



Rapport annuel 2022

Étudier et travailler sur pied d'égalité



Pour l'égalité,
contre la discrimination

Dans cette partie du rapport annuel 2022 d'Unia, nous vous présentons notre travail pour lutter contre les discriminations au travail et à l'école. Peut-être êtes-vous aussi intéressé·e par nos autres parties ? Consultez-les via notre site :

- › Des services accessibles à tous
- › Discours et délits de haine
- › Unia comme organisme de promotion de l'égalité

Bonne lecture !

Miser sur la prévention pour plus d'égalité à l'école et au travail

Un CV écarté parce que le candidat est d'origine étrangère ou a plus de 50 ans. Une personne licenciée à cause de son handicap. Un malade de longue durée qui ne bénéficie pas d'aménagements raisonnables à son retour au travail. Une jeune qui manque de soutien à l'école et n'ose pas entreprendre des études supérieures. Une femme voilée refusée pour un poste pour lequel elle a les compétences. Le marché du travail continue à fonctionner à plusieurs vitesses selon l'âge, l'origine, les convictions religieuses, le handicap, l'état de santé et d'autres caractéristiques. Or, le travail est un outil important pour construire son identité, sa confiance en soi, sa compétence, son indépendance financière et sa participation dans la société.

Alors en 2022 encore, Unia a retroussé ses manches pour encourager un marché du travail inclusif. Et cela commence dès les bancs de l'école. Soutenir les élèves qui ont des besoins spécifiques peut vraiment faire la différence dans leur participation au marché du travail. C'est une des ambitions des pôles territoriaux instaurés dans l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dès la rentrée 2022. Mais certains élèves sont toujours exclus de ces aides. Le rôle d'Unia est de **défendre les droits des élèves** en pointant les manquements législatifs, en encourageant les initiatives positives, en formant les équipes pédagogiques et en soutenant les victimes de discriminations à l'école. En 2022, nous avons aidé 275 personnes qui avaient fait appel à nous pour des discriminations dans l'enseignement. Unia est reconnu comme un partenaire de référence pour garantir l'école inclusive. Nous avons également investi dans la prévention en donnant des formations liées à l'enseignement.

Dans le domaine de l'**emploi**, nous avons reçu 532 signalements de discrimination en 2022. C'est le

domaine pour lequel Unia a ouvert le plus grand nombre de dossiers. Ce soutien individuel est complété par notre travail structurel. Pour lutter contre les effets systémiques des discriminations, nous croyons en une approche globale et concertée entre les différentes autorités et en collaboration avec des partenaires. Une politique de prévention axée sur l'égalité de traitement améliore le bien-être et la productivité des travailleurs, prépare mieux nos entreprises et nos organisations aux enjeux d'un marché du travail plus diversifié et évite les tensions et les coûts résultant de l'absentéisme et de l'intensification inutile des conflits interpersonnels. La **prévention des discriminations et la promotion de l'égalité** au travail ont représenté un large volet du travail d'Unia en 2022.

Même s'il reste encore beaucoup de travail, c'est encourageant de voir que **les choses bougent** à de nombreux niveaux : assouplissement législatif concernant les tests de situation au fédéral et à Bruxelles, actions positives prises en faveur des réfugiés ukrainiens, adaptation des trajets de réintégration, adoption de plans fédéral et bruxellois pour lutter contre le racisme, meilleure protection contre les discriminations sur base de l'état de santé, recommandations émises par la Commission sur le passé colonial, réflexions au niveau européen sur l'impact discriminatoire de l'intelligence artificielle...

Unia continue ses efforts pour encourager de plus en plus un marché du travail inclusif. Avec les crises à répétition et la société de plus en plus diversifiée, les inégalités risquent de se creuser davantage. Nous sommes donc vigilants pour **protéger les droits** de chaque étudiant et étudiante, de chaque travailleur et travailleuse. ■

AU SOMMAIRE DE CE CAHIER

De l'école...

Unia soutient les profs

p.9



« Il faut outiller les futurs instituteurs, car ils seront producteurs d'égalité ou d'inégalité scolaire. »

Xavier Liesenborghs, Maître-assistant en sciences sociale à la HE Vinci

Comment ?

Avis, formations, présentations



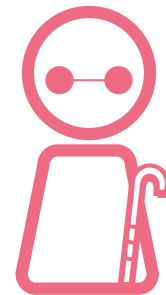
À tous les niveaux d'enseignement :

obligatoire, supérieur, promotion sociale, extra-scolaire

1^{er} critère de discrimination > handicap

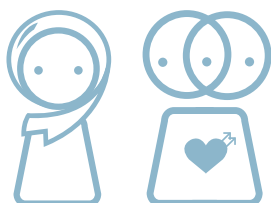
Du soutien pour bien apprendre

p.4



275 
dossiers ouverts
en 2022

Focus



Port du voile :

accès aux cours des étudiantes voilées

p.5

Orientation sexuelle :

sensibilisation à toutes les orientations sexuelles

p.6

... au travail

6 pistes d'actions
pour prévenir la
discrimination au travail



p.18



« C'est seulement en travaillant aussi au niveau structurel et préventif que l'inclusion peut devenir une réalité sur le marché du travail. »



Imane El Morabet, cheffe de service adjointe
du service Protection d'Unia

p.26

Focus

Neutralité au travail :

de l'importance de
travailler sur
l'intersectionnalité



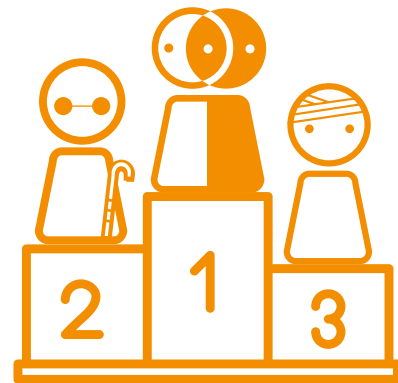
p.15

532



dossiers ouverts en 2022 (28% de
tous les dossiers d'Unia en 2022)

Top 3 critères de discrimination >



1. Critères « raciaux »

- Plongée dans les chiffres et les inégalités

p.14

2. Handicap

- L'importance des aménagements raisonnables
- Des allocations garanties

p.11

p.13

3. État de santé

- Vers une meilleure réintégration des malades de longue durée
- L'état de santé mieux protégé par la loi

p.10

p.12

L'égalité commence à l'école

Protéger les élèves qui ont un handicap

La défense des jeunes en situation de handicap est au cœur de l'action d'Unia. À l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre 2022, nous avons lancé une [campagne](#) sur les réseaux sociaux pour rappeler notre engagement pour l'enseignement inclusif. Unia travaille à tous les niveaux (obligatoire, supérieur, promotion sociale, extrascolaire) pour permettre aux élèves qui ont un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou psychique de trouver leur place à l'école.

En 2022, Unia a ouvert **130 dossiers** liés à des discriminations à l'école sur base du handicap. Unia aide majoritairement des jeunes qui ne reçoivent pas le **soutien nécessaire** (90 dossiers), principalement dans l'enseignement secondaire (46 dossiers) et fondamental (43 dossiers).



Unia a par exemple aidé une [étudiante de 5^e secondaire](#) qui présentait une dyspraxie et un trouble de la motricité fine. Son école, en attente de moyens financiers, ne lui proposait plus de

périodes d'accompagnement et n'achetait pas le matériel scolaire adapté. Sans ces aménagements raisonnables, ses résultats ont baissé en flèche. Unia a demandé à l'école de prendre en compte cette absence d'aménagements raisonnables dans son évaluation finale. Cela lui a permis de réussir ses examens et de poursuivre sa scolarité dans l'orientation de son choix.

Ce cas concret illustre l'**importance des aménagements raisonnables**. La Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé [dans un décret](#) de créer des **Pôles territoriaux** pour mieux soutenir les écoles de l'enseignement ordinaire dans la mise en œuvre d'aménagements raisonnables. Ces structures doivent informer et accompagner les équipes éducatives et les élèves à besoins spécifiques. Cette mutualisation des moyens est une avancée importante. Sauf que le décret limite le soutien supplémentaire aux élèves présentant des déficiences physiques, visuelles ou auditives. Il ne prend par exemple pas en compte les besoins spécifiques de certains élèves avec une déficience intellectuelle ou un trouble autistique par exemple. Unia a donc soutenu le [recours en annulation introduit par l'ASBL Inclusion](#) contre ce décret. Nous avons développé devant la Cour constitutionnelle en quoi ce décret est contraire, selon nous, à un enseignement réellement inclusif.

La question de la prise en charge pour les **élèves en situation de handicap intellectuel** tout au long de leur scolarité a également été abordée en juin 2022 lors de tables rondes organisées par la ministre de l'Éducation francophone, le Délégué général aux droits de l'enfant, l'ASBL Inclusion et Unia. Environ 150 personnes actives dans l'enseignement ont cherché des pistes de solution concrètes. Ces tables rondes, déjà organisées en novembre 2021, font suite à la [condamnation de la Fédération Wallonie-Bruxelles](#) (et avant elle, de la [Communauté flamande](#)) par le Comité européen des droits sociaux. Unia attend mainte-

nant un plan d'actions ambitieux et cohérent pour rendre effectif le droit à l'éducation inclusive.

En Flandre, un nouveau **décret de soutien à l'apprentissage** se prépare pour la rentrée 2023. Il vise à donner des lignes directrices aux équipes pédagogiques pour l'accueil des élèves qui ont des besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire. Unia a analysé la proposition de décret et a remis un [avis concernant le soutien à l'apprentissage](#) au ministre de l'Enseignement flamand. Nous regrettons que le décret ne propose pas de vision à long terme concernant l'enseignement inclusif (étapes de transition, objectifs intermédiaires, indicateurs de succès concrets et mesurables, calendrier clair...). Cela fait pourtant partie des obligations liées à la ratification par la Belgique de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Dans tous les cas, le droit à une éducation inclusive et à l'inclusion dans la société doit être garanti pour tous les élèves. Également pour les élèves qui suivent un curriculum adapté ou qui sont redirigés vers l'enseignement spécialisé. Toujours en Flandre Unia a cosigné la [déclaration d'engagement « La diversité comme valeur ajoutée » du Conseil flamand de l'éducation](#) en 2022.

Protéger les étudiantes en fonction de leurs convictions religieuses

Unia reçoit régulièrement des signalements d'étudiants qui sont discriminés en raison de leurs convictions religieuses. En 2022, cela s'est traduit par 41 dossiers ouverts, principalement pour des jeunes musulmanes (38 dossiers) et spécifiquement liés au code vestimentaire en vigueur dans les établissements scolaires (22 dossiers).

Or tant l'accès à l'éducation que la liberté de religion sont des droits fondamentaux indiqués dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, signée par la Belgique.

Face à des étudiants discriminés, **Unia cherche des solutions** avec l'école concernée. Par exemple, après avoir reçu les explications d'Unia, une [école autorise une élève musulmane à porter son foulard](#) lors d'activités scolaires à l'extérieur de l'enceinte de l'école (visites de musée, séance de cinéma, cours de sport dans un parc public...). Dans un autre cas, Unia a aidé un centre de formation en restauration. Il ne savait pas comment réagir face à des étudiants musulmans qui ne pouvaient pas goûter la cuisson d'un morceau de porc en raison de leurs convictions. [Le centre de formation fournit désormais une fiche explicative complète](#) qui mentionne les exigences du métier et invite les étudiants à prendre contact avec lui en cas de difficultés.

Lorsque l'établissement scolaire ne souhaite pas mettre en place des solutions, **Unia va parfois en justice** aux côtés des étudiants. En 2021, Unia était partie à la cause dans le procès qui opposait dix étudiantes et la Haute école Francisco Ferrer. A l'issue d'une longue procédure, le tribunal de première instance de Bruxelles avait [donné raison aux étudiantes qui peuvent désormais porter leur foulard dans leur école](#). Le juge estimait qu'une telle interdiction devrait être prévue dans un décret, en raison de son importance, et non par le simple règlement d'ordre intérieur d'une école. En 2022, un collectif de professeurs de la Haute école et d'autres acteurs ont entamé une procédure contre cette décision. Le tribunal se questionne sur la recevabilité de cette tierce opposition alors qu'aucune des parties lors de la procédure initiale n'a décidé de faire appel. Le juge a donc demandé un avis à la Cour Constitutionnelle. En démocratie, la liberté doit être la règle et seuls doivent être empêchés les abus de l'usage de la

liberté. Rappelons que cette liberté, c'est la liberté de porter ou de ne pas porter de signe. Garantir cette liberté dans l'enseignement supérieur doit permettre à tout le monde de poursuivre des études que l'on veuille ou non porter un signe. Unia explique sur son site internet les [règles sur le port des signes religieux](#) [règles sur les signes religieux](#) pour chaque niveau scolaire.

Le respect de toutes les orientations sexuelles mobilise les élèves

Six écoles ont remporté en mars 2022 le concours scolaire **#DonneMoi1Minute** lancé par Unia (édition 2021). Au total, 66 classes de secondaire ont réalisé une vidéo d'une minute sur l'acceptation des différentes orientations sexuelles et pour lutter contre la haine envers les personnes LGBTI+.

Découvrez les [vidéos gagnantes](#) sur le site d'Unia :

- › Le rap de l'Athénée royal de Tamines
- › Le renversement des rôles de l'Athénée de Geel
- › La haine envers les personnes LGBTI+ pendant la pandémie de l'Athénée royal de Termonde
- › Le voyage dans le temps du collège Saint-Vincent de Buggenhout
- › Le harcèlement scolaire en image du Campus de Helix
- › Les blessures des mots de l'Institut Robert Schuman d'Eupen

Sensibiliser les jeunes à cette thématique est essentiel. De nombreuses recherches prouvent que les étudiants non-hétérosexuels ont plus de risques de vivre des expériences difficiles à l'école. Or, les enseignants ont des difficultés à parler ouvertement de l'orientation sexuelle dans leurs



classes. C'est ce que pointait le [Baromètre de la diversité : enseignement](#) d'Unia déjà en 2018.

Unia estime qu'il y a un **sous-rapportage des situations de harcèlement et de discriminations** à l'école liées à l'orientation sexuelle. En 2022, nous n'avons ouvert que 3 dossiers sur cette thématique (et 7 dossiers en 2021). Nous encourageons donc les actions de sensibilisation dans les classes et auprès des équipes pédagogiques.

Un rôle actif pour les enseignants

Les enseignants sont des alliés importants de l'école inclusive. Souvent, ils veulent instaurer les principes d'égalité et d'équité dans leurs classes. Malheureusement, ils rencontrent de nombreux

obstacles institutionnels, organisationnels, également en termes de ressources, d'outils, de compétences et de connaissances. Unia a déjà mis ces obstacles en lumière dans son [Baromètre de la diversité dans l'enseignement](#) en 2018. En 2022, nous avons pointé dans notre [monitoring socioéconomique](#) l'impact de ces obstacles sur l'arriéré scolaire des élèves d'origine étrangère. La Belgique est un des pays européens où il y a le plus de redoublements. Et le **taux de redoublement** est plus important chez les élèves d'origine étrangère. Et cela a des conséquences sur leur avenir. Les élèves qui ont redoublé vont moins suivre des études supérieures. Or, le diplôme a un impact direct sur la position sur le marché du travail. Les inégalités au travail commencent donc avant même de travailler.

Unia est un partenaire des équipes éducatives. Nous informons, soutenons et formons les professionnels de l'enseignement. Nous réfléchissons

avec eux pour trouver les meilleures solutions possibles pour garantir l'enseignement inclusif.

- › Pour **l'enseignement obligatoire**, nous avons rappelé les règles légales en termes d'aménagements raisonnables auprès de 200 professeurs et directions dans le cadre d'une rencontre organisée par La Ligue des droits de l'enfant. Nous avons expliqué le cadre et l'administration des pôles territoriaux lors de plusieurs ateliers organisés par l'administration générale de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'attention des directions d'établissements.
- › Pour **l'enseignement supérieur**, nous avons abordé l'enseignement inclusif sous l'angle de l'éthique avec le corps académique de l'UCLouvain.
- › Pour **l'enseignement de promotion sociale**, nous avons analysé les demandes d'aménagements raisonnables et mis au service des acteurs de ce secteur notre expertise juridique en termes de non-discrimination.
- › Pour **l'extra-scolaire**, nous avons pour la première fois sensibilisé une trentaine d'accueillants et d'accueillantes qui s'occupent des enfants en situation de handicap avant et après les cours, à la demande de la commune de Saint-Josse-ten-Noode.

À l'occasion de la réforme des contenus de la formation initiale des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles, Unia a demandé d'[intégrer la lutte contre les stéréotypes et préjugés au programme de formation de base des enseignants](#). L'objectif est d'outiller les futurs professeurs et instituteurs pour mieux repérer et lutter contre leurs propres préjugés. Ils pourront orienter leurs élèves de façon plus égalitaire et positive. Ils renforceront leur sentiment de compétence par rapport aux enjeux actuels de la gestion de la diversité au sein des classes.

Enfin, Unia encourage les initiatives politiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour lutter contre le **harcèlement scolaire**. L'objectif est de former les équipes pédagogiques et mettre en place des dispositifs structurels de prévention et d'intervention. Dans l'enseignement obligatoire, Unia salue le [nouveau programme d'actions qui se prépare pour la rentrée 2023](#). Dans l'enseignement supérieur, Unia est membre d'un comité de pilotage. Nous pointons une urgence à protéger les étudiants contre le harcèlement. Enfin, Unia contribue à la réflexion au sein du **Réseau Prévention Harcèlement** en Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous y apportons notre expertise en termes de non-discrimination. Nous soutenons ainsi les acteurs de terrain et les politiques pour intervenir de manière juste et appropriée dans ces situations délicates, en privilégiant le dialogue avec toutes les parties concernées et en évitant la stigmatisation (tant des auteurs que des victimes). ■



Les instituteurs sont des producteurs d'égalité

Unia a rencontré 65 futurs instituteurs et institutrices de la Haute école Léonard de Vinci de Louvain-la-Neuve. Nous les avons sensibilisés aux inégalités dans l'enseignement, à la diversité et au rôle essentiel qu'ils pourront jouer pour améliorer l'égalité à l'école. Xavier Liesenborghs, qui leur enseigne les inégalités scolaires et la diversité socioculturelle, insiste sur l'importance de les former à ces thématiques.

« Certains étudiants n'ont peut-être pas de prérequis en termes de diversité et d'inégalités. Ils ont été dans des écoles favorisées et ont toujours vécu dans un microcosme. C'est leur côté 'qui se ressemble, s'assemble'. D'autres étudiants sont très sensibilisés à ces thématiques. En corrigeant des travaux sur la question, je vois des perles.

J'essaie de faire réfléchir les étudiants à leur propre trajectoire. Certains n'ont pas éprouvé de difficultés scolaires. D'autres ont eu des échecs et se retrouvent

dans une position fragile par rapport à eux-mêmes et par rapport au système. L'enjeu majeur est d'être à la fois le produit d'un système avec un vécu propre. Et en même temps se retrouver dans une position de futur producteur d'égalité ou d'inégalité scolaire, en tant qu'instituteur.

Un autre enjeu est de leur faire prendre conscience de la diversité, de les aider à se décentrer et à réaliser que dans leurs classes ils seront probablement confrontés à plus de diversité qu'ils ont en connue dans leur vie. Il y a

encore beaucoup de représentations à déconstruire auprès des futurs enseignants, comme dans d'autres secteurs. Or, la place qu'on laisse à ces questions dans le cadre de la formation initiale des enseignants est insuffisante.

Il faut outiller les futurs instituteurs. Dans cette optique-là, l'intervention d'Unia était riche et bénéfique. J'ai reçu des retours qualitatifs d'étudiants : "On a appris ça", "on ne réalisait pas ça", "par rapport à notre vécu, on se rend compte de". Unia a fait le lien avec les stéréotypes et préjugés que j'avais déjà expliqués aux élèves et a également expliqué l'impact concret des inégalités et de la diversité : les élèves les plus impactés par le redoublement, le regard d'un conseil de classe sur des élèves et des familles... Ce sont de très beaux outils de réflexion. J'essaie ensuite de voir comment la théorie peut se traduire dans la pratique. J'aime l'image de la marmite. C'est un bouillon avec plein d'ingrédients et on espère avoir un bon résultat à la sortie. »



Travail, santé et handicap

Vers une meilleure réintégration des travailleurs malades de longue durée

Revoir la procédure de réintégration des travailleurs malades de longue durée était devenu urgent pour Unia, étant donné que leur nombre augmente chaque année en Belgique. En 2022, environ 500.000 travailleurs étaient en arrêt maladie depuis plus d'un an. Et parce qu'Unia est régulièrement contacté par des personnes licenciées abusivement dans le cadre de cette procédure.

Unia a donc émis une série de [recommandations](#). Elles ont été prises en compte dans l'arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail en ce qui concerne le **parcours de réintégration** des travailleurs en incapacité de travail.

La grande majorité des personnes qui ont une maladie chronique ou invalidante peuvent être considérées comme en situation de handicap aux yeux de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Le nouveau parcours de réintégration prévoit que l'employeur doit évaluer pour chaque travailleur malade de

longue durée s'il a un handicap. Si le handicap est reconnu, l'employé peut faire valoir un droit à des **aménagements raisonnables**. L'employeur doit vérifier si des aménagements raisonnables sont possibles. Il ne peut plus refuser d'établir un plan de réintégration sans justification, sous peine de sanctions.

Unia souligne aussi, dans son évaluation intermédiaire du plan fédéral handicap, le déploiement de **coordinateurs « back-to-work »**. Ils faciliteront le retour à l'emploi des travailleurs handicapés en veillant à la mise en place des aménagements raisonnables. Unia se tient à disposition des autorités pour former ces nouveaux acteurs à la législation antidiscrimination et aux aménagements raisonnables.

Enfin, Unia demande à nouveau aux autorités d'[adapter la législation sur l'emploi dans la fonction publique](#) pour la rendre conforme à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les fonctionnaires qui ont un handicap ou qui sont atteints d'une maladie chronique rencontrent parfois des difficultés lorsqu'ils souhaitent poursuivre leur travail ou y revenir suite à un congé de maladie. En outre, certains fonctionnaires statutaires sont obligés de prendre leur pension lorsqu'ils ont épuisé tous leurs jours de maladie et cela même s'ils souhaitent encore travailler.

Rappeler le droit à des aménagements raisonnables

Le droit à des aménagements raisonnables au travail (horaires adaptés, tâches différentes, autre poste...) est essentiel pour atteindre un marché du travail inclusif. Une bonne application de l'obligation d'aménagement raisonnable peut entraîner une **augmentation du taux d'emploi** des personnes handicapées et la **reprise du travail** des malades de longue durée. Mais ce droit n'est pas connu de toutes et tous.

En 2022, Unia a donné deux conférences au salon des personnes en situation de handicap, REVA. Une pour informer les employeurs du cadre légal à respecter, et une autre pour informer les travailleurs handicapés de leurs droits. Nous proposons aussi une **formation en ligne gratuite** sur la plateforme [eDiv.be](https://www.ediv.be). Nous y expliquons ce qu'est un aménagement raisonnable et comment le mettre en place. Unia aimerait développer davantage ses outils et bonnes pratiques proposés aux employeurs. Cela fait partie de nos [recommandations](#) faites début 2023 pour améliorer la prévention des discriminations au travail.

Unia a également ouvert **59 dossiers** liés à des défauts d'aménagements raisonnables au travail. Nous cherchons toujours d'abord une solution par la négociation. Mais si ça ne suffit pas, il faut parfois passer par les tribunaux. Unia a par exemple soutenu un **travailleur en chaise roulante** qui avait perdu son emploi. Il travaillait pour une entreprise par le biais de sa SPRL depuis 11 ans. En 2017, il informe l'entreprise qu'il devra désormais venir travailler en chaise roulante. Peu après cette annonce, l'entreprise rompt son contrat. Le 4 janvier 2022, la Cour du travail de Bruxelles [confirme qu'il y a bien une présomption de discrimination](#). Elle condamne l'entreprise à payer une indemnité forfaitaire équivalant à six mois du salaire brut du travailleur. Unia était partie à la cause en première instance et en appel.

Dans une autre situation, un employé de maintenance spécialisé s'est fait poser un pacemaker suite à une insuffisance cardiaque. Cela l'a rendu sensible aux champs électromagnétiques présents sur son lieu de travail. Son employeur l'a licencié. Le Conseil d'État a posé une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne : un employeur doit-il affecter un travailleur à une nouvelle fonction lorsque ce dernier est définitivement inapte à remplir la fonction pour laquelle il a été engagé ? L'instance européenne [a confirmé dans](#)



Nos collègues donnent une conférence au salon REVA

[un arrêt rendu en février 2022](#) que **l'employeur doit trouver un poste de travail adapté** en guise d'aménagement raisonnable. Unia a eu la même lecture dans son avis demandé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Protéger l'accès au travail pour tous

En février 2022, Unia a présenté un [avis](#) à la commission santé de la Chambre sur la vaccination obligatoire dans le cadre de la crise du COVID-19. Le **Covid Safe Ticket** (CST), cette preuve de vaccination contre le coronavirus, n'était pas obligatoire dans le secteur de l'emploi. Pourtant, Unia a reçu des signalements. Obliger des travailleurs à se faire vacciner, le mentionner dans une offre d'emploi ou de stage entrave l'accès au travail. Si la législation n'oblige pas la vaccination, l'employeur ne peut pas simplement l'imposer. Il doit examiner si des mesures moins drastiques (tests réguliers, télétravail, changement de fonction...) permettent d'atteindre les objectifs visés.

Au cours de l'année, la pandémie a pris moins de place dans la société et dans le travail d'Unia. En 2022, nous n'avons ouvert que 15 dossiers liés à des discriminations au travail en lien avec le COVID-19, contre 62 en 2021. Mais l'état de santé reste un des critères de discrimination pour lesquels nous ouvrons le plus de dossiers dans le domaine de l'emploi (104), après les

critères « raciaux » (158) et le handicap qui reste stable années après années (156).

Unia a également contribué aux réflexions de la commission en charge de l'évaluation de l'application et l'effectivité des trois lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination. En février 2022, la commission a publié son rapport final. Elle recommande notamment d'élargir la protection sur base de l'état de santé. Elle a proposé de remplacer « l'état de santé actuel ou futur » par « **l'état de santé** » dans la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination, conformément à [l'avis](#) qu'Unia avait rendu en



2007. Le parlement fédéral a adopté ce changement en juillet 2022. Les citoyens sont désormais protégés contre des discriminations basées sur leur passé médical. Par exemple, un employeur ne peut pas refuser d'engager une personne en rémission d'un cancer par peur d'une récurrence. Peu visibles, les discriminations sur base des antécédents médicaux par l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle inquiètent Unia.

Les **personnes en situation de handicap** sont encore sous-représentées sur le marché du travail. Dans son évaluation intermédiaire du plan fédéral handicap, Unia encourage les responsables politiques à améliorer rapidement le recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Unia conseille également de développer des procédures d'appel d'offres qui avantagent les entreprises détenues par ou qui emploient des personnes handicapées, et pas uniquement des entreprises de travail adapté.

Unia défend les personnes victimes de discrimination sur base de leur état de santé, de leur handicap, mais également de leurs **caractéristiques physiques**. Ainsi nous avons été sollicités par une personne de petite taille qui souhaitait devenir conductrice de bus. La société refusait systématiquement les personnes de petite taille pour cette position. Unia a contacté cette société et après négociation, elle accepte désormais de faire passer un test d'aptitude pour objectiver les compétences des candidats et candidates.

Pour des revenus garantis

Les revenus du travail ne sont pas toujours suffisants pour certaines personnes en situation de handicap. L'allocation d'intégration est alors un complément essentiel pour participer pleinement

à la vie sociale. Or, les travailleurs handicapés voyaient leur allocation diminuer sensiblement, voire disparaître s'ils touchaient un salaire. En 2022, un nouveau plafond **d'exonération des revenus du travail** a été adopté pour les travailleurs handicapés. C'est une avancée importante. Dans son évaluation intermédiaire du plan fédéral handicap, Unia salue ce changement et encourage aussi les autorités à lever les obstacles à la création d'entreprise pour les personnes handicapées.

Les personnes en situation de handicap ont droit à une **allocation de remplacement de revenu** pour compenser (une partie) des revenus qu'elles ne peuvent pas gagner en raison de leur handicap. Une proposition de loi vise à imposer une condition supplémentaire pour bénéficier de cette allocation : avoir résidé en Belgique pendant au moins cinq ans sans interruption et être inscrit au registre de la population de la commune. En avril 2022, Unia, Myria et l'Institut fédéral des droits humains (IFDH) ont publié une [recommandation](#) pour alerter sur cette proposition de loi, contraire à la Constitution et aux droits fondamentaux.

Unia est aussi allé en justice aux côtés d'une jeune femme en situation de handicap qui vivait en autonomie. Ses **allocations familiales majorées** liées à son handicap étaient considérées comme une ressource financière et donc déduites de son revenu d'intégration sociale. La [Cour du travail de Bruxelles](#) a conclu à une discrimination. En effet, les allocations familiales majorées sont déduites du revenu d'intégration d'un enfant qui vit en autonomie, mais ne sont pas déduites du revenu d'intégration d'un parent qui a la charge de son enfant. Pour Unia, c'est une belle victoire pour l'autonomie et la protection sociale des personnes en situation de handicap. ■

Travail, origine et convictions

Un marché du travail à plusieurs vitesses

Les recherches quantitatives et qualitatives et les analyses des données permettent à Unia de mieux évaluer l'ampleur des inégalités en Belgique. Ce sont des outils essentiels pour construire notre expertise et émettre des recommandations pertinentes. En 2022, Unia a réalisé **deux rapports** pour comprendre de manière fine les discriminations que rencontrent les travailleurs d'origine étrangère.

Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont publié en octobre 2022, la 5^e édition du [Monitoring socio-économique : marché du travail et origine](#). Nous l'avons présenté à plusieurs reprises pour informer les partenaires sociaux, la société civile et les responsables politiques.

Le **taux d'emploi** des personnes d'origine étrangère reste bien inférieur à celui des personnes d'origine belge, comparé aux pays voisins. À niveau de diplôme et domaine d'études identiques, les personnes d'origine étrangère trouvent plus difficilement un emploi et gagnent un salaire plus bas que les travailleurs d'origine belge. Et ce, même si elles ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Mêmes constats du côté de la **qualité du travail** (salaires, mobilité entre les statuts, secteurs et types de contrats). Les personnes issues de l'immigration restent surreprésentées dans des postes moins qualitatifs et moins durables.

Pendant la **pandémie de COVID-19**, les personnes d'origine étrangère étaient moins nombreuses à pouvoir faire du télétravail et donc plus exposées aux risques de contagion. Elles étaient davantage employées dans des secteurs qui ont dû fermer leurs portes et donc ont plus souvent perdu leur job ou subi les reprises d'activités lentes.



Enfin, Unia et le SPF Emploi ont examiné pour la première fois le **retard scolaire**. Le taux de redoublement est plus important chez les élèves d'origine étrangère. Les élèves qui ont redoublé vont moins suivre des études supérieures. Le diplôme influence toutefois la position sur le marché du travail.

Dans un autre rapport publié à l'occasion de la journée internationale contre le racisme le 21 mars, Unia s'est également penché spécifiquement sur les [discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes](#). En ce qui concerne l'emploi, les personnes d'origine sub-saharienne rencontrent des difficultés encore plus importantes que les travailleurs d'autres origines : faible taux d'emploi, grand nombre de chômeurs de longue durée, difficultés d'insertion, influence positive particulièrement limitée d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Nous avons présenté ce rapport et nos recommandations lors des auditions de la Commission sur le passé colonial.

À ces analyses de données exhaustives s'ajoutent les signaux directement perçus par Unia. En 2022, nous avons ouvert **158 dossiers** liés à une discrimination au travail sur base de **critères raciaux**. Cela concerne surtout des difficultés au niveau relationnel, avec des supérieurs hiérarchiques, des collègues ou des clients. C'est spécifique à ce critère de discrimination. Tous critères confondus, les dossiers ouverts par Unia concernent surtout des problèmes d'embauche et de conditions de travail.

Quelle neutralité au travail ?

La neutralité au travail s'est encore retrouvée au cœur de l'actualité en 2022. Nous avons été audi-

tionnés au parlement bruxellois en avril, dans le cadre du port ostentatoire de **signes convictionnels dans la fonction publique** régionale. Les auditions n'ont cependant débouché sur aucune recommandation. La commission des Affaires générales du Parlement bruxellois a rejeté le 7 novembre une proposition d'ordonnance visant à garantir la neutralité et l'impartialité des fonctionnaires bruxellois en interdisant le port de signes ostentatoires de convictions religieuses ou philosophiques dans l'exercice de leurs fonctions.

Unia est aussi intervenu dans plusieurs séminaires en 2022, notamment un colloque international à la Chaire de droit des religions de l'UCLouvain, un colloque européen proposé par le Collectif Laïcité Yallah ou encore une présentation à l'École Royale Militaire.

Pour Unia, le **principe de neutralité** des services publics est essentiel pour garantir un traitement égal et non discriminatoire. Mais il n'oblige pas ni à limiter ou interdire les signes convictionnels, ni à les autoriser. Il peut être respecté en acceptant l'expression de signes convictionnels et en s'attachant exclusivement à la neutralité des actes, sans pour autant écarter d'un revers de la main l'argument de la neutralité d'apparence. Nous estimons que la liberté est le principe, la limitation, une exception, lorsqu'elle se justifie par un objectif légitime.

Le droit et la jurisprudence ne pourront pas donner de réponse définitive à la question de savoir où mettre le curseur. Il s'agit d'abord d'un choix politique, d'une vision de la société.

