guyaux 49, 7100 La Louvière

☎ 064 23 79 20

✉ ew.lalouviere@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Liège

Place Saint-Michel 86, 4000 Liège

☎ 04 250 93 30

✉ ew.liege@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Mons

Rue de la Seuwe 18-19 Ilot de la Grand'Place, 7000 Mons

☎ 065 22 06 80

✉ ew.mons@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Namur

Rue de Bruxelles 20, 5000 Namur

☎ 081 24 00 60

✉ ew.namur@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Nivelles

Rue de Namur 67, 1400 Nivelles

☎ 067 41 16 70

✉ ew.nivelles@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Tournai

Rue de la Wallonie 19-21, 7500 Tournai

☎ 069 53 26 70

✉ ew.tournai@spw.wallonie.be

Espace Wallonie de Verviers

Rue Xhavée 86 (entrée visiteurs) & Rue de Jardon 41
(adresse postale), 4800 Verviers

☎ 087 44 03 50

✉ ew.verviers@spw.wallonie.be

COLOPHON

Rapport annuel 2015 – Le vivre ensemble mis à l'épreuve

Bruxelles, juin 2016

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances

Rue Royale 138, 1000 Bruxelles

T 02 212 30 00

F 02 212 30 30

E info@unia.be

.....
Rédaction : Isa Van Dorsselaer

Relecture et rédaction finale : Unia

Traduction : Dice

Conception graphique et mise en page : StudiOrama

Photos : France Dubois

Impression : Bulckens

Éditeur responsable : Patrick Charlier

.....
 Dit rapport is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

.....
 Vous pouvez consulter ce rapport aussi sur le site web d'Unia: www.unia.be.

..... Comment obtenir ce rapport?

Vous pouvez le commander via info@unia.be ou le 02 212 30 00.

Mentionnez clairement le titre de la publication « Rapport annuel 2015 – Le vivre ensemble mis à l'épreuve » et vos coordonnées. Cette publication est offerte gratuitement. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

Unia encourage le partage des connaissances, mais il insiste sur le respect dû aux auteurs et contributeurs de tous les textes de cette publication. Ce texte ne peut être utilisé comme source d'information que moyennant mention de l'auteur et de la source du fragment. Aucune reproduction, exploitation commerciale, publication ou adaptation partielle ou intégrale des textes, photos, illustrations graphiques ou de tout autre élément protégé par des droits d'auteur ne pourra en être faite sans l'accord préalable et écrit d'Unia.

.....
 Pour l'utilisation des images, veuillez prendre contact avec Unia ou directement avec les personnes responsables indiquées dans ce colophon.

Unia

Rue Royale 138 • 1000 Bruxelles

T +32 (0)2 212 30 00

info@unia.be

www.unia.be



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances