



Rapport annuel

2022

La lutte contre les  
discriminations en  
Wallonie



unia.be    

Rapport annuel 2022

**La lutte contre les discriminations en Wallonie**

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Traitement des dossiers individuels</b>	<b>5</b>
1.1	<i>Le traitement d'un signalement</i>	5
1.2	<i>Méthodologie</i>	6
1.3	<i>Signalements</i>	7
1.4	<i>Dossiers</i>	12
1.4.1.	<i>Biens et services</i>	16
1.4.2.	<i>Enseignement</i>	22
1.4.3.	<i>Emploi</i>	26
<b>2</b>	<b>Accompagnement et plaidoyer</b>	<b>27</b>
2.1	<i>Politique de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement</i>	28
2.2	<i>Encadrer et accompagner la digitalisation des services communaux à la population afin d'éviter les risques de discrimination et de non-recours aux droits</i>	29
2.3	<i>Prendre en compte les personnes en situation de handicap dans le contrôle automatisé du stationnement</i>	29
2.4	<i>Les communes doivent veiller à l'accessibilité de leurs infrastructures (bâtiments, espaces et voiries publics) pour tous les habitants.</i>	30
2.5	<i>Les communes face à la gestion de crise</i>	30
<b>3</b>	<b>Projets transversaux</b>	<b>32</b>
3.1	<i>Le Choix Égalité, une boîte à idées</i>	32
3.2	<i>Outiller les (futurs) professionnels</i>	33
	<b>Annexe : Lexique Discrimination</b>	<b>34</b>
1.	<i>Critères protégés</i>	34
2.	<i>Comportements interdits</i>	38
2.1.	<i>Distinction et discrimination directe ou indirecte</i>	38
2.2.	<i>Injonction de discrimination</i>	39
2.3.	<i>Intimidation ou harcèlement moral</i>	39
2.4.	<i>Harcèlement sexuel</i>	39
2.5.	<i>Refus d'aménagements raisonnables</i>	40
2.6.	<i>Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence</i>	40
2.7.	<i>Crimes de haine</i>	41
3.	<i>Les justifications possibles</i>	41

# Introduction

## Les missions des ambassadeurs locaux d'Unia

Les missions des ambassadeurs locaux sont multiples et reflètent les différents métiers d'Unia :

1. Assurer le **plaidoyer** d'Unia auprès des autorités locales, leurs administrations, les organismes et les partenaires locaux.
2. **Informé, sensibiliser et former** les professionnels :
  - Faire connaître la législation antidiscrimination et ses développements ;
  - Promouvoir la lutte contre les préjugés et les stéréotypes ;
  - Promouvoir la mise en œuvre des aménagements raisonnables ;
  - Faire connaître Unia, ses missions, ses actions, ses recommandations ;
  - Relayer, sur le plan local, les campagnes d'information et de sensibilisation menées par Unia ;
  - Participer à des campagnes menées par des acteurs locaux.
3. Collaborer avec le service Protection d'Unia pour le **traitement de dossiers individuels** qui nécessitent un appui local
4. **Accompagner** des projets initiés par les autorités et/ou acteurs locaux qui souhaitent mettre en place des politiques de prévention (de la discrimination) ou de promotion (de la diversité, de l'égalité). Par ailleurs, lorsqu'une autorité locale fait face à une situation de crise, Unia peut être sollicité afin d'accompagner la mise en œuvre et le suivi de ses politiques.
5. Formuler des **avis et des recommandations**.
6. Contribuer à l'action locale en matière de lutte contre les discriminations en **participant aux plateformes et/ou commissions** consultatives communales.

Les ambassadeurs n'interviennent pas directement auprès des usagers-citoyens, préférant outiller, accompagner et soutenir les professionnels dans leurs contacts avec leurs publics.

## L'organisation territoriale

Les points de contact locaux wallons du service s'organisent par province et en quatre zones :

**Z1 : Hainaut**

**Z2 : Brabant wallon**

**Z3 : Namur-Luxembourg**

**Z4 : Liège (Verviers, Huy-Waremme)**

Dans trois provinces, Unia dispose d'un bureau mis à sa disposition par la Wallonie : à Mons, Namur, Charleroi et Liège.



Par ailleurs, les Espaces Wallonie ouvrent leurs portes afin que les collaborateurs et collaboratrices du service puissent y accueillir des requérants et organiser des rencontres avec les partenaires locaux.

Enfin, certaines communes accueillent aussi Unia dans leurs locaux (Wavre, Ottignies, Huy, Ans et Malmédy). Sans ces collaborations avec le Service Public de Wallonie, les Espaces Wallonie et ces villes et communes, nous ne pourrions déployer notre action comme il se doit et notre objectif de proximité ne pourrait être atteint.

### Comment déposer un signalement ?

Toute personne qui considère être victime ou qui est témoin d'une discrimination ou d'un discours de haine peut le signaler à Unia.

**Par téléphone, au numéro gratuit 0800 12 800, ou via un formulaire en ligne logé sur notre site <https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le>.**

Unia reprendra contact avec le requérant afin de l'entendre, d'éclaircir sa situation et le cas échéant de l'accompagner afin qu'il ou elle recouvre ses droits. Si Unia n'est pas compétent pour la situation présentée, la personne sera orientée vers l'organisme, l'institution, l'administration ou le service compétent.

# 1 Traitement des dossiers individuels

Chaque année, Unia fait le point sur le nombre de signalements reçus et le nombre de dossiers traités, les domaines qu'ils concernent, les critères de discrimination retenus, les lieux des faits mais aussi l'issue des dossiers.

## 1.1 Le traitement d'un signalement

Afin de saisir la signification des données présentées dans ce chapitre, il convient, au préalable, de faire la distinction entre ce qu'Unia considère comme un « signalement » et un « dossier » :

**Signalement** : ce terme recouvre toutes les prises de contact avec Unia et ses points de contact locaux. 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](#).

**Dossier** : Unia ouvre un dossier lorsque le signalement renvoie à un motif de discrimination pour lequel Unia est compétent ou qui a trait aux droits des personnes handicapées et que 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. Par ailleurs, plusieurs signalements concernant les mêmes faits (par ex. événements médiatisés ou diffusion de propos haineux sur Internet) sont en principe regroupés dans un même dossier. Unia peut également ouvrir un dossier de sa propre initiative (auto-saisine) mais cela reste exceptionnel.

Lorsqu'Unia reçoit un signalement, la première étape de l'analyse consiste à déterminer si la situation relève ou non de ses compétences. Si ce n'est pas le cas, Unia réoriente le requérant vers un autre service spécialisé. Si c'est le cas, il procède à un examen plus approfondi de la situation.

Lorsqu'une situation de discrimination est identifiée, Unia privilégie toujours le dialogue et la conciliation. Pour y arriver, il peut contacter et entendre toutes les personnes concernées afin d'aboutir à une solution constructive. La négociation a plusieurs avantages :

- La rapidité de la procédure négociée, contrairement à une procédure en justice ;
- Le requérant peut obtenir une reconnaissance et/ou une réparation ;
- L'auteur des faits prend conscience de ses actes et des mesures structurelles peuvent être mises en place.

## 1.2 Méthodologie

Au niveau méthodologique, il convient de marquer une réserve quant à la représentativité des données présentées dans ce chapitre. En effet, les chiffres d'Unia ne reflètent pas la réalité de l'ensemble des discriminations en Wallonie, en raison du nombre important de discriminations dont nous n'avons pas connaissance et/ou pour lesquelles les personnes, pour diverses raisons, ne se tournent pas vers Unia. C'est pourquoi ces chiffres doivent être lus comme une indication des faits de discrimination qui sont portés à la connaissance d'Unia.

Dans ce chapitre, nous présentons les chiffres d'Unia relatifs aux signalements, tout d'abord, et aux dossiers ensuite, pour lesquels les faits se sont produits en Wallonie, y-compris en Communauté germanophone. Pour chacun de ces deux points, nous analysons les critères sur lesquels les situations qui nous sont rapportées sont fondées et les domaines dans lesquels elles apparaissent. Le lecteur trouvera en annexe un lexique explicatif des différents critères et domaines de discrimination qui constituent le champ de compétence d'Unia.



### Remarques méthodologiques importantes

#### La valeur « n » dans les tableaux et graphiques

Étant donné qu'un même dossier ou signalement peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination, la valeur « n » de certains tableaux et graphiques sera plus élevée que le nombre effectif de dossiers ou de signalements.

#### Localisation et domaine médias

Ce rapport contient aussi des graphiques et tableaux reprenant les dossiers classés par localisation (province, région...). Ces statistiques ne contiennent que les signalements et les dossiers pour lesquels le lieu des faits est connu. Dans certains dossiers ou signalements, l'information concernant la localisation n'est pas disponible et/ou pertinente (par exemple, dans les dossiers médias/internet). C'est pourquoi, dans les statistiques concernant la localisation, le domaine « médias » n'est pas pris en compte. Lorsque nous comptabilisons les signalements et les dossiers pour lesquels la localisation des faits est inconnue, ceux-ci sont enregistrés comme « inconnus » ou « pas localisables ».

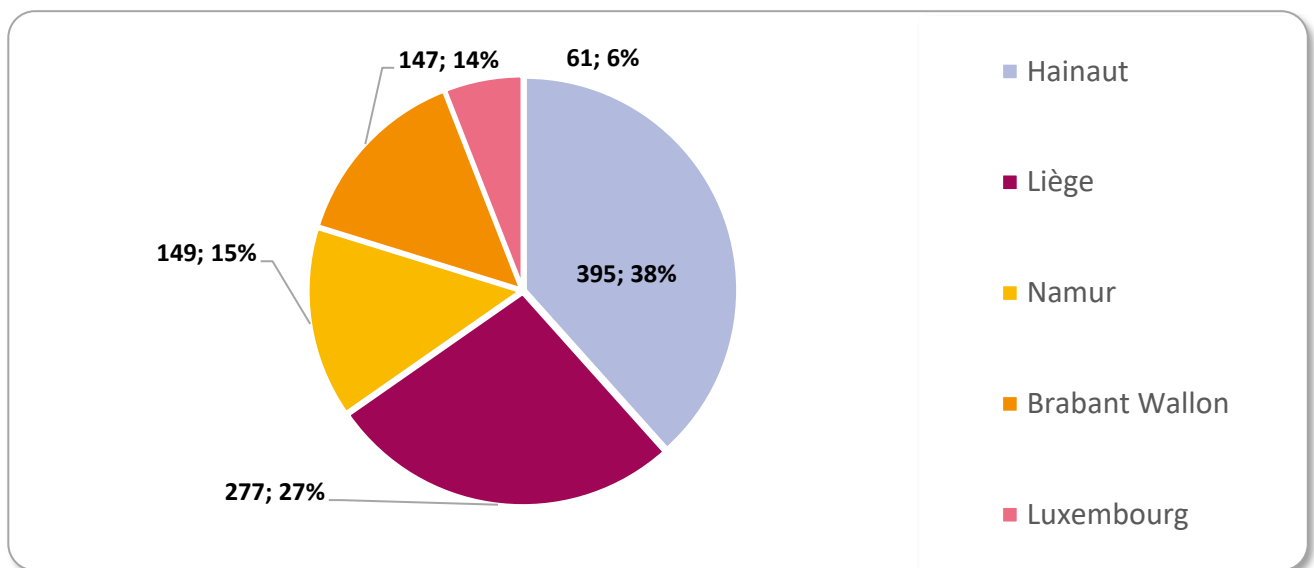
Lorsque cela est possible, nous enregistrons pour chaque signalement les données de localisation suivantes : commune, province et région. Dans certains cas, nous ne pouvons pas identifier précisément la commune mais bien la province ou, plus largement, la région dans laquelle ont eu lieu les faits. Il se peut donc, par exemple, qu'un signalement ou dossier soit pris en compte dans le calcul des chiffres relatifs aux régions mais ne puisse pas être comptabilisé dans les chiffres présentés par province.

## 1.3 Signalements

Unia a reçu 1 092 signalements en provenance de la Région wallonne en 2022.

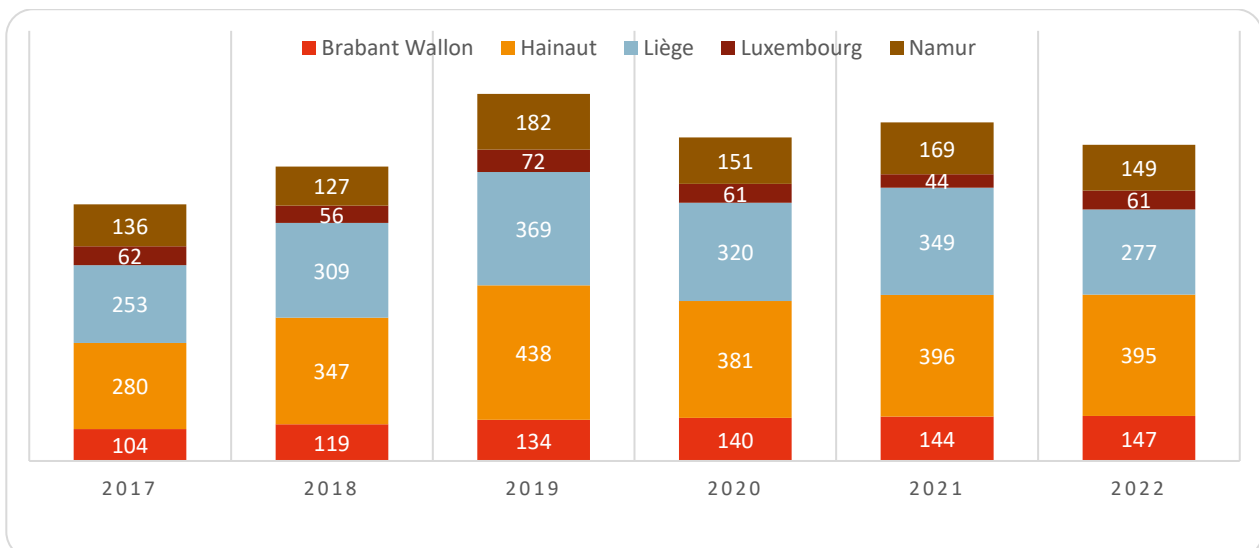
Tout comme l'année dernière, la Province de Hainaut, suivie de la Province de Liège, enregistrent le plus grand nombre de signalements avec respectivement 395 et 277 signalements. Nous retrouvons ensuite la Province de Namur avec 149 signalements, suivies par le Brabant wallon avec 147 signalements et la Province de Luxembourg avec 61 signalements reçus. Pour la Province de Liège, 16 signalements proviennent de la Communauté germanophone. Signalons également qu'en 2022, nous avons reçu 63 signalements dont la localisation exacte en Wallonie n'était pas connue.

### Signalements reçus en Région wallonne en 2022, par province (n=1092)



Comparativement à 2021, on observe cette année une diminution du nombre de signalements reçus, ce qui suit la tendance générale pour toute la Belgique.

### Evolution des signalements par province de 2017 à 2022

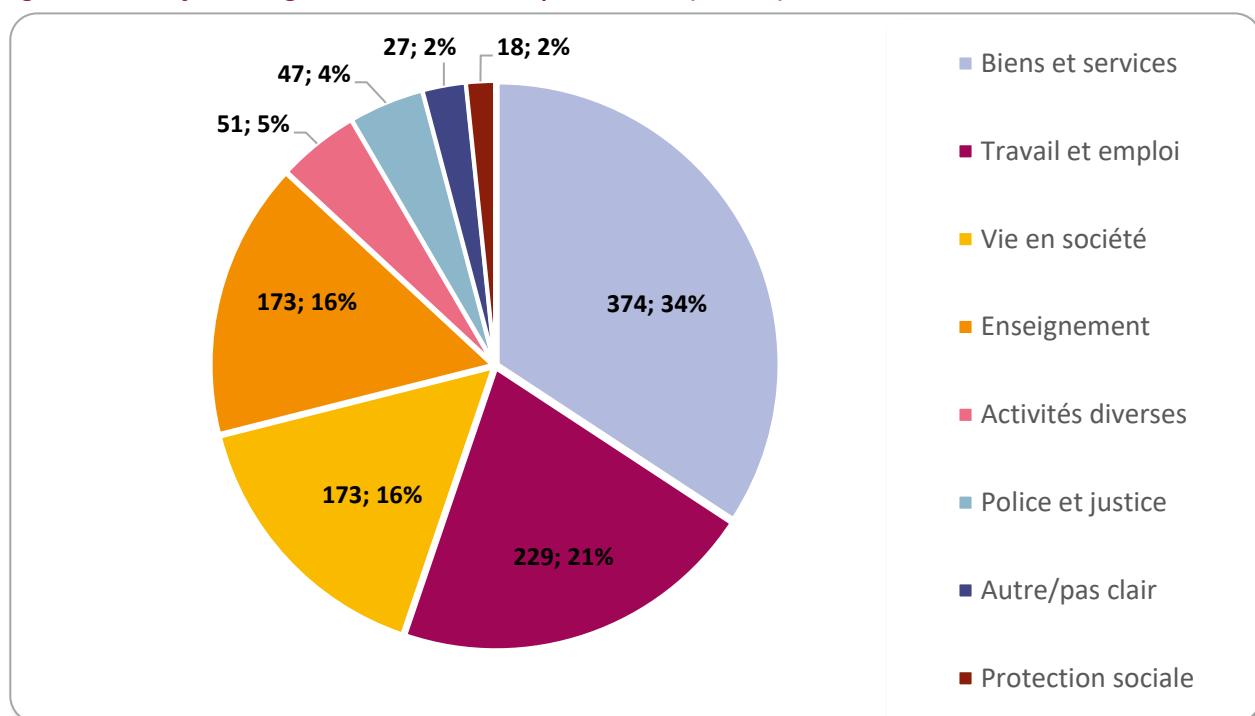




Une large majorité des signalements que nous recevons concerne quatre domaines qui restent identiques par rapport à l'année précédente :

- **Les biens et services** (34 %) qui regroupent un large éventail de secteurs, à savoir les services publics, le logement, les transports, les commerces, l'HoReCa, les services financiers tels que les banques et assurances, les soins de santé, etc. ;
- **L'emploi** (21 %) ;
- **L'enseignement** (16 %) ;
- **La vie en société** (16 %).

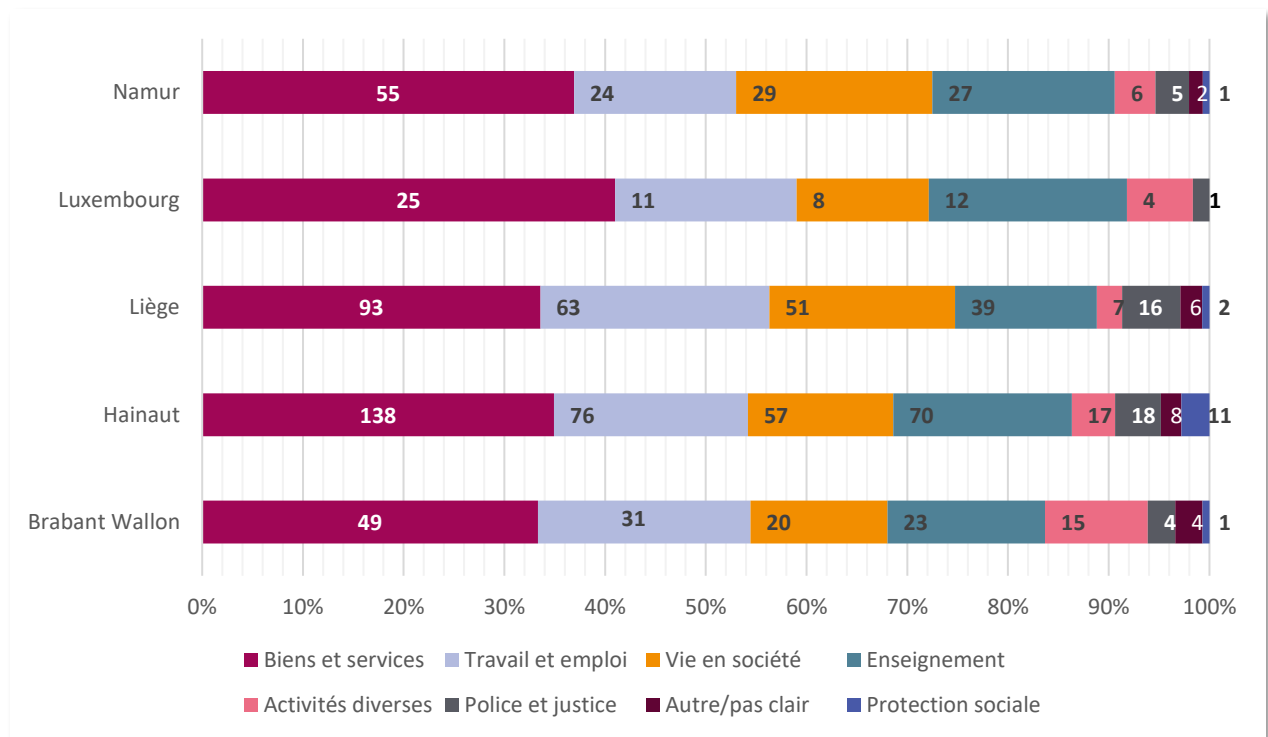
#### Signalements reçus en Région wallonne en 2022 par domaine (n=1092)



Au niveau national, les biens et services et l'emploi arrivent également en première et deuxième position. En revanche, la troisième place à l'échelle nationale est occupée par les signalements dans le domaine des médias. Cela peut s'expliquer par le fait que les signalements concernant les discours de haine tenus par les internautes sur les réseaux sociaux sont difficilement localisables. Viennent ensuite les domaines de la vie en société et l'enseignement, comme en Wallonie.

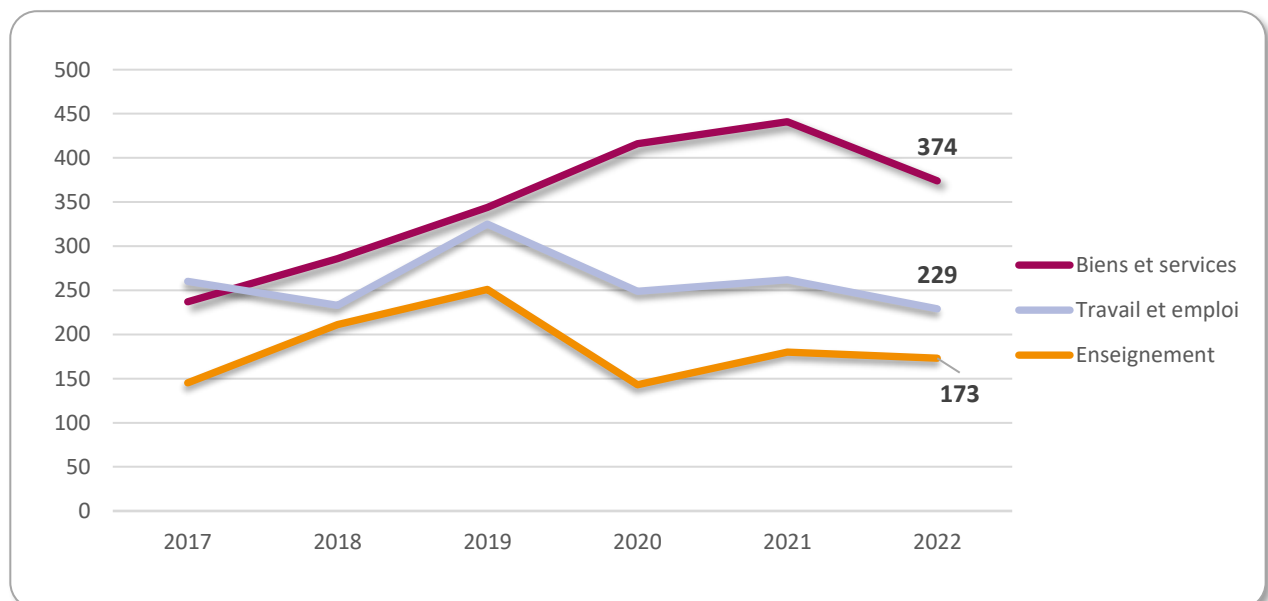
En termes de signalements, nous n'observons pas de différence importante entre les provinces, qui affichent toutes des proportions relativement similaires de dossiers ouverts dans les différents domaines.

### Signalements reçus en Région wallonne en 2022 par province et par domaine



Lorsqu'on observe l'évolution sur les six dernières années, on constate, en 2022, une diminution des signalements dans le domaine des biens et services ainsi qu'en emploi. Les signalements en matière d'enseignement diminuent également légèrement en 2022.

### Signalements reçus en Région wallonne dans les trois principaux domaines 2017-2022

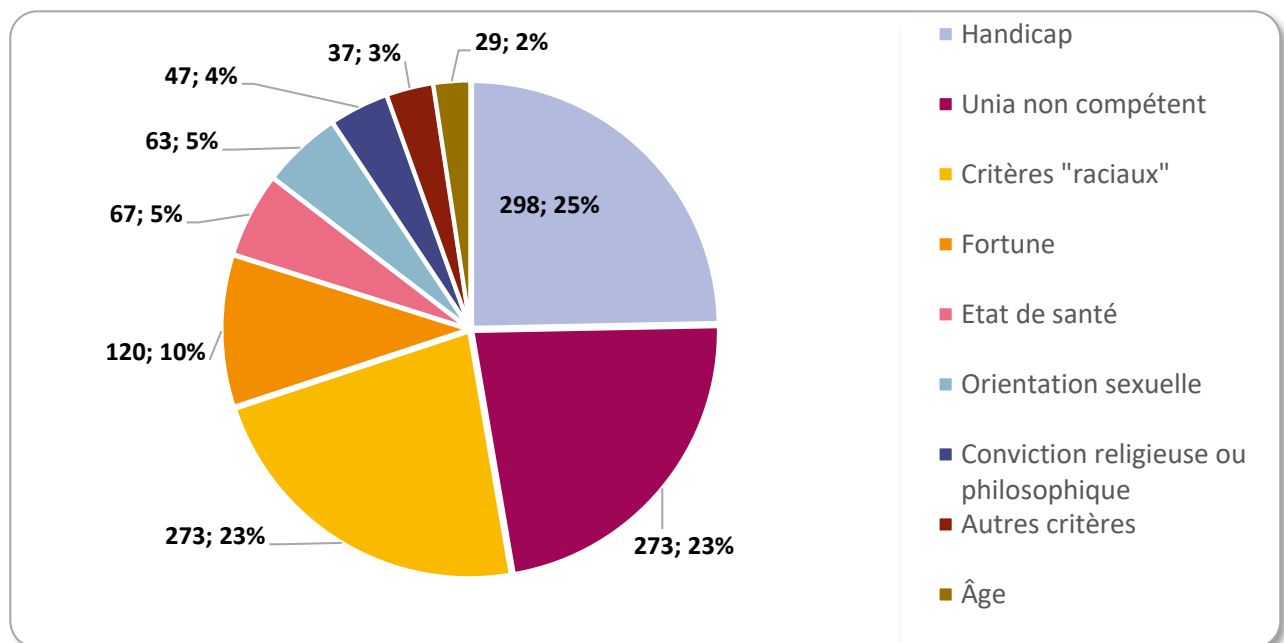


### Signalements reçus en Région wallonne en 2022 par critères (n=1207)

Lorsqu'on se penche sur les motifs de discrimination, trois critères se distinguent : le critère du **handicap** suivi des critères dits « **raciaux** » (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique) et enfin, le critère de **la fortune**.

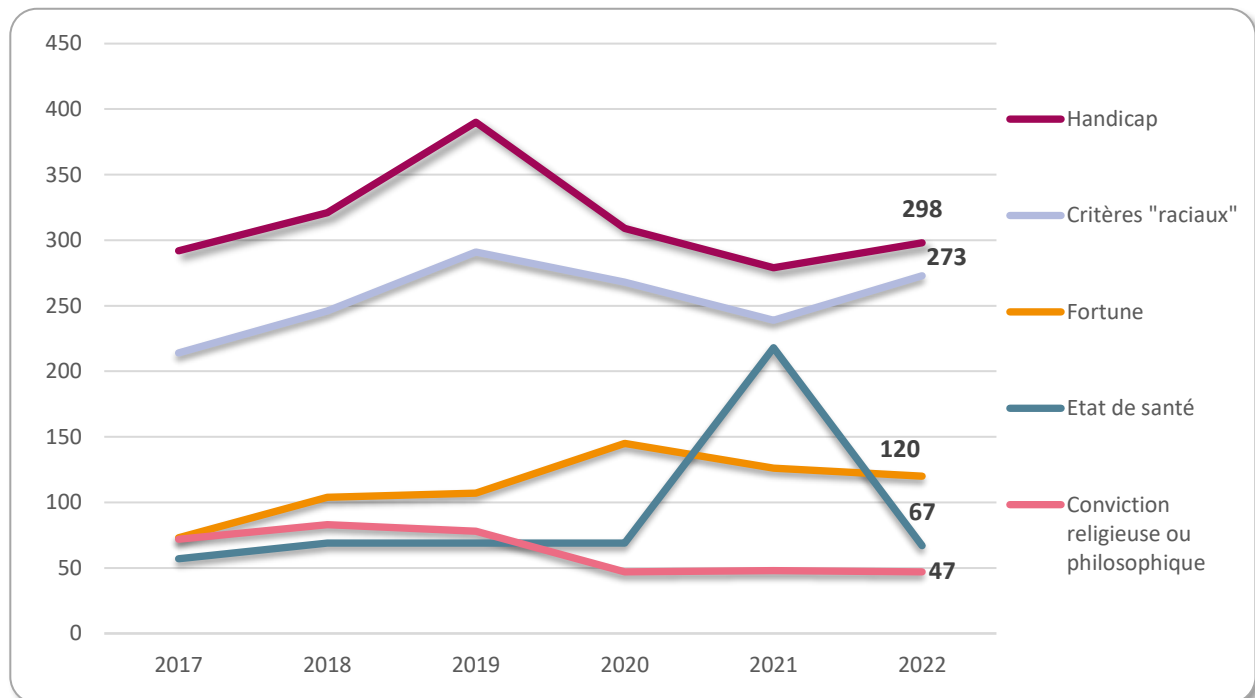
L'année dernière, le critère **de l'état de santé** était sur la troisième marche du podium à la suite des nombreux signalements reçus de la part de citoyens et citoyennes nous interpellant sur les questions relatives à la crise sanitaire. Cette année, ce critère est devancé par celui de **la fortune**.

Tout comme en 2021, nous avons reçu cette année en Wallonie un nombre important de signalements pour lesquels Unia n'est pas compétent (23 %). Cette proportion est toutefois moindre que celle observée à l'échelle nationale (35 % de « non compétents »). Pour ce type de signalements, Unia réoriente les requérants vers les organismes appropriés.



Le graphique ci-dessous témoigne d'une très nette diminution des signalements liés à l'état de santé qui avaient connu un pic en 2021, suite à la crise sanitaire. En revanche, les critères du handicap et les critères dits « raciaux » augmentent en 2022. Les critères de la fortune et des convictions religieuses et philosophiques restent quant à eux relativement stables par rapport à l'année dernière.

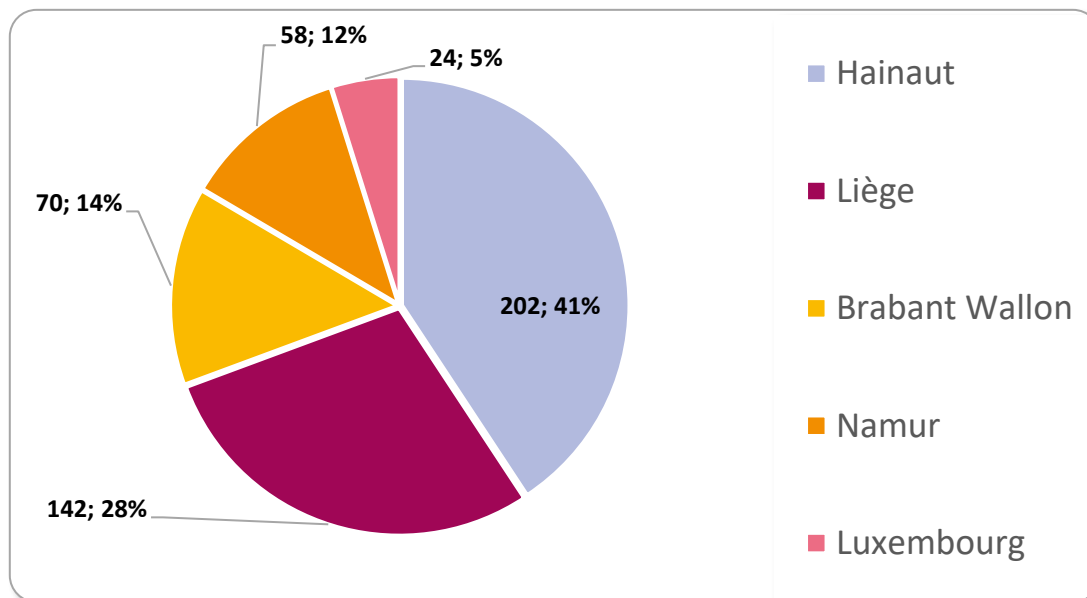
## Evolution des signalements par critères en Région wallonne (2017- 2022) - TOP 5



## 1.4 Dossiers

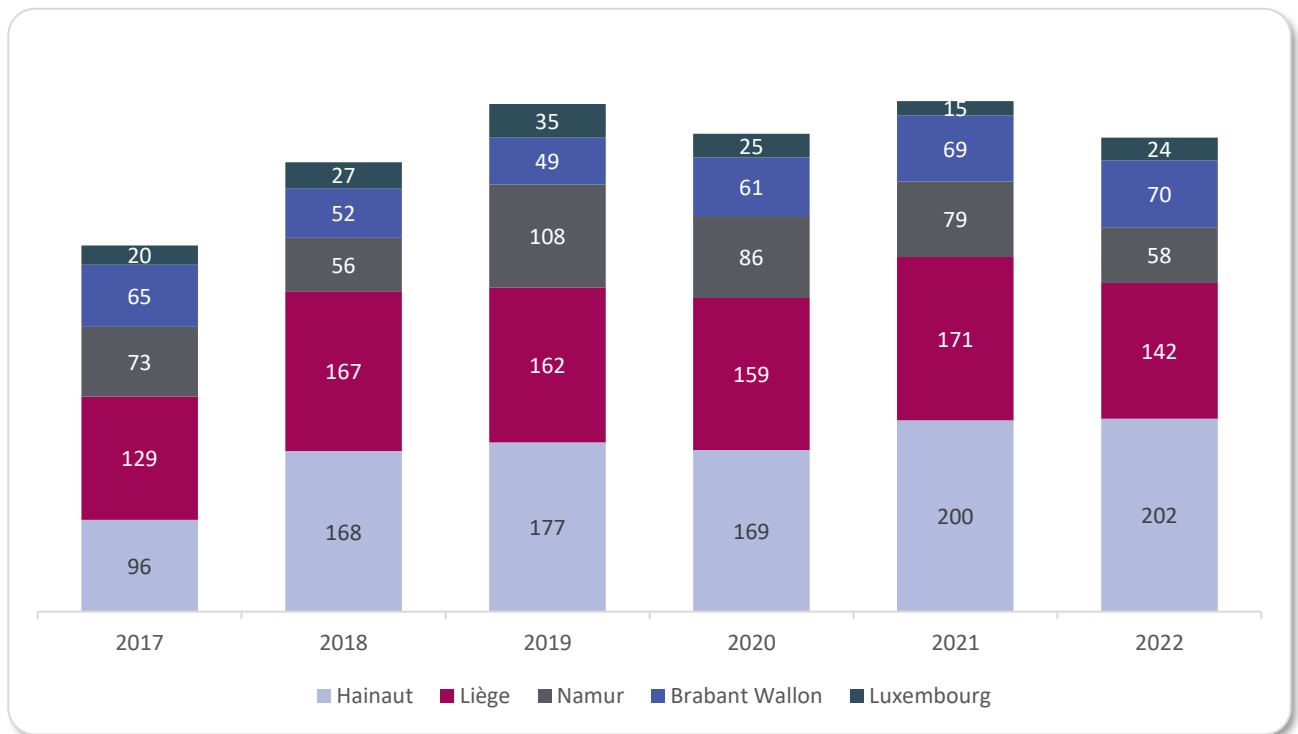
En 2022, sur 1 092 signalements concernant la Wallonie, 513 d'entre eux ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier, ce qui représente 27,2 % de la totalité des dossiers ouverts pour la Belgique. Cette proportion est plus importante par rapport à l'année dernière (23,6 %) bien que le nombre total de dossiers ouverts en Wallonie (et pour l'ensemble de la Belgique) soit en diminution.

### Dossiers ouverts en Région wallonne en 2022, par province (n=513)



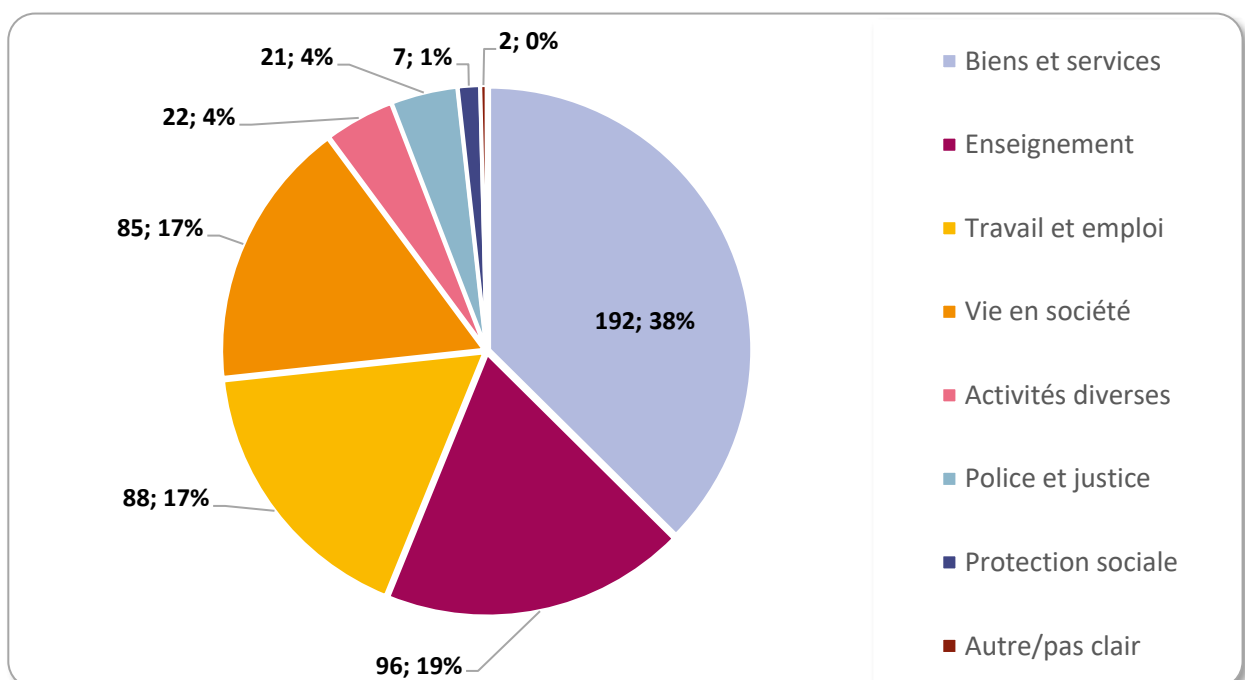
La répartition de ces dossiers entre les provinces reste relativement identique d'année en année et suit celle observée pour les signalements. Les provinces du Hainaut et de Liège restent en tête, avec 202 et 142 dossiers ouverts. Notons que 9 dossiers en Province de Liège ont été ouverts pour des faits ayant eu lieu en Communauté germanophone. On observe cependant cette année davantage de dossiers ouverts en Brabant wallon (70) qu'en Province de Namur qui n'enregistre que 58 dossiers. Enfin, nous avons ouvert 24 dossiers en Province du Luxembourg en 2022.

Evolution des dossiers ouverts en Région wallonne par province de 2017 à 2022



Les trois domaines les plus concernés par les faits de discrimination rapportés en Wallonie en 2022 sont les **biens et services** (38 %), **l'enseignement** (19 %) et **l'emploi** (17 %). Ce top trois reste identique par rapport aux années précédentes mais l'enseignement devance cette année le domaine de l'emploi.

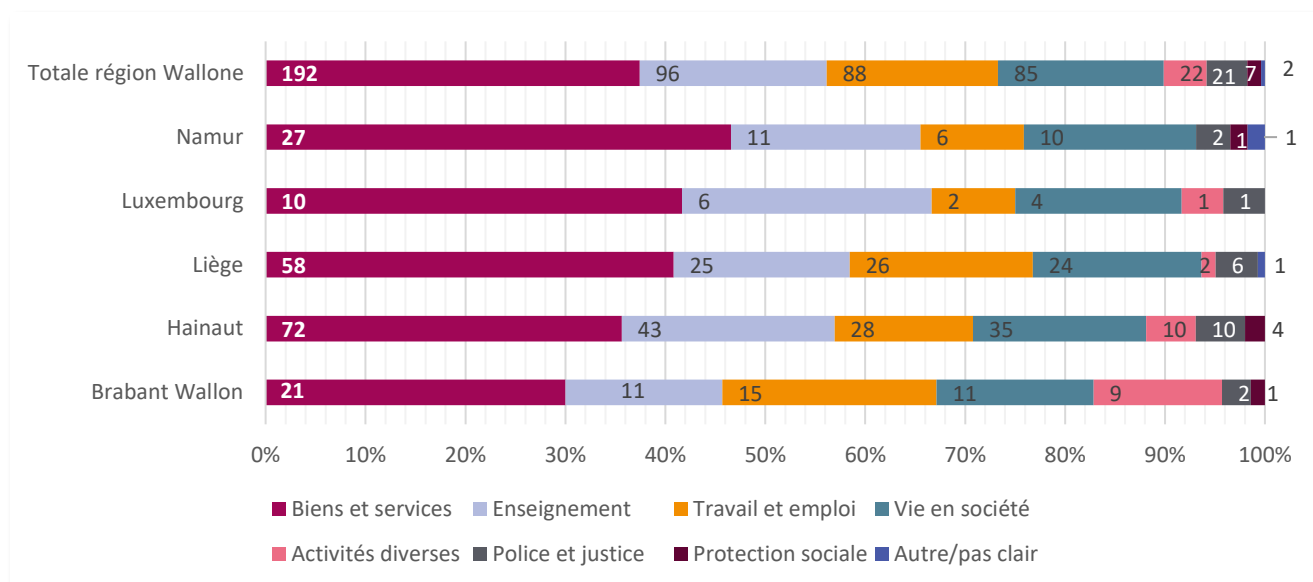
Dossiers ouverts en Région wallonne en 2022 par domaine (n=513)



Lorsqu'on compare ce top 3 avec les chiffres relatifs à l'ensemble du pays, on constate que les domaines les plus concernés par les discriminations sont légèrement différents en Wallonie par rapport à l'ensemble de la Belgique où l'emploi et les biens et services occupent la première place ex-aequo avec 28% des dossiers. En Wallonie, la proportion de dossiers en emploi est moindre (17 %). À l'échelle nationale, viennent ensuite l'enseignement et la vie en société avec 15 % et 14 % des dossiers, ces proportions sont légèrement supérieures en Wallonie (19 % et 17 %).

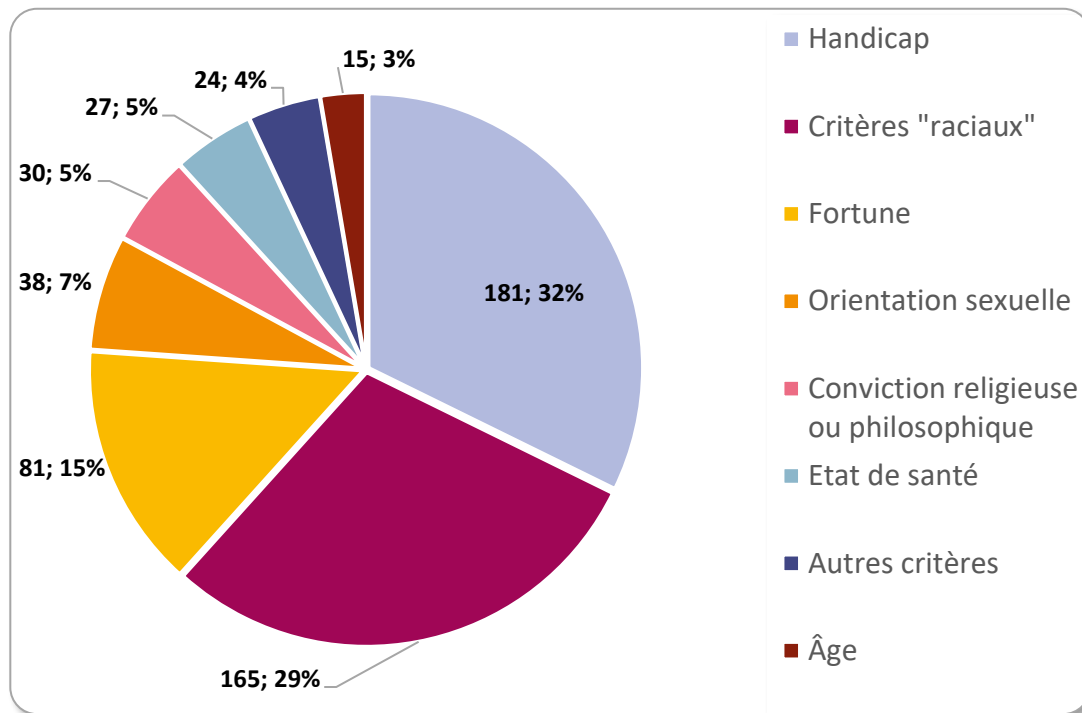
La proportion de dossiers dans chaque domaine reste relativement similaire d'une province à une autre. Toutefois, on observe une proportion plus importante de dossiers « emploi » dans la province du Brabant Wallon par rapport aux autres provinces. En Hainaut, c'est en enseignement qu'on constate une proportion plus importante de dossiers comparativement aux autres provinces wallonnes.

### Dossiers ouverts en Région wallonne en 2022 par domaine, par province et pour la Région (%)



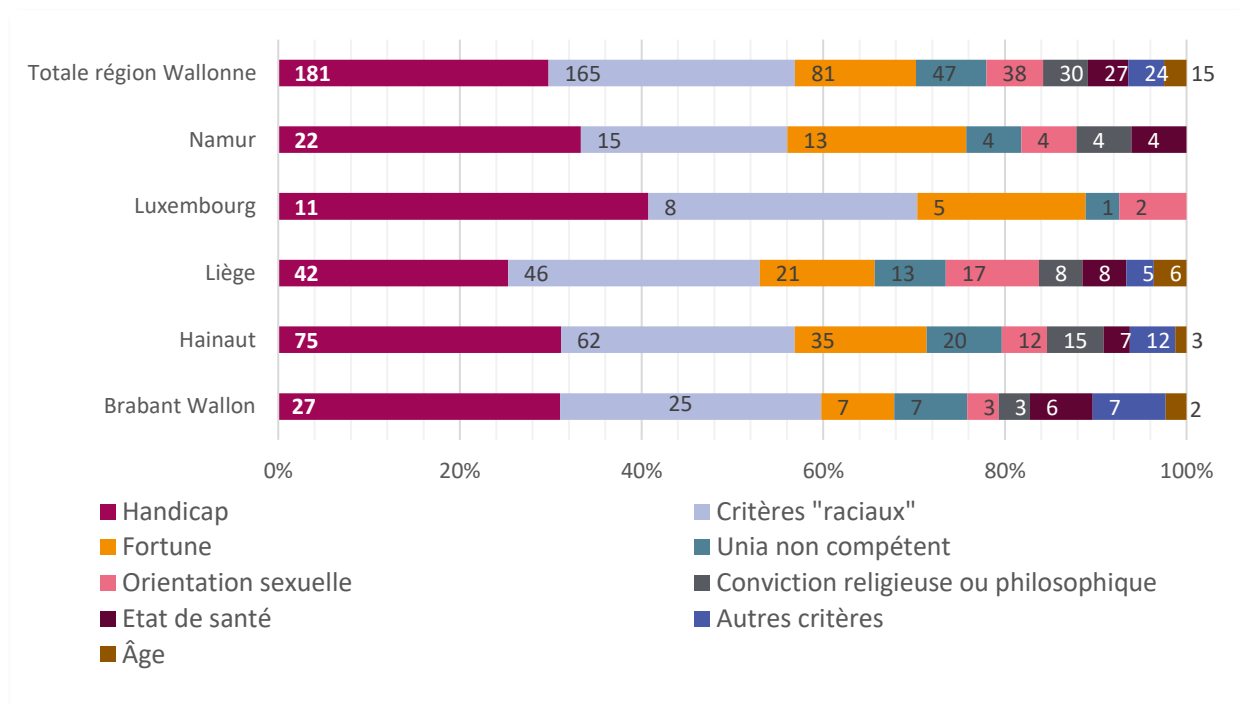
Lorsqu'on se penche sur les motifs de discrimination concernés en 2022 dans les dossiers de discrimination en Wallonie, le critère du **handicap** arrive en tête avec 32 % des dossiers (181) suivi des **critères dits « raciaux »** (165) et du critère de la **fortune** (81). Nous retrouvons, en 2021, le même « top trois ».

**Dossiers ouverts en Région wallonne en 2022 par critère (%) (n=608)**



Cette répartition par critère est relativement similaire d'une province à l'autre.

**Dossiers ouverts en Région wallonne en 2022 par critère, par province et pour la Région (%)**





Il est intéressant de mettre encore une fois ces données en perspective avec les chiffres relatifs à l'ensemble de la Belgique. En effet, à l'échelle du pays, ce sont les critères raciaux qui sont les plus représentés dans les dossiers (35 %), suivis du critère du handicap (26 %) et, en troisième lieu, du critère de l'état de santé (9%). Le critère de la fortune n'arrive qu'en cinquième position avec 7 % de dossiers ouverts en Belgique. À l'échelle de la Wallonie, cette proportion s'élève à 15 %, soit plus du double.

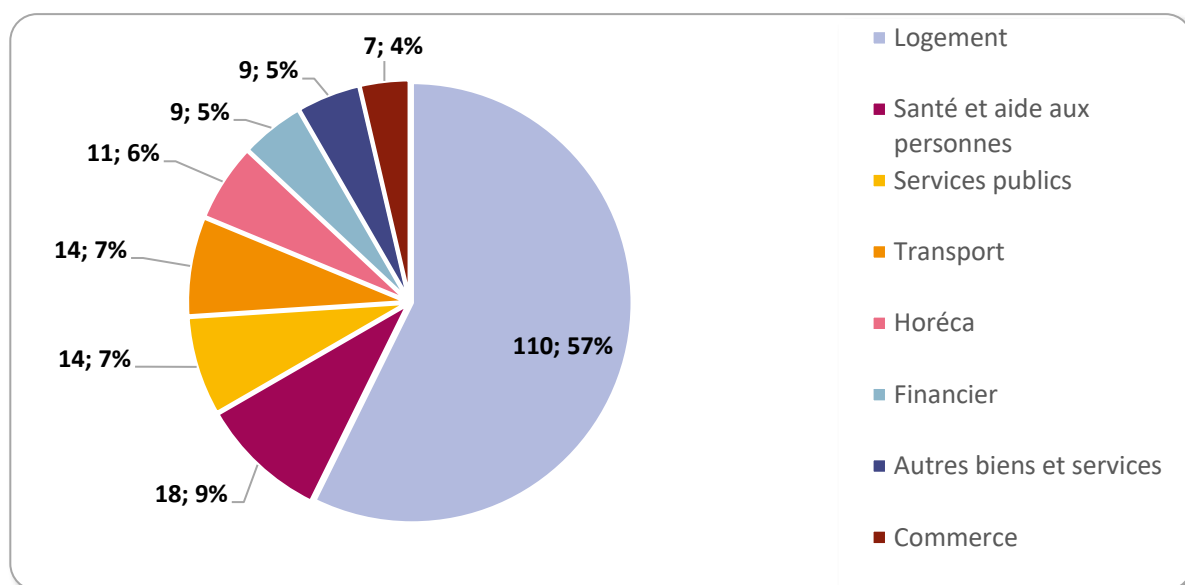
Depuis plusieurs années, nous constatons de réels problèmes de discrimination dans le sous-domaine du logement (qui fait partie du domaine général des biens et services) sur base du critère de la fortune.

Dans les sections suivantes, nous examinerons plus en détails les dossiers ouverts dans les trois domaines les plus représentés : les biens et services (en ce compris le logement), l'emploi et l'enseignement.

### 1.4.1. Biens et services

Comme pour les années précédentes, les biens et services constituent le domaine le plus concerné par les dossiers ouverts en Wallonie en 2022 avec 192 dossiers. On observe cependant une baisse de ces dossiers par rapport à 2021 (216 dossiers). Parmi ces 192 dossiers, une majorité concerne toujours des situations liées au logement (110 dossiers), ensuite, à la santé et l'aide aux personnes (18) suivis par les services publics (14) et les transports (14).

#### Dossiers ouverts en Région wallonne en 2022 en biens et services par sous domaines (n=192)



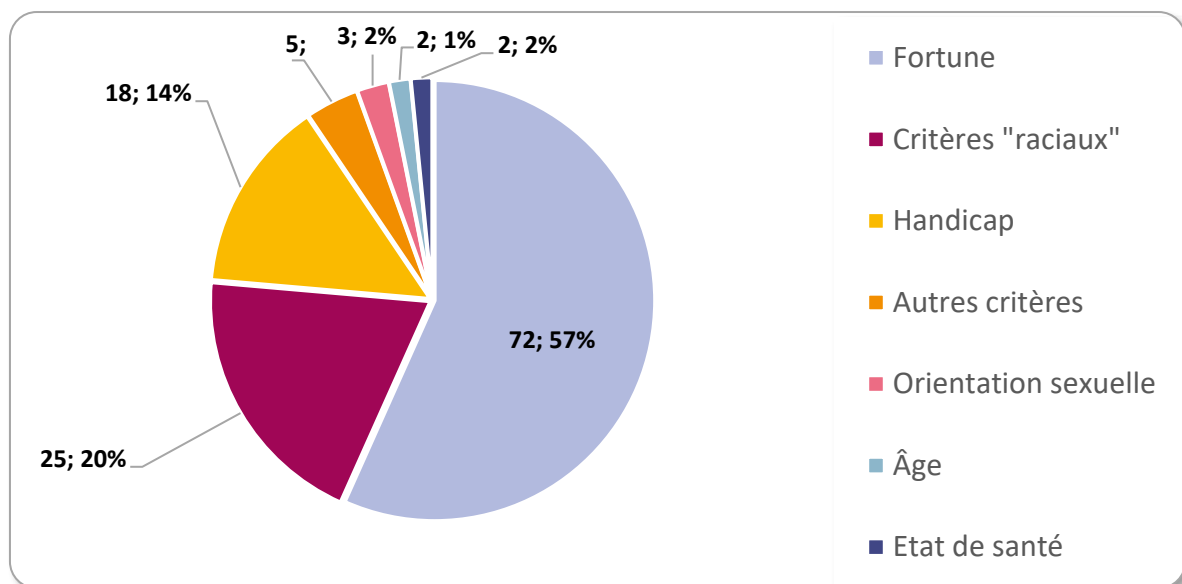
#### Logement

En 2022, le logement reste le sous-domaine le plus concerné par les discriminations au sein du domaine des biens et services. Si l'on examine de manière plus détaillée la répartition des dossiers dans ce sous-domaine, on constate qu'il s'agit, dans la majorité des cas, de discriminations basées sur le critère de la **fortune** (57 % des dossiers logement, soit 72 sur 142).

Par fortune, il faut entendre le fait de disposer d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine. Et quand nous évoquons les discriminations basées sur ce critère, il s'agit, par exemple, du refus de louer son bien à des personnes émergeant au CPAS ou bénéficiant d'allocations de chômage ou d'invalidité. Dans ce type de dossier, Unia intervient auprès du propriétaire ou de l'agence immobilière afin d'interpeller, de rappeler la loi et, éventuellement, d'obtenir une réparation pour la victime.

En matière de logement, ce sont les **critères dits raciaux** qui occupent la seconde place, suivis par le critère du **handicap**. Comparativement à l'année précédente, le top 3 des critères reste identique bien que la proportion de dossiers dans le sous-domaine du logement fondés sur la fortune diminue légèrement alors que celle des dossiers fondés sur les critères raciaux et le handicap augmentent par rapport à 2021.

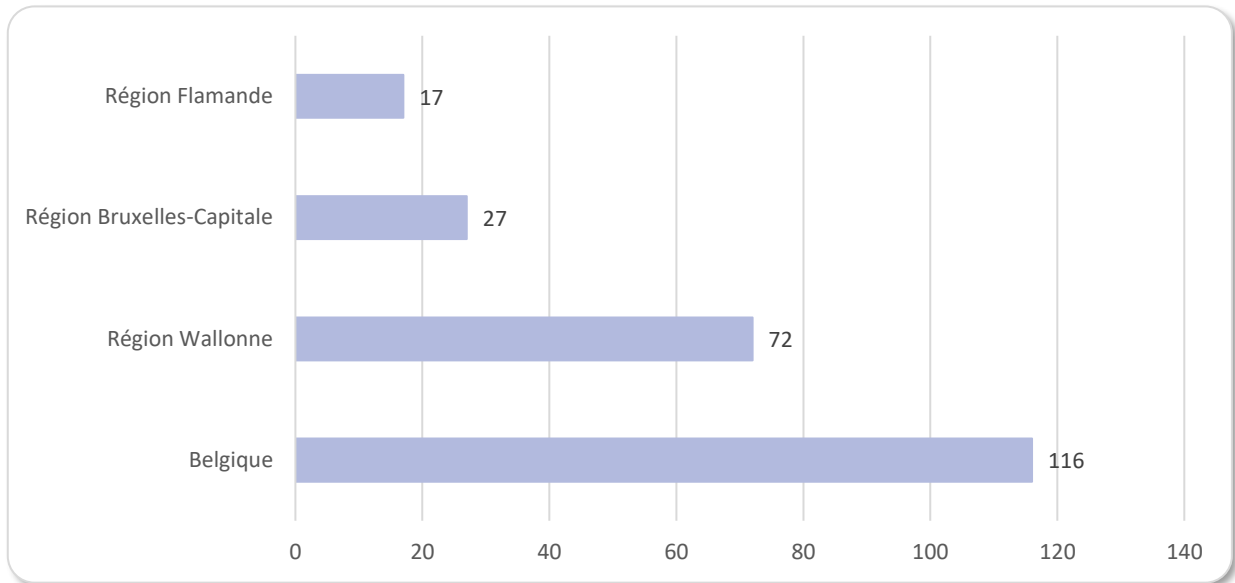
### Dossiers ouverts dans le sous domaine du logement en Région wallonne en 2022, répartition par critère (n=142)



D'année en année, le constat reste identique en Région wallonne : il existe un problème structurel de discrimination au logement relatif au critère de la fortune.

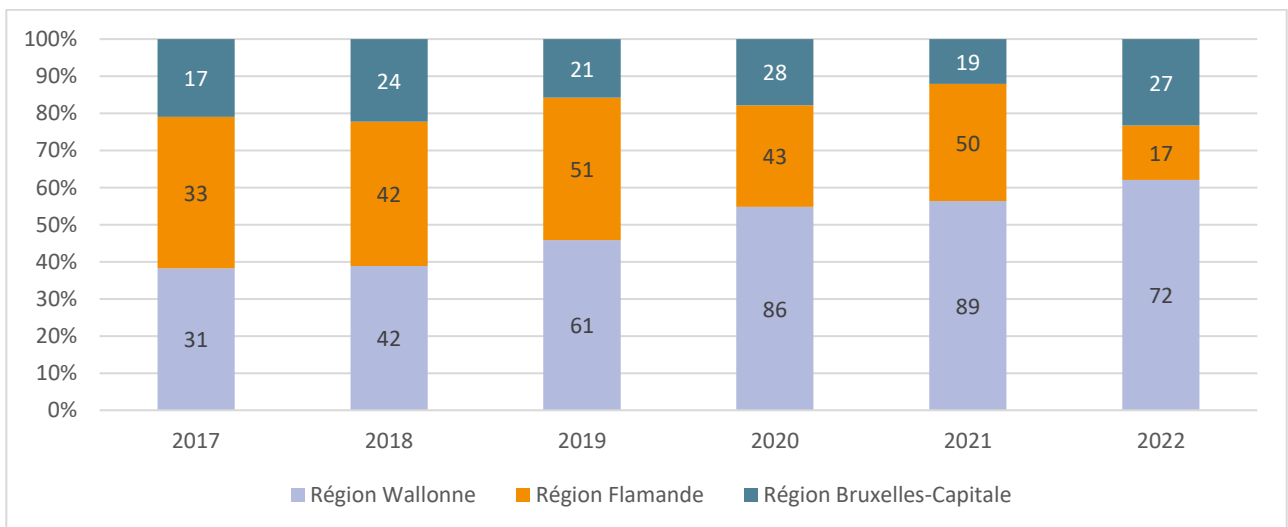
En effet, on observe que presque deux tiers des dossiers « logement-fortune » proviennent de la Wallonie. Cette proportion est encore supérieure cette année par rapport à 2021. Ce chiffre est proportionnellement très important puisque sur l'ensemble des dossiers ouverts par Unia (tous domaines et critères confondus), la part wallonne n'est que de 27,2 %.

### Dossiers ouverts dans le sous domaine du logement fondés sur le critère "fortune" en 2022 dans les trois régions et au niveau national



Dans le graphique ci-dessous, Nous pouvons constater que la part occupée par les dossiers provenant de la Wallonie dans l'ensemble des dossiers de discrimination sur base du critère **fortune** dans le logement est, d'année en année, de plus en plus importante, comparativement aux autres régions.

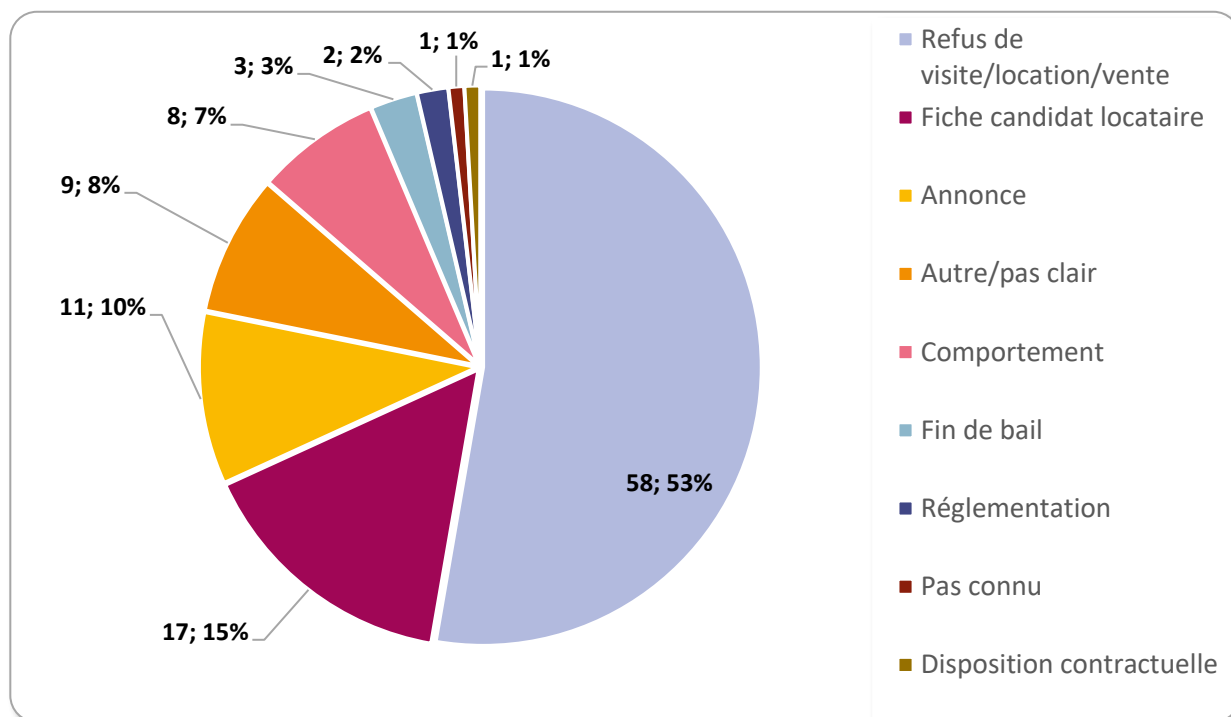
### Proportions de dossiers "logement-fortune" par région 2017- 2022)



La part wallonne dans les dossiers logement-fortune est donc particulièrement importante en 2022, d'autant plus lorsqu'on la compare à celle des deux autres régions du pays. Nous avons ouvert en Wallonie 4 fois plus de dossiers logement-fortune qu'en Région Flamande et 2,5 fois plus de dossiers qu'en Région de Bruxelles-Capitale.

Les discriminations rencontrées par les candidats-locataires peuvent avoir lieu à différentes étapes du processus de location comme nous pouvons le constater dans le graphique ci-dessous : libellé de l'annonce, refus de visite ou refus de location.

### Les problématiques rencontrées dans les dossiers logement en 2022 (n=110)



Les dossiers les plus courants en 2022 concernent des candidats qui se voient refuser une visite ou la location d'un bien en raison d'un critère protégé. Cependant, dès l'annonce d'un bien mis en location, il est fréquent d'y retrouver la mention « contrat de travail exigé » ou encore « pas de CPAS ou de chômage ». Ce type d'annonce problématique est plus spécifique au secteur immobilier privé et est généralement publié sur des plateformes telles qu'Immoweb ou via les réseaux sociaux (principalement Facebook).

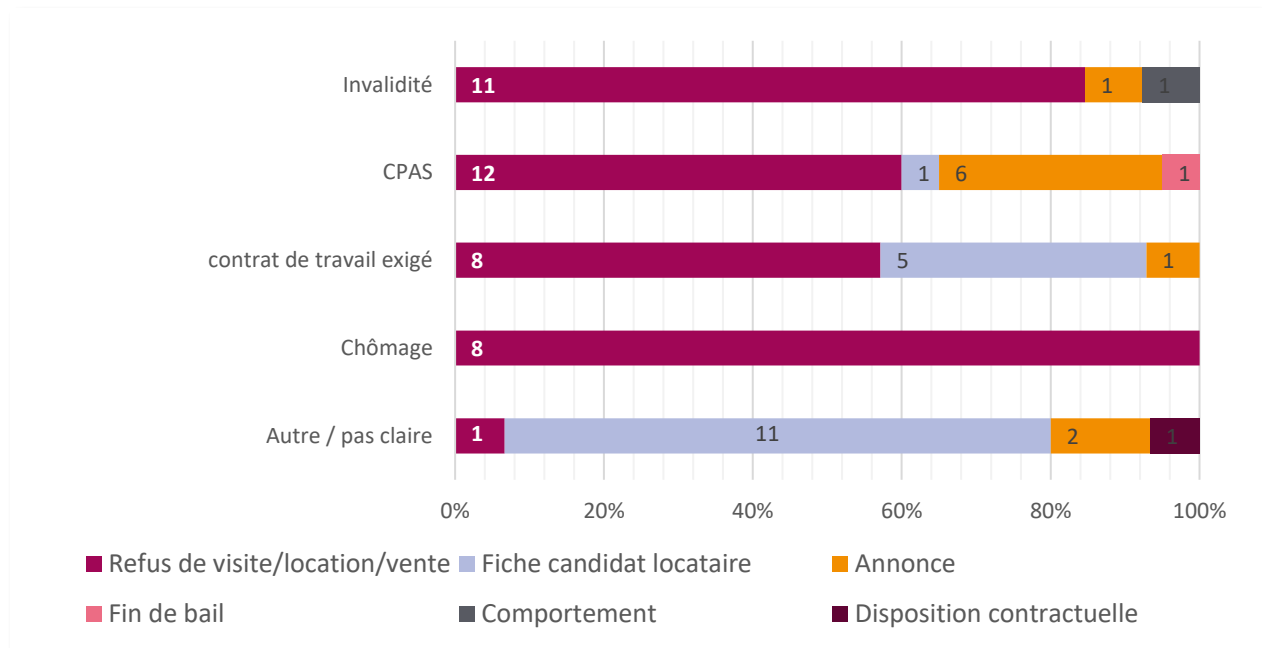
Dans un nombre important de dossiers, bien que la mention du contrat de travail exigé n'apparaisse pas dans l'annonce, certaines personnes n'obtiennent pas l'opportunité de visiter un bien en location sur base de leurs revenus. Ce refus s'exprime lors des échanges téléphoniques ou écrits qu'ils peuvent avoir avec des propriétaires ou des agents immobiliers.

Nous constatons, encore en 2022, des problèmes liés aux formulaires de candidatures proposés principalement par les agences immobilières. Unia est régulièrement interpellé par des candidats-locataires qui doivent remplir un formulaire de renseignements avant même la visite du bien. Or, certains formulaires demandent des informations qui pourraient conduire à des comportements discriminatoires (lieu de naissance, lieu de travail, crédits en cours, etc.).

Pour pallier ce problème, le Service Public de Wallonie en charge du logement, la Fédération des agents immobiliers francophones (Federia), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Unia ont collaboré à l'élaboration en 2021 [d'un formulaire-type à destination des agences immobilières et des propriétaires](#). Cet outil permet aux acteurs du marché du logement de sélectionner les candidats-locataires sans discriminer. Ce formulaire, facile d'utilisation, balise clairement les informations qui peuvent être collectées auprès des candidats-locataires et à quel stade de la procédure elles peuvent l'être (à la suite de la visite du bien et lors de la conclusion du contrat de bail).

En conclusion, comme nous l'avons soulevé par le passé, un grand problème réside dans le chef des propriétaires privés ou des agences immobilières qui refusent de louer leur bien à certains publics. Il s'agit, dans la majorité des cas, de personnes ayant des revenus autres que professionnels tels que les allocations d'invalidité, de chômage, de pension ou émargeant au CPAS. Il apparaît également que des personnes d'origine étrangère essuient des refus d'accès à un logement en raison de stéréotypes racistes. Ces deux critères peuvent évidemment se cumuler.

#### Discriminations basées sur la fortune et procédure de location en Région wallonne en 2022 (n=72)



#### Exemple de dossier traité en 2022 :

Une jeune locataire souhaite mettre fin anticipativement à son bail de location car elle achète une maison. Elle doit trouver un candidat locataire pour son appartement.

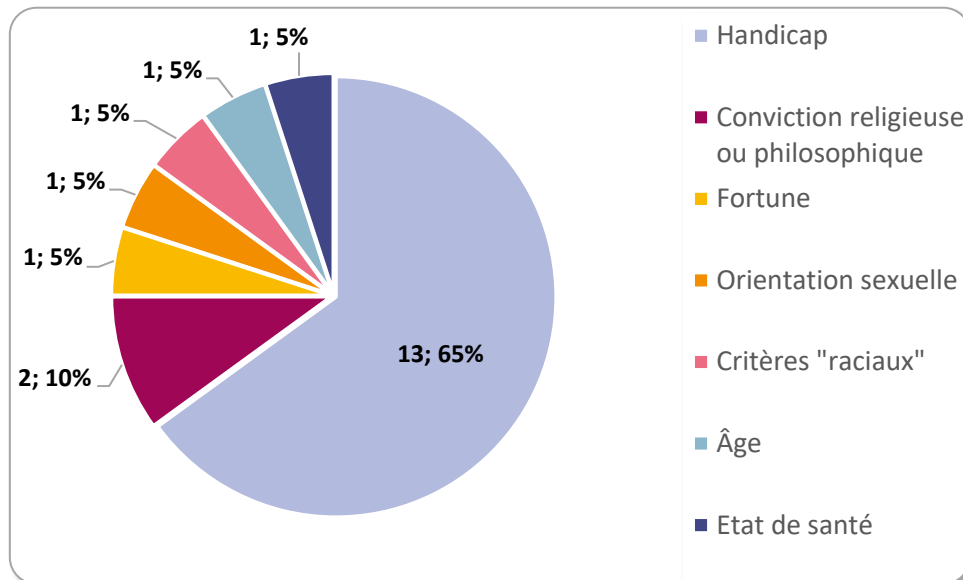
Par deux fois, la propriétaire refuse des candidats d'origine africaine. La locataire demande qu'Unia l'aide à raisonner la propriétaire.

La locataire a eu les explications sur les comportements interdits par la loi anti-discriminations, surtout l'injonction à discriminer. Etant donné les échanges de courriels et de sms avec la propriétaire, et armée des conseils et arguments juridiques transmis par Unia, elle a pu argumenter auprès de la propriétaire avec plus d'assurance. La propriétaire a finalement accepté la deuxième candidate d'origine africaine.

### Santé et aide aux personnes

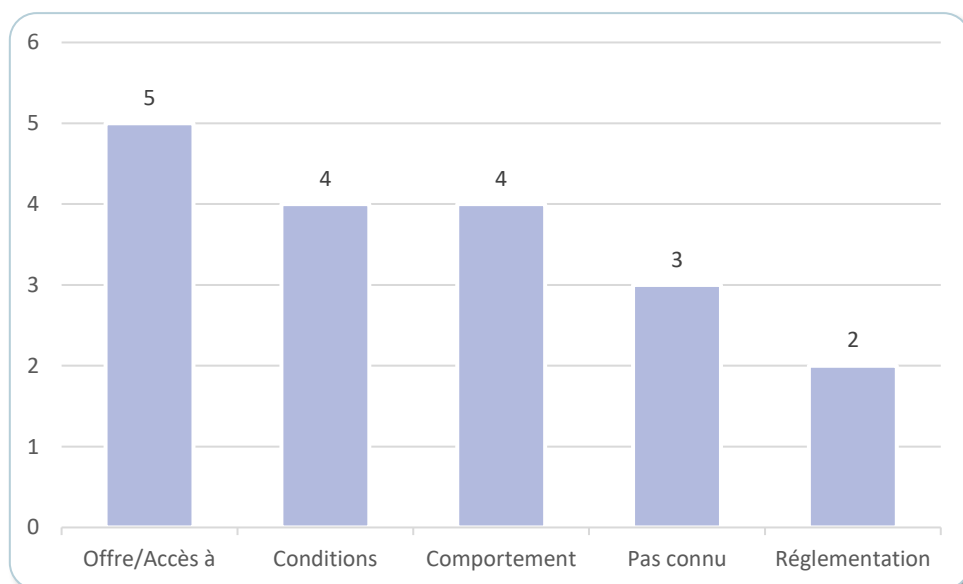
Au sein des biens et services, c'est le sous-domaine de la santé et de l'aide aux personnes qui enregistre le plus grand nombre de dossiers ouverts en 2022, après le logement. Le critère du handicap est en grande majorité concerné dans ces dossiers.

#### Dossiers ouverts dans le sous domaine Santé et aide aux personnes en Région wallonne par critère en 2022 (n=22)



Nous constatons dans le graphique ci-dessous que les problèmes rencontrés par les citoyens concernent principalement l'accès à certains établissements de soins, les conditions d'accès ou le comportement des prestataires de soins.

#### Dossiers ouverts dans le sous domaine Santé et aide aux personnes en Région wallonne en 2022 par problématique (n=18)



**Exemple de dossier traité en 2022 :**

Une dame malentendante doit se rendre à l'hôpital pour un rendez-vous médical et introduit auprès de l'hôpital une demande afin de pouvoir bénéficier d'un interprète en langue des signes. L'hôpital refuse de prendre en charge les frais d'interprétariat et envoie une facture à madame.

Selon la législation anti-discrimination et la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les personnes sourdes et malentendantes, en tant que personnes handicapées, ont droit à des aménagements raisonnables.

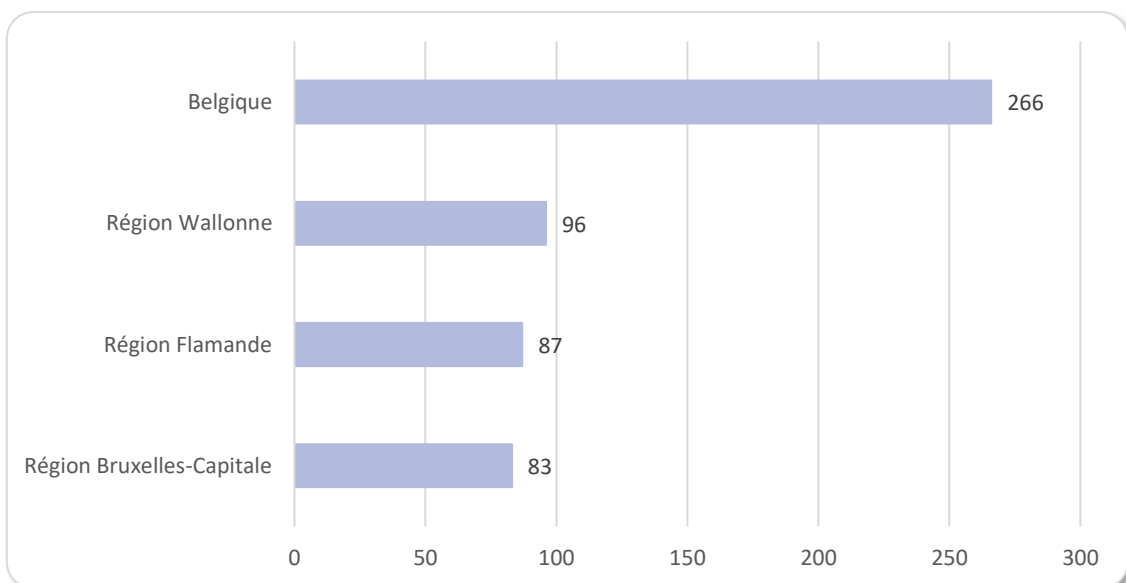
Dans ce dossier, la présence d'un interprète en langue des signes est indispensable pour que madame puisse communiquer sur son état de santé et comprendre les explications des médecins. L'aménagement raisonnable doit donc être la prise en charge des frais liés à la présence d'un interprète car ces frais doivent être à la charge de celui qui offre le service et ne doivent pas constituer un coût supplémentaire pour la personne en situation de handicap.

Les hôpitaux estiment souvent à tort que c'est au patient sourd de prendre en charge les coûts car il bénéficie d'un certain nombre d'heures d'interprétation gratuites. Or, ces heures sont fortement limitées dans les faits. Il n'est pas acceptable pour les personnes sourdes de devoir utiliser leurs heures personnelles limitées lors d'une consultation ou d'un traitement à l'hôpital, alors que l'obligation d'aménagements raisonnables incombe aux hôpitaux qui doivent rendre leurs services accessibles à tous.

Unia recommande d'établir une circulaire avec des règles claires sur l'interprétation pour les personnes sourdes et malentendantes dans les hôpitaux, mais également de rechercher, avec toutes les autorités, une solution pour la rémunération des interprètes<sup>1</sup>.

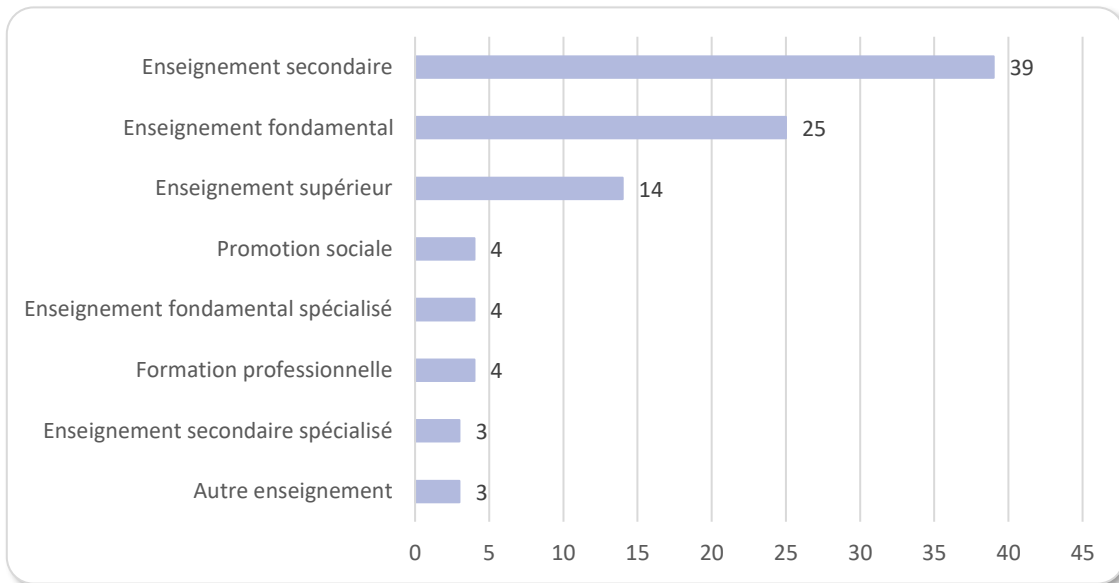
**1.4.2. Enseignement**

En 2022, le deuxième secteur le plus concerné par les dossiers de discrimination ouverts en Région Wallonne est l'enseignement avec 96 dossiers. Ce chiffre est en légère baisse par rapport à l'année précédente mais reste plus important en Wallonie que dans les autres régions.

**Dossiers ouverts en enseignement pour la Belgique et les régions en 2022**

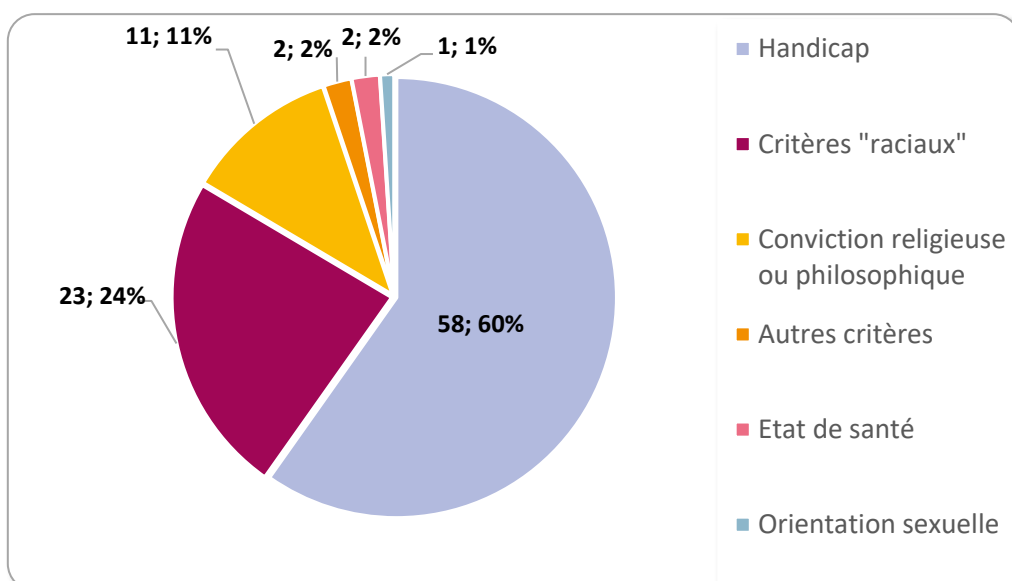
En 2022, les dossiers ouverts par Unia ont surtout concerné l'enseignement secondaire et fondamental ordinaire.

#### Dossiers ouverts en enseignement en Région wallonne en 2022 par niveau d'enseignement (n=96)



En ce qui concerne les motifs de discrimination, c'est encore le handicap qui est majoritairement concerné dans ces dossiers, suivi des critères raciaux. Viennent enfin les dossiers liés aux convictions religieuses et philosophiques.

#### Dossiers ouverts en enseignement en Région wallonne en 2022 par critère (n=98)

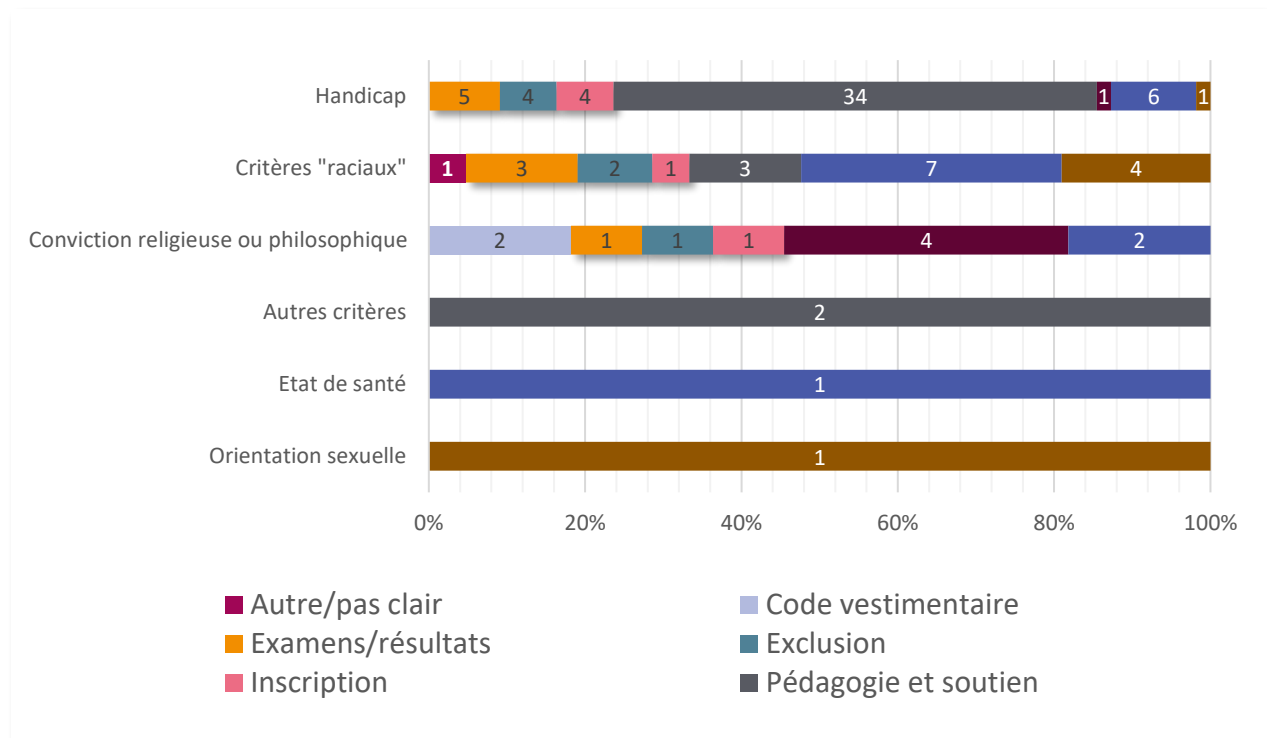




En fonction du critère, nous constatons dans le graphique ci-dessous que les problématiques diffèrent.

1. Des élèves/étudiants en situation de **handicap** ou ayant un trouble d'apprentissage signalent principalement des problèmes liés au manque de soutien et à la pédagogie pas suffisamment adaptée.
2. D'autres personnes nous contactent au sujet de situations liées aux critères dit « **raciaux** » qui s'illustrent en général par des relations difficiles (notamment du harcèlement) entre élèves ou avec l'école (direction, professeurs).
3. Enfin, les dossiers relatifs aux **convictions religieuses ou philosophiques** concernent le plus souvent des questions de règlements internes dans les écoles qui interdisent le port de signes convictionnels ou le port de couvre-chef, mesure qui entraîne des répercussions, notamment, sur les jeune filles et femmes portant le foulard pour des raisons religieuses.

## Dossiers ouverts en enseignement en Région wallonne en 2022 selon critères principaux et problématiques (%)



### Exemples de dossiers traités en 2022

#### Un correcteur orthographique pour un étudiant dyslexique et dysorthographique

*Un étudiant en 1ère année de bachelier en communication est dyslexique et dysorthographique. Il demande plusieurs aménagements raisonnables pour lui permettre de suivre ses cours. Il a notamment besoin d'utiliser un correcteur orthographique. Dans le cadre d'un cours de communication et des cours de langue, ce correcteur lui est refusé.*

*L'étudiant interpelle Unia qui prend contact avec l'établissement. Unia remet un avis écrit à l'étudiant, encourageant l'utilisation d'un correcteur orthographique. Cet outil lui donne les mêmes opportunités que les autres étudiants qui suivent les mêmes études. Unia avance également comme argument que dans le monde professionnel, il aura à disposition les outils nécessaires.*

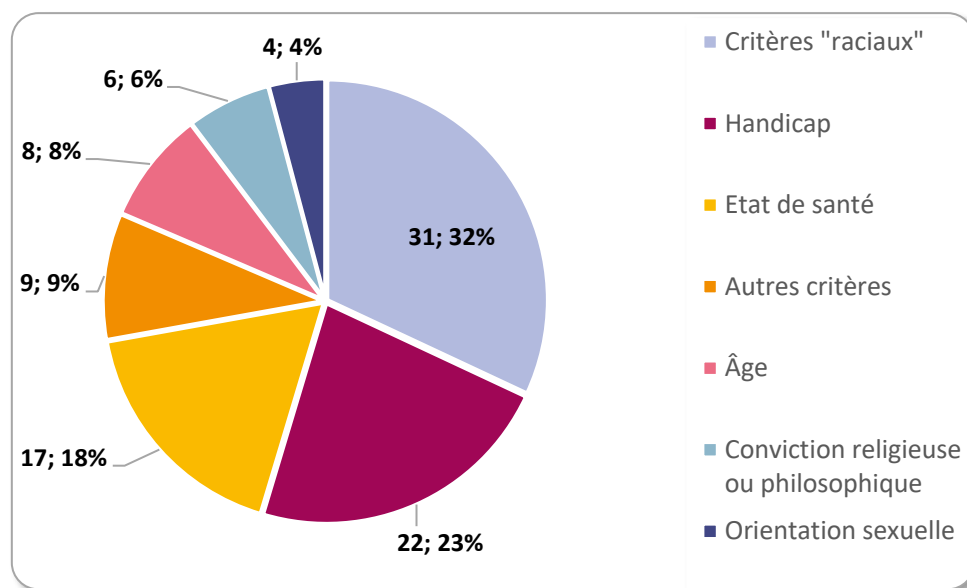
*L'étudiant introduit un recours contre la décision de l'école et joint l'avis d'Unia. Après délibération, la commission de recours accepte l'utilisation du correcteur orthographique.*

### 1.4.3. Emploi

En 2022, l'emploi est le troisième secteur le plus concerné par les dossiers de discrimination ouverts en Wallonie avec 88 dossiers (il occupait la seconde place l'année dernière). Cette année, ce sont **les critères raciaux** qui constituent les motifs les plus courants de discrimination dans ce domaine. Viennent ensuite les critères du **handicap et de l'état de santé**.

On constate une augmentation des dossiers fondés sur les critères raciaux dans le domaine de l'emploi par rapport à l'année précédente. Les critères du handicap et de l'état de santé sont en revanche en diminution.

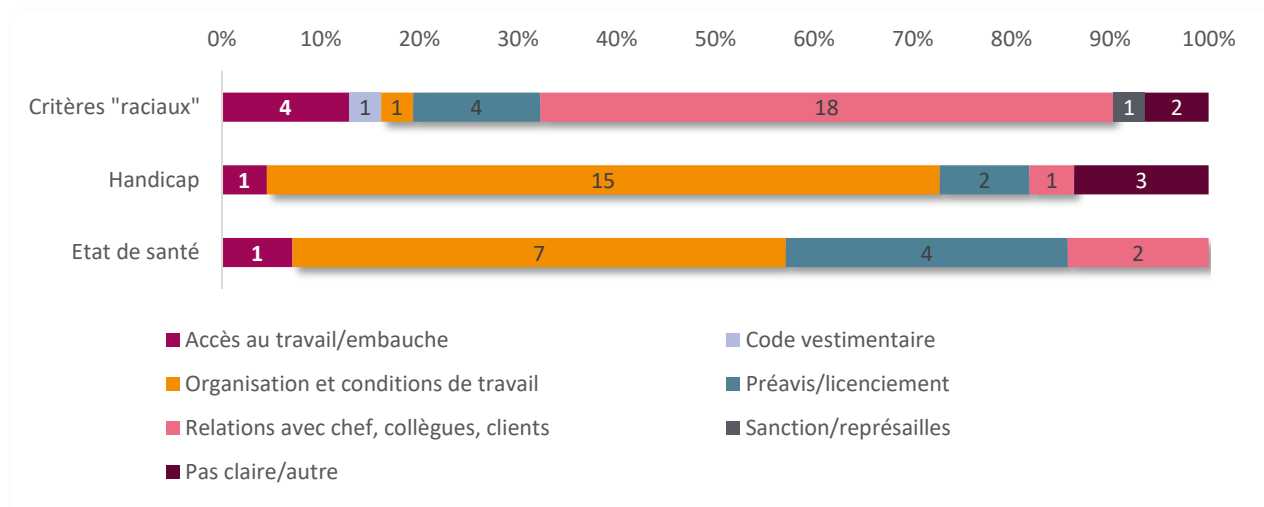
#### Dossiers ouverts en emploi en Région wallonne en 2022 par critère (n=115)



Dans le domaine de l'emploi, les discriminations peuvent avoir lieu lors de différentes étapes de la relation de travail, comme l'illustre le graphique ci-dessous. En effet, si nous croisons les trois critères principaux avec les problématiques concernées, nous remarquons que les situations sont diverses.

Pour les personnes s'estimant victimes de discrimination sur base de critères dits « raciaux », ce sont en grande majorité les relations avec les collaborateurs, les clients et/ou la hiérarchie qui posent un problème. Concernant les personnes en situation de handicap, les problèmes les plus fréquemment rencontrés au travail sont liés à l'organisation et aux conditions de travail, et en particulier à la mise en œuvre d'aménagements raisonnables pour les travailleurs en situation de handicap. Enfin, des travailleurs nous contactent afin de nous faire part de leur licenciement sur base du critère de l'état de santé.

#### Dossiers ouverts en emploi en Région wallonne en 2022 par critères principaux et problématiques (%)



### Exemple de dossier traité en 2022

#### Les personnes de petite taille peuvent aussi devenir conducteur de transports en commun

Parmi les solutions négociées dans le domaine de l'emploi sur lesquelles Unia a travaillé en 2022 en Région wallonne, nous pouvons citer l'exemple de cette société de transport en commun qui refusait systématiquement les candidats de moins d'1m60 pour des engagements à des postes de conduite.

Après avoir été contactée par Unia, qui l'informe du caractère potentiellement discriminatoire de ce critère, la société a adapté sa procédure de recrutement et procède plutôt à des tests de conduite permettant d'objectiver l'aptitude des candidats, en collaboration avec le conseiller interne en prévention et protection au travail.

Unia salue l'initiative et rappelle par la même occasion à la société son obligation de mettre en place des aménagements raisonnables pour les personnes de petite taille, comme leur permettre de rouler uniquement sur les bus dont les postes de conduite sont adaptés.

## 2 Accompagnement et plaidoyer

Les ambassadeurs locaux ont une mission de plaidoyer auprès des communes wallonnes et les accompagnent dans la mise en œuvre de projets et de politiques visant l'égalité et la lutte contre les discriminations. Ainsi, les ambassadeurs se rendent disponibles pour participer à des plateformes communales ou des groupes de travail, pour rendre des avis sur des projets en cours ou pour accompagner les autorités dans la mise en place de plans et de mesures orientés vers la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations. Ce rôle de plaidoyer consiste également à relayer auprès des pouvoirs locaux les recommandations politiques d'Unia, lorsqu'elles concernent des compétences communales. Voici quelques exemples des actions et recommandations portées en 2022.

## 2.1 Politique de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement

Le droit à un logement décent est un droit consacré par la Constitution. Le marché du logement est un marché concurrentiel, et son accès n'est pas aisé pour de nombreux ménages. La discrimination accentue cette difficulté et empêche certains citoyens de jouir de ce droit sur un pied d'égalité avec les autres. Unia est convaincu que les pouvoirs locaux ont un rôle à jouer dans la lutte contre les discriminations au logement. En effet, les compétences communales, la proximité de l'autorité locale avec les citoyens et les acteurs de terrain sont des leviers indispensables.

De plus en plus de villes et de communes souhaitent mener des actions de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement sur leur territoire, mais manquent souvent des moyens nécessaires pour le faire. C'est par exemple le cas des villes qui souhaitent effectuer des campagnes de testing, souvent coûteuses, et initier des actions de sensibilisation et de formation auprès des bailleurs privés et des agences immobilières. (Le « testing » consiste à vérifier de manière objective si des propriétaires ou des agents immobiliers traitent de la même façon des personnes présentant des caractéristiques différentes.)

Unia invite les autorités régionales à soutenir financièrement ces initiatives à travers le lancement d'appels à projets mettant à disposition des budgets spécifiques, et plus globalement de soutenir les dynamiques locales d'échanges de bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations.

Afin d'atteindre cet objectif, Unia anime depuis 2019 une plateforme virtuelle d'échanges et de réflexions réunissant plusieurs villes wallonnes autour des questions relatives à leur politique en matière de logement. En 2022, la ville de Mouscron s'est jointe à la plateforme portant ainsi au nombre de 9 les villes participantes : Namur, Liège, Verviers, Mons, Charleroi, Bastogne, Tournai, Chaumont-Gistoux et Mouscron.

Ce groupe de travail se réunit tous les trois mois et les membres s'inspirent mutuellement de bonnes pratiques tout en les adaptant aux spécificités de leurs villes.

A titre d'exemple concernant les testings, la ville de Namur a sollicité des chercheurs de la VUB, au début de l'année 2022, dans l'objectif d'objectiver l'existence de pratiques discriminatoires dans le secteur du logement namurois. Face aux résultats de ce testing, la Ville de Namur a décidé de sensibiliser les agents immobiliers à la problématique de la discrimination sur le marché locatif namurois.

En collaboration avec la Ville de Namur et le Centre Régional d'Intégration, Unia a par la suite participé à l'organisation d'une journée d'étude sur la discrimination sur le marché du logement et la réglementation en matière de cohabitation. Une cinquantaine d'agents immobiliers de Namur et du Brabant wallon ont participé à cette journée d'étude, qui a bénéficié du soutien de l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI). Les participants ont également reçu des outils pour sélectionner les candidats locataires sans discriminer.

La Ville de Verviers a également organisé une journée de sensibilisation en partenariat avec Unia, le CRVI et l'asbl Espace 28, à destination des propriétaires et des agents immobiliers verviétois, ainsi que des acteurs publics et associatifs travaillant dans le domaine du logement à Verviers.

Enfin, la Ville de Charleroi a pris contact avec toutes les agences immobilières carolorégiennes afin de les informer du cadre légal et de les inviter à utiliser le formulaire-type créé par Unia en collaboration avec le Service public de Wallonie, Federia (la Fédération des agents immobiliers francophones de Belgique) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Lien : <https://www.lechoixegalite.be/recommandations/des-logements-accessibles-%C3%A0-tous>

## 2.2 Encadrer et accompagner la digitalisation des services communaux à la population afin d'éviter les risques de discrimination et de non-recours aux droits

La digitalisation des services bouleverse profondément l'organisation et le fonctionnement de notre société. De nombreuses personnes parmi les plus vulnérables, mais pas uniquement, rencontrent aujourd'hui d'importantes difficultés dans leur accès aux services d'intérêt général (risques de fracture numérique, de discriminations et de non-recours aux droits). Ce basculement numérique s'est accompagné ces dernières années de la disparition progressive de quantité de guichets physiques, qui permettaient aux citoyens de mener à bien leurs démarches et d'obtenir des réponses en cas de difficultés administratives. Unia recommande donc de garantir légalement, sans surcoût et à des horaires appropriés, les différentes modalités d'accès, en particulier physiques, à l'ensemble des services d'intérêt général (services publics, bancaires, mutualité, inscription scolaire, transports...), afin qu'aucune démarche ne soit exclusivement numérique. Il convient également d'améliorer l'accessibilité aux outils numériques ainsi qu'à leur utilisation et d'accompagner les publics, en particulier les plus vulnérables, face aux problèmes qui découlent de ces mutations.

Lien : [https://www.unia.be/files/Documenten/Artikels/avis\\_relatif\\_%C3%A0\\_l'impact\\_de\\_la\\_digitalisation\\_des\\_services\\_\(publics\\_ou\\_priv%C3%A9s\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Artikels/avis_relatif_%C3%A0_l'impact_de_la_digitalisation_des_services_(publics_ou_priv%C3%A9s).pdf)

## 2.3 Prendre en compte les personnes en situation de handicap dans le contrôle automatisé du stationnement

Si l'automatisation du contrôle du paiement des redevances par des « scan-cars » semble être une tendance dans plusieurs villes belges, cette nouvelle technologie ne doit pas constituer une entrave à la mobilité des personnes en situation de handicap, ni remettre en question leurs droits acquis en matière de gratuité. Unia demande aux autorités une meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap dans la mise en place du contrôle automatique du stationnement. Le fonctionnement actuel suscite des questions sur le respect des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap.

Unia a été interpellé à plusieurs reprises par des personnes en situation de handicap concernant le déploiement du système "scan-car", un système de contrôle de stationnement mis en place dans certaines villes.

La scan-car est une voiture équipée d'une caméra sur le toit, qui permet d'effectuer un contrôle systématique des voitures stationnées en scannant leur plaque d'immatriculation. Cela implique que l'automobiliste doit, lorsqu'il va payer sa redevance à l'horodateur, encoder sa plaque d'immatriculation.

Ce système engendre des difficultés pour les personnes en situation de handicap car, bénéficiant généralement de la gratuité du stationnement, elles n'ont pas la possibilité d'enregistrer leur numéro de plaque d'immatriculation à l'horodateur.

Pour pallier à cette difficulté, certaines communes ont développé un système d'enregistrement des plaques au préalable pour les personnes en situation de handicap.

Ce système suscite néanmoins plusieurs questions en termes de respect des droits des personnes handicapées, mais aussi de respect de leur vie privée.

Unia invite les autorités à rechercher des solutions alternatives et/ou complémentaires à l'enregistrement préalable et à mener une concertation sur cette problématique à l'échelle nationale.

A titre d'exemple, la ville de Namur a décidé d'appliquer depuis juillet 2022 ce système de scan-car. Avant que ce contrôle ne soit mis en application, le Collectif Accessibilité de Namur a interpellé Unia afin de prévenir d'éventuelles difficultés de parking pour les personnes en situation d'handicap lors de leur déplacement en voiture au sein de la ville. La ville de Namur a tenu compte de la recommandation d'Unia permettant d'appliquer ce système de contrôle du stationnement tout en garantissant le respect des droits des personnes handicapées.

Lien: [Recommandation n°261- ScanCar .pdf \(unia.be\)](#)

## 2.4 Les communes doivent veiller à l'accessibilité de leurs infrastructures (bâtiments, espaces et voiries publics) pour tous les habitants.

Les communes doivent proposer leurs services à tous leurs habitants. Elles doivent donc veiller particulièrement à l'accessibilité de leurs infrastructures (bâtiments, espaces et voiries publics).

L'accessibilité est un prérequis à la participation des personnes en situation de handicap. Le Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées a d'ailleurs clairement demandé à la Belgique d'améliorer l'accès à l'environnement bâti pour tous à court, moyen et long terme. Ces améliorations bénéficieront à tous les citoyens. Pour parvenir à cela, un plan d'action est nécessaire au niveau local.

À titre d'exemple, le secteur associatif de la ville de Liège, se mobilise depuis 2022 via le Conseil consultatif de la personne handicapée afin de réaliser un état des lieux de l'accessibilité des différentes « mairies de quartiers » (services administratifs communaux décentralisés) et formuler des recommandations au Collège communal afin d'améliorer l'accessibilité de ces services à tous les types de handicap.

Lien : [Adaptez l'accessibilité des infrastructures communales | Le choix egalite](#)

## 2.5 Les communes face à la gestion de crise

À la suite de la pandémie de COVID 19, Unia a publié une série de recommandations pour outiller les autorités des différents niveaux de pouvoir dans la gestion de ce type de crise. Certaines de ces recommandations s'adressent aussi aux villes et communes et nous invitons le lecteur à les consulter sur notre site web :

- [Recommandations pour les villes et les communes pendant la crise du Covid-19, en particulier pour les personnes en situation de handicap](#)
- [COVID-19 : les droits humains à l'épreuve \(2020\)](#)
- [Consultation des personnes handicapées sur le respect de leurs droits \(2020\)](#)



## 3 Projets transversaux

### 3.1 Le Choix Égalité, une boîte à idées

Le Choix Égalité, c'est plus de 130 bonnes pratiques qui sont mises en place dans les communes pour promouvoir l'égalité.

Le site [www.lechoixegalite.be](http://www.lechoixegalite.be) est une initiative d'Unia, animée par ses ambassadeurs locaux (néerlandophones et francophones), qui propose, en collaboration avec des acteurs de terrain, une sélection de pratiques locales et communales pertinentes et de recommandations d'Unia auprès des villes et communes belges. Le site s'adresse en priorité aux autorités communales souhaitant développer une vision globale et un plan d'action pour l'égalité dans leur commune. Il s'adresse également aux citoyens-électeurs, aux acteurs du monde associatif, aux fonctionnaires ou encore aux journalistes, bref à tous ceux et celles qui désirent soumettre des idées et des mesures concrètes à leurs élus locaux.

À titre d'exemple, on peut y trouver la présentation d'un guide pratique à destination des propriétaires pour adapter un logement, une initiative communale récompensant le milieu associatif par la remise d'un prix de l'égalité des chances, ou encore la présentation d'une campagne menée dans le cadre de la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Le site permet également aux internautes de télécharger facilement, sous forme de fiches, une sélection de pratiques et de recommandations qui les inspirent. Cette sélection peut être faite à la carte ou par thématique (loisirs, logement, enseignement, politique du personnel, etc.).<sup>2</sup>

The screenshot shows the website 'le choix égalité' with a dark purple header. The logo 'le choix égalité' is on the left, with 'par UNIA' below it. On the right, there are language options 'FR / NL / DE', social media icons for Facebook and Twitter, and navigation links: 'Thématiques', 'À propos du Choix Égalité', 'Contact', and a search icon. Below the header is a yellow button with a printer icon and the text 'Sélection'. The main content area has the heading 'Choisissez l'égalité des chances' and a paragraph: 'Vous voulez donner un coup d'accélérateur à l'égalité des chances dans votre commune? Sélectionnez sur ce site les bonnes pratiques qui ont déjà fait leurs preuves dans d'autres communes et les recommandations qui pourraient vous être utiles.' Below the text is a colorful illustration depicting various aspects of community life: a person with scales of justice, a person with a bicycle, a person with a hot air balloon, a person with a lighthouse, and a person with a camera, all set against a backdrop of green hills and a blue sky.

Nouveauté en 2022 : « Crise et égalité » : Des recommandations spécifiques en situation de crise



La pandémie du coronavirus et les inondations de l'été 2021 ont montré que les inégalités s'accroissent en temps de crise. En ces périodes difficiles, il faut plus que jamais favoriser l'inclusion, la diversité, l'accessibilité et lutter contre les discriminations.

Les politiques communales d'égalité sont d'autant plus importantes, et les bonnes pratiques présentées sur le site Le Choix Égalité peuvent être des sources inspirantes pour les acteurs locaux.

Pour chaque thématique, nous mettons en avant des initiatives locales inspirantes ainsi que des recommandations.

A titre d'exemple pour la thématique du logement, nous pouvons y retrouver une bonne pratique menée par la ville de Namur (en collaboration avec l'asbl Les Trois Portes) : les personnes victimes de violences familiales ont pu trouver un refuge d'urgence temporaire lors du confinement dû à la crise sanitaire.

### 3.2 Outiller les (futurs) professionnels

Tout comme les années précédentes, les ambassadeurs locaux d'Unia ont, en 2022, continué à mettre la priorité sur la formation et la sensibilisation des professionnels et des futurs professionnels. Ils ont ainsi mené diverses séances d'information et de formation auprès d'étudiants en hautes écoles et universités (étudiants en ressources humaines, futurs assistants sociaux, futurs enseignants, etc.); des formations auprès des agents administratifs communaux ou encore auprès des travailleurs sociaux issus du monde associatif. Le contenu de ces séances porte sur la législation antidiscrimination, soutenue par l'analyse de cas concrets, ou sur des thématiques spécifiques telles que les discriminations au logement, dans l'emploi ou encore l'enseignement inclusif.

L'objectif de cet axe de travail est d'outiller ces professionnels et futurs professionnels afin qu'ils puissent identifier dans leur quotidien des éventuelles situations de discrimination auxquelles est confronté son public et orienter, le cas échéant, les personnes discriminées vers Unia. Nous espérons ainsi pouvoir toucher davantage les groupes plus vulnérables qui, pour diverses raisons, n'ont pas toujours accès de manière directe à nos services.

Les services et organisations qui sont intéressés par ce type de formation ou sensibilisation peuvent s'adresser à Unia.

## Annexe : Lexique Discrimination

Pour parler de **discrimination**, il faut qu'il y ait une distinction de traitement concrétisée dans un comportement interdit, fondée sur un des critères protégés, dans un des domaines d'application de la législation, sans que celle-ci ne puisse être justifiée dans les conditions prévues par la loi.

La législation antidiscrimination s'applique à la plupart des **domaines** de la vie publique : l'emploi, la formation, le logement, l'enseignement, la sécurité sociale, les services tels que l'Horeca (hôtels, restaurants et cafés), les assurances, les services bancaires, les activités culturelles, les loisirs, les services publics, l'offre de biens (magasins, offres publicitaires pour des objets de consommation, etc.). À moins qu'il ne s'agisse d'un délit ou crime de haine, la législation ne s'applique pas aux faits relevant entièrement de la sphère privée (entre partenaires, dans une famille, etc.). Mais il n'est pas toujours simple de déterminer si les personnes se trouvent dans la sphère publique ou privée. En cas de conflit ne pouvant se régler d'une autre façon (par exemple par voie de conciliation), le juge déterminera où la sphère privée se termine et où la vie sociale commence.

### 1. Critères protégés

On parle de critère protégé pour désigner une caractéristique sur la base de laquelle on ne peut faire de distinction entre les personnes.

Exemples : Si le vendeur dans une boulangerie refuse de servir un couple d'homosexuels, il s'agit d'une discrimination sur la base du critère de l'orientation sexuelle. Par contre, si un employeur attribue des avantages extra-légaux aux travailleurs statutaires et pas aux travailleurs contractuels, on ne parlera pas de discrimination car le statut de travail n'est pas un critère protégé au sens de la loi antidiscrimination.

Ces critères sont énumérés par les textes de loi et sont au nombre de 19 (20 dans le décret de la Région wallonne). Par le décret du 2 mai 2019, la Région wallonne interdit les discriminations sur base d'un 20ème critère et en modifie certains.<sup>3</sup> Ce décret ne s'applique que dans les matières pour lesquelles la Région est compétente.

---

<sup>3</sup> Les critères présentant un « \* » à côté de leur dénomination sont ceux pour lesquels une nuance est apportée par le décret wallon.

<b>Age</b>	On ne peut fixer un âge minimum ou maximum sans raison et l'on ne peut sans raison faire dépendre une décision d'un âge déterminé. Il ne faut pas confondre âge et ancienneté.
<b>Ascendance</b>	On entend par 'ascendance', la " <i>ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents, aux grands-parents ; ensemble des générations de personnes d'où est issu quelqu'un</i> ". Dans ce cadre et selon les travaux préparatoires de la loi antiracisme, le concept d'ascendance proprement dit constitue " <i>l'unique garantie contre l'antisémitisme pour les Juifs dont l'origine nationale n'est pas connue ou pour les non pratiquants, qui peuvent difficilement prouver qu'ils appartiennent à un peuple ou à une culture</i> ".
<b>Caractéristiques physiques et génétiques</b>	<p>On entend par 'caractéristiques physiques' les caractéristiques innées ou apparues indépendamment de la volonté de la personne (exemples : tache de naissance, brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations, ...). Dès lors, les tatouages, piercings, coiffures ou autres caractéristiques de ce type ne sont pas considérés comme une caractéristique physique.</p> <p>Pour être considérées comme caractéristiques physiques, les caractéristiques innées ou apparues ensuite doivent être stigmatisantes ou potentiellement stigmatisantes pour la personne dans un contexte social public.</p> <p>Les caractéristiques génétiques sont celles qui relèvent du patrimoine génétique d'un individu.</p>
<b>Convictions politiques</b>	On entend par 'convictions politiques' le fait d'adhérer à un courant de pensée politique sans pour autant être membre d'un parti politique à part entière.
<b>Convictions religieuses et philosophiques</b>	On entend par convictions religieuses ou philosophiques les convictions qui concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités. On pense ainsi à l'Islam, au judaïsme ou au christianisme. D'autres convictions dans lesquelles l'existence ou non d'un dieu n'est pas une question centrale sont également visées (par ex: le bouddhisme, l'athéisme, la libre pensée... ). Le concept de convictions religieuses ou philosophiques est très largement interprété par la Cour européenne des droits de l'Homme: il s'agit de "l'expression d'une vue atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence ou d'importance". Ainsi, la Cour affirme que le végétarisme, le pacifisme, le fait de refuser de pratiquer la chasse etc. doivent être considérés comme des convictions dont le respect s'impose, à moins que la restriction à la liberté individuelle puisse être justifiée (si elle est prescrite par une loi, poursuit un objectif légitime et est nécessaire dans une société démocratique).
<b>Convictions syndicales</b>	On entend par 'convictions syndicales' le fait d'adhérer à un courant de pensée syndicale sans pour autant devoir être affilié à un syndicat. L'affiliation syndicale et le fait de pratiquer une activité syndicale sont également protégés par les lois anti-discrimination.

<b>Etat civil</b>	On entend par 'état civil' l'état matrimonial d'une personne. Des situations voisines comme le partenariat enregistré ou éventuellement la cohabitation de fait, entrent également dans le champ d'application de cette disposition.
<b>Etat de santé actuel ou futur*</b>	On entend par 'état de santé actuel ou futur', l'état actuel de maladie physique ou mentale diagnostiqué ou l'état de santé futur ou raisonnablement prévisible.  Unia traite des différences de traitement qui sont basées sur des maladies connues dont les maladies dégénératives, mais aussi les maladies qui ne sont pas encore connues mais peuvent être prévues sur la base de tests génétiques. Il s'agit d'affections qui ne doivent pas nécessairement être de longue durée.  *En région wallonne, la mention « actuel ou futur » a été supprimée. Il est donc fait référence à l'état de santé, qu'il soit actuel, futur ou passé.
<b>Fortune</b>	On entend par 'fortune', le fait de disposer ou non d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine.
<b>Sexe</b>	On entend par 'sexe', le fait d'être un homme, une femme, une personne transgenre ou une personne intersexuée. D'après la jurisprudence européenne, ce critère concerne aussi la distinction qui est faite sur la base de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité.  Unia n'est pas compétent pour ce critère. C'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui traite de ces questions : <a href="https://igvm-iefh.belgium.be/fr">https://igvm-iefh.belgium.be/fr</a>
<b>Handicap</b>	La notion de handicap doit être entendue comme visant des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation des individus à la société sur la base de l'égalité avec les autres (Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Article 1er).
<b>Langue</b>	On entend par 'langue', le fait de s'exprimer ou non dans une langue déterminée. Par ailleurs, exiger l'absence de tout accent (ex. : accent neutre, ...) pourrait être considéré comme une discrimination sur base de la langue.  En Belgique, il n'y a pas d'organe équivalent à Unia pour traiter cette question. Si une personne est discriminée sur base de la langue, elle peut entamer des démarches en son nom propre, avec l'aide d'un avocat, mais Unia ne peut pas l'accompagner.
<b>Naissance</b>	On entend par 'naissance' le traitement inégal basé sur la seule qualité (quelle qu'elle soit) d'un parent / des parents.
<b>Nationalité</b>	On entend par 'nationalité' l'appartenance légale d'une personne à un État. Le Petit Robert définit la « nationalité » comme suit : « Existence ou volonté d'existence en tant que nation d'un groupe d'hommes unis par une communauté de territoire, de langue, de traditions, d'aspirations (...) ».

<b>Orientation sexuelle</b>	On entend par 'orientation sexuelle' tout ce qui recouvre l'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité. L'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité sont des formes naturelles de sexualité; elles se définissent en fonction du genre des personnes pour lesquelles un individu éprouve de l'attirance, tant physique qu'émotionnelle, et de l'affection.
<b>Origine nationale/ ethnique</b>	<p>Les travaux préparatoires de la loi antiracisme définissent un peuple comme un : "ensemble de personnes qui se rapprochent par un certain nombre de caractères communs de civilisation, telle qu'une communauté de langue et de culture."</p> <p>Aussi, par le biais de l'<b>origine ethnique</b>, c'est l'intolérance ou la discrimination sur base des différences ethnoculturelles entre les individus que l'on souhaite combattre.</p> <p>Par ailleurs, les travaux parlementaires de la loi antiracisme partent du principe que le concept d'origine nationale se rapporte tant "aux étrangers établis sur notre territoire qu'aux belges qui auraient eu au préalable une autre nationalité".</p> <p>Aussi, par le biais de la notion d'<b>origine nationale</b>, l'on souhaite combattre l'intolérance ou la discrimination vis-à-vis de personnes dont l'origine est liée à un autre Etat. Ce critère présente une nuance par rapport à l'origine ethnique, dans la mesure où il offre également une protection pour les personnes d'origine étrangère qui ont adopté les culture, langue, usages et traditions de notre pays.</p>
<b>Origine sociale*</b>	<p>On entend par 'origine sociale' tout ce qui réfère au positionnement d'un individu au regard de ses origines familiales et de son réseau social.</p> <p>* Le décret wallon a été modifié et le critère d'origine sociale est devenu celui de condition sociale afin d'élargir son champ d'application. Ainsi, des personnes ayant un passé judiciaire, sans-abris, issues de la prostitution peuvent être protégées par ce critère.</p>
<b>Prétendue race, couleur de peau</b>	<p>Par la notion de 'prétendue race', l'on souhaite surtout lutter contre l'intolérance ou la discrimination provenant d'une hiérarchisation des individus sur base de caractères biologiques ou génétiques apparents. Cette notion englobe aussi la couleur de peau.</p> <p>Le concept de '(prétendue) race' n'a pas été défini dans la loi elle-même, de sorte qu'il doit être compris au sens usuel du terme.</p> <p>Le législateur utilise la notion de 'prétendue' race afin de se distancier de l'idée qu'il existerait plusieurs races. Mais il doit tenir compte du fait que dans la pratique et dans d'anciens traités, il est encore fait usage de la notion de 'race'.</p>

<p><b>Composition de ménage*</b></p>	<p>* Ce critère a été instauré par le décret wallon de 2019 et permet de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales (les critères actuels protègent insuffisamment ces familles) et a également pour objectif d'interdire les discriminations fondées sur les responsabilités familiales.</p>
--------------------------------------	---

## 2. Comportements interdits<sup>4</sup>

### 2.1. Distinction et discrimination directe ou indirecte

**La distinction directe** : est la situation qui se produit lorsque quelqu'un est ou serait, sur base d'un des critères protégés, traité plus défavorablement qu'une autre personne en situation comparable.

**La discrimination directe** : est la distinction directe fondée sur un critère protégé qui ne peut être justifiée sur base des dispositions prévues par la loi.

*Exemple de discrimination **directe** : Une entreprise refuse d'engager un homosexuel en raison de son orientation sexuelle.*

**La distinction indirecte** : est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, norme ou façon d'agir apparemment neutre peut particulièrement léser des personnes caractérisées par un critère protégé déterminé, en comparaison avec d'autres personnes.

**La discrimination indirecte** : est la distinction indirecte fondée sur un critère protégé qui ne peut être justifiée sur base des dispositions prévues par la loi.

*Exemple de discrimination **indirecte** : le règlement d'ordre intérieur d'un établissement de loisirs prévoit l'interdiction générale de couvre-chefs. Cette disposition apparemment neutre entraîne l'exclusion des personnes qui portent un bandana ou un foulard pour des raisons de santé ou religieuses.*

---

<sup>4</sup> Dans les modifications apportées par le décret du 2 mai 2019, on retrouve notamment les notions de discrimination multiple, ou encore de discrimination par association. Pour plus d'informations : [https://www.etaamb.be/fr/decret-du-02-mai-2019\\_n2019203696.html](https://www.etaamb.be/fr/decret-du-02-mai-2019_n2019203696.html)

## 2.2. Injonction de discrimination

**Enjoindre de discriminer** c'est demander à quelqu'un de pratiquer une discrimination, sur la base d'au moins un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres. L'intention est requise pour la personne qui donne l'ordre de discriminer.

Tout comportement qui implique d'enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une association est interdit.

*Exemple : un employeur demande à une agence d'intérim de retenir uniquement les candidats de moins de 40 ans pour un job.*

Celui ou celle qui donne l'ordre discriminatoire est tout aussi responsable que la personne ou l'organisation qui exécute celui-ci.

## 2.3. Intimidation ou harcèlement moral

**L'intimidation (ou le harcèlement moral)** consiste en un comportement indésirable ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement indésirable est assimilé à de la discrimination lorsqu'il est lié à un critère protégé.

*Exemple : tous les matins, lorsqu'une personne à la peau noire arrive au travail, l'une de ses collègues lui dit "salut bougnoule !". Il peut ici s'agir de harcèlement moral sur la base de la couleur de peau (et donc une discrimination), quand bien même l'intention de l'auteur n'aurait pas été de blesser son collègue.*

## 2.4. Harcèlement sexuel

Il s'agit d'un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination fondée sur le sexe. Pour le harcèlement sexuel, un seul comportement suffit. La répétition de faits n'est pas requise par la loi.

*Exemple : Une personne envoie un e-mail contenant une image pornographique à son/sa collègue, avec ce commentaire "On fait la même chose après le boulot ?".*

Dans cet exemple, si elle s'est sentie atteinte dans sa dignité, la personne qui a reçu le courriel peut déposer plainte pour discrimination fondée sur le sexe, même s'il n'y a eu qu'un seul e-mail, et même si l'expéditeur prétend qu'il ne souhaitait pas harceler sexuellement sa/son collègue, que c'était "pour rire".



## 2.5. Refus d'aménagements raisonnables

**Un aménagement raisonnable** est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société<sup>5</sup>. Il peut s'agir de dispositifs matériels (rampe d'accès, boucle auditive, etc. ou non matériels (adapter le temps de travail, utiliser un langage simplifié,...). La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009 définit les personnes avec un handicap comme étant 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.

Un **refus d'aménagement raisonnable** constitue une forme indirecte de discrimination.

*Exemple : Un enfant de 9 ans est refusé dans des activités parascolaires car il est diabétique. L'association organisant ces activités n'a pas examiné les types d'aménagements qui pouvaient être mis en place afin de permettre à cet enfant d'y participer.*

L'aménagement raisonnable répond à un problème individuel, ce qui le distingue de l'accessibilité en général des bâtiments, des services, ... En d'autres termes, chaque situation fait l'objet d'une évaluation individuelle afin de trouver une solution à un obstacle handicapant auquel est confrontée une personne dans le cadre de sa vie quotidienne. Par la suite, toutefois, il est fort probable – et même souhaitable – que cet aménagement profite à tous.

## 2.6. Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence

La liberté d'expression est un droit fondamental. Cela signifie que quelqu'un peut exprimer publiquement des opinions ou des idées avec lesquelles d'autres ne sont pas d'accord et qui peuvent même être blessantes ou choquantes pour certains groupes de la société.

Par contre, lorsque quelqu'un incite, volontairement et en public, à la discrimination, à la haine ou à la violence envers une personne ou un groupe en raison d'un critère protégé, il ne s'agit plus de liberté d'expression mais bien de discrimination.

*Exemple : Un festival célèbre accueille un artiste connu pour ses appels au meurtre à l'encontre des gays et des lesbiennes. Ce chanteur est l'auteur de chansons homophobes particulièrement violentes dont les paroles en créole constituent de véritables appels au meurtre. Notamment : "l'homosexualité est contre l'humanité ; brûlez les gays ; saignez-les ; je tire sur les sodomites et les pédés. (...) le même feu s'applique aussi aux lesbiennes ; étranglez et pendez tous les queers qui viennent ici ; la terre mère dit qu'aucun ne doit survivre." Le juge pourra estimer qu'il s'agit là d'une incitation à la haine et à la violence en raison de l'orientation sexuelle.*

La limite entre liberté d'expression et incitation à la discrimination n'est pas toujours évidente. C'est au juge qu'il appartiendra de décider s'il s'agit ou non d'incitation, en tenant compte du contexte, de l'intention de l'auteur et du média utilisé.

## 2.7. Crimes de haine

Lorsque certains méfaits (comme une agression ou la dégradation de biens matériels) sont dictés par la haine ou le mépris envers des personnes présentant un critère protégé, la peine peut être alourdie en cas de condamnation.

*Exemple : Dans les toilettes d'un café, où il y a également possibilité de danser, deux hommes insultent un jeune d'origine indienne de "sale brun". Le ton monte et les hommes poussent leur victime par la porte de la toilette de sorte que celle-ci tombe sur la piste de danse. Plusieurs témoins, dont l'exploitant du café, témoignent que les hommes ont frappé et donné des coups de pieds à la victime qui se trouvait toujours par terre en criant clairement "sale noir, sale nègre". Le tribunal correctionnel de Malines a fait application de l'article 405quater du Code Pénal qui prévoit un alourdissement de la peine lorsque les coups et blessures sont inspirés par la haine, le mépris ou l'animosité envers une personne suite à la couleur de sa peau, son origine ethnique, ...*

## 3. Les justifications possibles

Il est parfois possible de justifier une distinction, directe ou indirecte. Les motifs de justification admissibles sont prévus par la loi et doivent être interprétés de façon stricte.

*Exemples : Une boîte de pub cherche à engager un mannequin plus âgé pour promouvoir des produits cosmétiques contre le vieillissement de la peau. Cette exigence professionnelle pourra être considérée comme justifiée.*

*Par contre, si un homme est refusé en tant qu'instituteur pour l'école maternelle en raison du fait qu'il est un homme, la justification n'est pas valable.*

La loi belge antiracisme a ce que l'on appelle un système 'ouvert' où la discrimination directe est prohibée, sauf lorsqu'une distinction directe est basée sur une **justification objective et raisonnable**.

**En dehors des relations de travail, une distinction directe est justifiée :**

- Lorsque la mesure répond à un objectif légitime et
- Lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (art. 7 Loi anti-discrimination).

Chaque situation est unique et est appréciée au cas par cas, en tenant compte de toutes caractéristiques pertinentes.

---

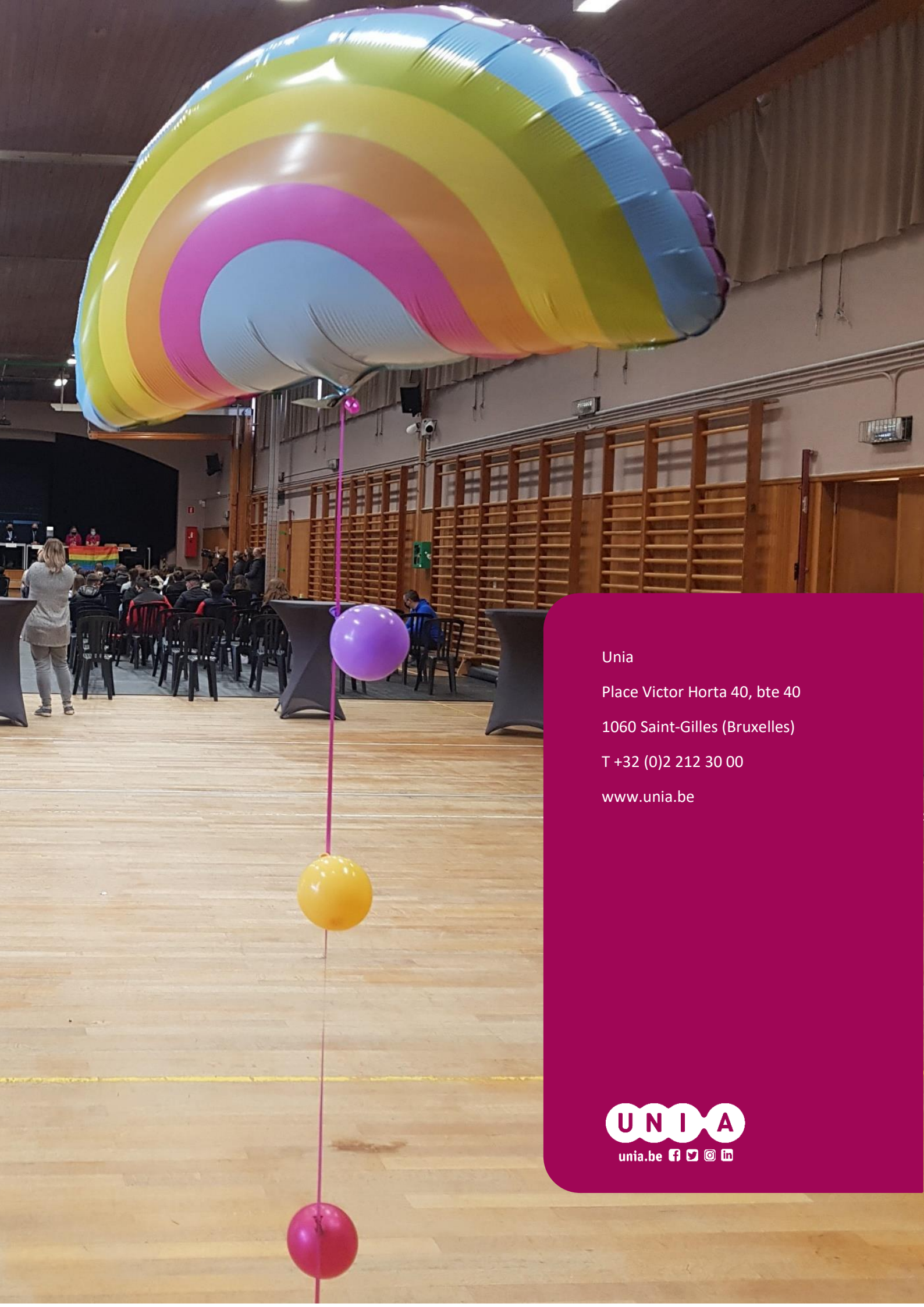
<sup>5</sup> La loi antidiscrimination du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme suit : "(...) mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées."

Dans le domaine **des relations de travail**, aucune distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la conviction religieuse ou philosophique n'est autorisée, sauf lorsqu'une distinction directe

basée sur l'un de ces critères constitue, de par la nature d'une activité professionnelle ou du contexte de son exécution, une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée par rapport à cet objectif (voir art. 8 §2 Loi anti-discrimination).

La législation antidiscrimination prévoit d'autres situations dans lesquelles une distinction fondée sur l'un des critères protégés ne constitue pas une discrimination interdite. Ainsi, on ne parle pas de discrimination lorsqu'une distinction fondée sur un critère protégé est imposée ou autorisée par une loi. Bien entendu, la législation belge doit être conforme aux normes juridiques supérieures telles que la Constitution belge, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

*Exemple : Pour les élections, des distinctions sont établies par la loi en fonction de la nationalité des personnes. Ainsi, seuls les belges peuvent voter lors des élections législatives. Il ne s'agit pas d'une discrimination puisque cette distinction est prévue par la loi belge.*



Unia

Place Victor Horta 40, bte 40

1060 Saint-Gilles (Bruxelles)

T +32 (0)2 212 30 00

[www.unia.be](http://www.unia.be)



[unia.be](http://unia.be)    