L'emploi en tête des discriminations fondées sur les convictions religieuses

Unia a ouvert **150 dossiers** sur le critère **convictions religieuses** en 2022 (7% de l'ensemble des

dossiers). Ils concernent en premier lieu l'emploi (35%). Dans ce domaine, la plus grande partie des dossiers porte sur l'accès au travail et les procédures de sélection. Les personnes discriminées au travail sur la base de leurs convictions religieuses et philosophiques sont principalement des femmes de confession musulmane portant le foulard.

Interdiction des signes religieux dans le secteur public : quelles règles ?

Un employeur public ne peut interdire les signes philosophiques ou religieux sur le lieu de travail qu'en respectant certaines conditions.

Selon le principe de neutralité, l'État est neutre et les agents des services publics doivent **agir de manière neutre** : leurs convictions ne peuvent pas influencer la manière dont ils traitent les citoyens, et ceux-ci doivent être traités de manière égale, quelles que soient leurs convictions. La neutralité des actes est généralement acceptée par tout le monde.

La question de la **neutralité d'apparence** fait néanmoins débat. Participe-t-elle au maintien de préjugés et de stéréotypes ? La crédibilité de l'action publique relève-t-elle aussi de la perception que peuvent en avoir les citoyens ? Les décisions de justice, parfois contradictoires, semblent cependant aller dans le sens d'une plus grande exigence de neutralité d'apparence pour les personnes en contact avec le public ou pour des fonctions d'autorité. Néanmoins, ces juridictions ne précisent pas ce qu'il faut entendre par fonction d'autorité. Par ailleurs, cela peut constituer un obstacle au principe d'égalité entre travailleurs en ce qui concerne les possibilités d'évolution de carrière, de promotion et d'augmentation salariale.

Le dossier STIB a connu de nouveaux développements. La société de transports bruxellois avait refusé à deux reprises d'engager une femme portant le foulard et disposant des compétences techniques nécessaires pour des fonctions administratives internes. Selon le tribunal, la STIB s'est rendue coupable de discrimination directe sur base de ses convictions religieuses et indirecte sur base de son genre. La STIB a décidé de ne pas aller en appel et a entamé un processus interne participatif pour adapter ses pratiques à l'ordonnance du tribunal.

Plusieurs personnes et organisations ont cependant formé une « tierce opposition » car elles estimaient avoir été lésées par cette décision et demandaient de juger à nouveau cette affaire. Le tribunal a déclaré irrecevable la demande par une décision du 6 octobre 2022. La procédure judiciaire n'est pas encore terminée, puisqu'un appel a été introduit.

La neutralité dans le secteur privé ?

Des évolutions jurisprudentielles de ces dernières années ont précisé l'interprétation à donner au principe de neutralité. Il est aujourd'hui non seulement mis en avant dans le secteur public pour interdire le port de signes convictionnels, mais également par des acteurs privés. Citons [l'arrêt G4S de 2017](#) ainsi que [l'arrêt WABE et Müller de 2021](#) de la Cour de Justice de l'Union européenne.

La question est revenue sur la table en 2022. En octobre, la [Cour de Justice de l'Union européenne a répondu à trois questions préjudicielles](#) du tribunal du travail de Bruxelles datant de 2020. Le dossier concerne une jeune femme portant le foulard, qui souhaitait faire un stage administratif (classement, photocopies, etc.) sans contact

avec le public, au sein d'une société de logements sociaux. Le personnel de celle-ci relève du secteur privé. Le responsable de la société a refusé de retenir sa candidature, malgré le fait que son profil correspondait, parce qu'elle portait le foulard islamique. La société a invoqué sa politique de neutralité pour refuser son stage.

La Cour a confirmé sa jurisprudence G4S et WABE et Müller. Elle considère qu'un règlement de travail interdisant l'expression des convictions religieuses, philosophiques ou politiques ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la reli-

gion ou les convictions, à condition de respecter certains critères (application cohérente et systématique, justification d'un besoin réel et concret, mesure proportionnée, etc.). Par cette interprétation, la Cour veut éviter les abus et **encourage la tolérance, le respect et l'acceptation** d'un plus grand degré de diversité.

Nous restons néanmoins inquiets par rapport aux potentiels effets défavorables des mesures d'interdiction de signes convictionnels sur le lieu de travail. Une étude d'[Actiris](#) de 2019 pointe la question du port du voile comme frein spécifique

à l'emploi pour les femmes de confession musulmane : les femmes « voilées » sont potentiellement triplement vulnérables sur le marché du travail du fait de l'imbrication des critères du genre, de l'origine et de la religion. ■





Outils pour lutter contre la discrimination au travail

Des données fiables et exhaustives

Les chiffres des signalements et dossiers traités par Unia donnent une image partielle de la réalité de la discrimination. Il y a indéniablement une zone d'ombre et un phénomène de sous-rapportage. Unia encourage donc tous les acteurs concernés à **collecter des données** fiables, exhaustives et de qualité. Elles permettent d'identifier l'origine des inégalités et les mécanismes qui mènent à des discriminations. Elles mettent ainsi en lumière les spécificités de chaque groupe vulnérable. Les analyses de ces données permettent de mener des politiques pertinentes fondées sur des faits et non sur des intuitions.

Unia a mesuré la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail dans son **Monitoring socioéconomique 2022**. Cette étude conjointe avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale se base sur des données exhaustives provenant de données administratives. Cela permet d'avoir une vue exacte de l'évolution de la situation. Les entreprises peuvent également demander des données administratives pour **mesurer la diversité de leur personnel**. En 2022, Unia a publié une [marche à suivre claire](#) dans le cadre de son guide « Monitoring Do-It-Yourself » sur la [plateforme eDiv](#) qui promeut un marché du travail inclusif.

Unia rassemble toutes les données liées à l'égalité en Belgique dans une [base de données digitale](#). Lors de notre inventaire en 2021, nous avons pointé des lacunes. Ce projet va s'étoffer au cours des années à venir. En 2022, nous avons rappelé à plusieurs reprises l'importance de mettre en place une **stratégie coordonnée de collecte et de développement des données sur l'égalité**. Par exemple, dans notre rapport parallèle pour le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et dans notre avis sur le plan régional bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026, nous avons insisté sur l'importance de disposer de données ventilées sur l'origine nationale et sociale pour visibiliser les discriminations intersectionnelles.

Enfin, Unia garde à l'œil les dérives de l'utilisation de données à des fins discriminatoires. Nous partageons et construisons notre expertise sur la discrimination liée à **l'intelligence artificielle** dans plusieurs groupes de travail au niveau national (AI4Belgium, groupe de travail Ethics & Law) et international (ENNHRI, Conseil de l'Europe). Nous encourageons la transparence dans ce domaine. Cela ne peut passer que par un recensement de toutes les utilisations d'algorithmes en Belgique. Unia recommande de le rendre légalement obligatoire, à tout le moins lorsqu'elles sont utilisées par un service public.

Une politique obligatoire de prévention des discriminations

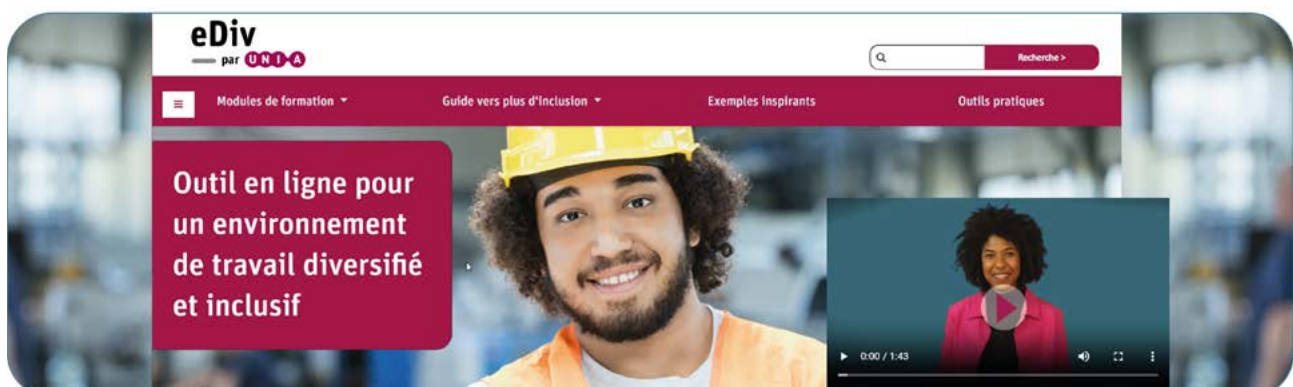
Lors de la présentation du Monitoring socioéconomique en octobre 2022, Unia a rappelé l'importance de développer une politique obligatoire de prévention des discriminations dans les entreprises. Une politique de prévention axée sur l'égalité de traitement **améliore le bien-être et la productivité** des travailleurs. Elle prépare mieux nos entreprises et nos organisations aux enjeux d'un marché du travail plus diversifié. Elle évite les tensions et les coûts résultant de l'absentéisme et de l'intensification des conflits. En mettant en place des mesures préventives et une procédure de plainte interne adéquate, un employeur peut réduire les risques de discrimination ou faire en sorte qu'une situation discriminatoire ne puisse pas s'installer durablement ou s'aggraver. La Commission d'évaluation des lois antidiscrimination a également souligné l'importance de la prévention des discriminations au travail.

En 2022, Unia a travaillé à une [recommandation sur la prévention des discriminations au travail](#). Nous avons collaboré avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Institut pour l'Égalité des

femmes et des hommes, les services de prévention, les organisations d'employeurs, les syndicats et l'organisation LEVL. Nous avons organisé un focus group avec des employeurs et des moments de discussion avec des partenaires (syndicats et services de prévention). Il est essentiel d'**impliquer les acteurs du terrain** pour rendre nos recommandations pertinentes aux réalités de chaque secteur. Cette consultation rentre dans le cadre de notre protocole de collaboration avec les employeurs, que nous avons renouvelé en décembre 2022.

Rendre obligatoire la prévention des discriminations au travail, élargir les procédures de plaintes à la discrimination, habilitier l'inspection du travail à vérifier que les employeurs prennent des mesures préventives, partager les bonnes pratiques existantes et prévoir des actions de sensibilisation et une période de transition. Unia a présenté les lignes directrices de cette recommandation concertée début 2023.

Nous continuons notre travail de soutien et d'inspiration en rassemblant sur la plateforme [eDiv.be](#) les bonnes pratiques mises en place dans des entreprises. Ce site gratuit regorge d'**outils pour les entreprises** qui veulent développer une politique de prévention des discriminations : quels sont les comportements interdits, les exceptions justifiées, comment évaluer une situation et gérer une plainte... La plateforme eDiv.be offre un guide complet pour développer une politique de diver-



sité inclusive dont l'accent sur la prévention est un des six piliers. En 2022, plus de 15.000 visiteurs sont venus s'y informer et s'inspirer.

Unia a également porté certaines de ces recommandations en la matière dans son avis sur le plan régional bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026. Nous encourageons la modification de la législation pour permettre aux agents de prévention externe et interne d'assumer formellement une **mission de prévention des discriminations**. Nous soutenons aussi la mise en place d'une procédure de signalement clairement balisée au sein de la fonction publique bruxelloise. Unia participe par ailleurs au Comité d'accompagnement de la réforme de l'ordonnance diversité de la fonction publique bruxelloise.

Former les acteurs-clés à la diversité

Unia contribue à un marché du travail inclusif en formant des acteurs-clés : les employeurs, les responsables RH, les chefs d'équipes, les personnes de confiance, les conseillers en prévention, les représentants syndicaux et les étudiants qui ambitionnent de remplir ces rôles. Bien outillés et informés, ils peuvent faire la différence au niveau individuel et structurel.

Unia a continué en 2022 son parcours de formation avec **l'administration flamande**. Nous avons formé les collaborateurs des ressources humaines pour réagir aux questions discriminantes de membres du jury lors d'entretiens d'embauche. Au programme : explication du cadre légal et mises en pratique avec des acteurs. Unia a également formé les managers pour leur apprendre à réagir en cas de remarques ou de comportements discriminatoires dans leurs équipes. Nous avons

donné une formation similaire à **l'Agence foncière flamande** (Vlaamse Landmaatschappij). **Actiris** et **BX1** nous ont également demandé de former leurs responsables d'équipes à la gestion de la diversité. Nous avons aussi informé les conseillers en prévention et les responsables RH dans le secteur privé, par exemple pour une grande chaîne de **supermarchés**. Unia salue la proactivité de ces organismes publics et entreprises privées qui souhaitent travailler sur la gestion de la diversité et la prévention des discriminations à différents niveaux.

Unia travaille **au niveau local**. En 2022, nous avons donné des sensibilisations aux managers des administrations communales de Tournai et d'Ecaussinnes. Nous leur avons expliqué le cadre légal, la manière de réagir à l'humour entre les collègues et la gestion de la diversité. Nous avons également formé les policiers de Heist-op-den-Berg (province d'Anvers). La zone de police veut travailler sur l'intégrité et la place de la diversité dans ses équipes.

Unia vise à ajouter la diversité et la non-discrimination au travail dans certains **programmes de cours de (futurs) professionnels**. Nous avons par exemple contribué pour la deuxième année consécutive au certificat interuniversitaire «Les atouts de la diversité», proposé par l'UCLouvain et l'ULB. Nous avons également participé à la formation de conseillers en prévention via la Prevent Academy et la Haute école UCLL. Nous les avons invités à réagir à des cas concrets issus de leur pratique ou de dossiers de discrimination ouverts par Unia. Le rôle des conseillers en prévention est essentiel pour élaborer et faire vivre une politique de diversité forte au sein d'une entreprise ou d'une organisation.

Unia regroupe des **formations en ligne**, des guides, des exemples et des outils pratiques pour plus de diversité et d'inclusion dans le monde du travail



sur sa plateforme eDiv.be. Nous avons développé de nouvelles fonctionnalités au printemps 2022 pour rendre son accès plus facile. Unia espère ainsi que de plus en plus d'employeurs, de responsables RH et de chefs d'équipe y puiseront de l'inspiration et des conseils pratiques. Nous avons également publié un nouveau guide en automne : [Monitoring de la diversité : do it yourself !](#) Pas à pas, ce guide aide les entreprises et les organismes publics à dresser l'état de la diversité de leur personnel et à mettre en place une politique cohérente de diversité et d'inclusion. De plus en plus de réseaux professionnels sont intéressés d'intégrer eDiv sur leur plateforme d'apprentissage. Dans ce cadre-là, Unia a présenté eDiv à la ville de Gand et à l'organisation The Shift.

Enfin, l'impact discriminatoire de **l'intelligence artificielle** à toutes les étapes de la vie professionnelle intéresse de plus en plus d'acteurs (académiques, partenaires sociaux, chercheurs...). Dans ce cadre-là, Unia construit son expertise et la partage à de multiples occasions. En avril

2022, nous avons participé à un [panel d'experts](#) organisé par l'institut d'intelligence artificielle de l'ULB et de la VUB (FARI, AI for Common Good Institute) en pointant le rôle que peut jouer la législation antidiscrimination pour lutter contre les **discriminations algorithmiques**. En juin 2022, nous avons rédigé une [analyse sur les discriminations des personnes en situation de handicap dans les procédures de recrutement](#) à l'occasion de la Conference on Fairness, Accountability and Transparency (FACCT). En septembre 2022, nous avons contribué à un [atelier organisé par le Kenniscentrum Data & Maatschappij](#). Nous avons réfléchi avec des syndicats et des membres du conseil économique et social de Flandre (SERV) à la meilleure manière d'informer les travailleurs et les syndicats sur l'impact, les droits et les risques liés aux développements technologiques de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Enfin en décembre 2022, nous avons échangé sur l'impact social de l'intelligence artificielle lors de [l'événement Cosmetics](#) de la KULeuven.

Rendre plus accessibles les actions positives

Une « **action positive** » est une mesure que des employeurs peuvent mettre en place pour encourager l'emploi de certains groupes de la population sous-représentés sur le marché de l'emploi et qui relèvent d'un critère protégé (les personnes handicapées, les personnes d'origine étrangère, les plus de 50 ans...), sous certaines conditions strictes. Les actions positives dans le secteur privé sont encadrées par l'arrêté royal du 11 février 2019.

Les entreprises qui souhaitent mettre en place une action positive peuvent demander l'avis de la **Commission d'évaluation des actions positives**. Cet avis confirme ou non le caractère discriminatoire d'un traitement préférentiel. C'est une sécurité juridique. Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes font partie de cette commission mise en place par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En trois ans, cette commission n'a reçu que cinq plans d'actions positives. En comparaison, Unia a ouvert 15 dossiers liés à la mise en place d'actions positives. Pour améliorer ce service qui propose une approche préventive, **Unia a contacté des employeurs** pour avoir leur retour sur ce mécanisme. Nous avons également remis un avis en décembre 2022 concernant la modification de l'arrêté royal. Nous nous penchons sur le caractère temporaire des actions positives, le délai, la distinction avec les mesures de promotion de la diversité et la lourdeur de la procédure.

Unia recommande de **faire connaître le mécanisme d'actions positives** : expliquer ce mécanisme, sa portée et ses objectifs, clarifier la distinction avec les discriminations positives, les quotas... Dans ce cadre-là, nous avons donné des formations à des organisations publiques (Talent Brussels, Actiris, Brupartners) et des partenaires

sociaux. Unia observe aussi que des employeurs prennent parfois des actions positives sans le savoir. En 2022, des réfugiés ukrainiens en ont par exemple profité. Des employeurs ont souhaité engager spécifiquement des Ukrainiens. L'obligation de parler français ou néerlandais a parfois été remplacée par l'anglais pour faciliter l'accès au travail de ce groupe de la population. Unia encourage cet élan de solidarité. Unia conseille aussi d'élargir ces mesures de soutien à d'autres personnes vulnérables. En septembre, Unia a écrit une [série de recommandations](#) aux autorités, avec l'Institut fédéral des droits humains (IFDH), Myria, le Service de lutte contre la pauvreté, le Délégué général aux droits de l'enfant et le Commissariat flamand aux droits de l'enfant.

Unia recommande de prévoir un accompagnement pour les entreprises qui souhaitent mettre en place des actions positives. Cela permettrait de surmonter les freins que peuvent représenter les démarches administratives et les questions juridiques. Nous l'avons notamment mentionné au gouvernement bruxellois dans le cadre de notre avis sur le plan régional bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026. Nous soulignons l'importance d'inclure l'action positive comme une action obligatoire dans les plans de diversité. Le plan bruxellois publié en décembre 2022, mentionne les actions positives, mais n'y soutient pas leur développement, ce que regrette Unia. Nous encourageons également le partage des bonnes pratiques en matière d'actions positives. Les entreprises peuvent ainsi s'inspirer de pratiques qui ont déjà fait leurs preuves ailleurs.

Enfin, Unia recommande d'adopter un arrêté royal pour **encourager les actions positives dans le secteur public**. La Commission d'évaluation des lois antidiscrimination a également insisté sur ce point, dans son rapport publié en février 2022. La législation est en effet un moteur important dans les changements de société.

Des tests de situation plus simples

Un « **test de situation** » ou « testing » vise à évaluer si un employeur discrimine sur base d'une caractéristique protégée (couleur de peau, handicap, origine ethnique, âge...). On lui soumet deux candidatures similaires, à l'exception de la caractéristique concernée. On évalue ensuite si l'employeur rejette le candidat qui présente la caractéristique. Le test de situation permet de prouver une discrimination.

Dans les faits, l'outil « testing » est encore peu utilisé. Dans son rapport final, la Commission d'évaluation des lois antidiscrimination a également souligné l'importance d'une utilisation accrue et meilleure des tests de situation dans le recrutement. Unia a également remis des avis auprès de différents ministres. En 2022, nous avons obtenu un **assouplissement des conditions d'utilisation** des tests de situation, tant au niveau fédéral qu'à Bruxelles. Désormais une présomption de discrimination dans une entreprise ou dans un secteur suffit.

Cependant, les candidats ignorent souvent qu'ils sont discriminés. [Unia recommande](#) dès lors de multiplier les tests de situation grâce au « **datamining** » pour lutter contre les discriminations structurelles sur le marché de l'emploi. Cette méthode consiste à analyser une grande quantité de données grâce à des outils statistiques, informatiques et des algorithmes pour montrer des discriminations récurrentes et invisibilisées. Pour réduire efficacement les discriminations

sur le marché de travail, nous sommes convaincus qu'il faut développer une approche plus active. L'intelligence artificielle constitue une ressource-clé pour identifier les biais systématiques et les processus potentiellement discriminatoires. Sur base des informations récoltées grâce au datamining, les services d'inspection compétents peuvent alors faire des tests de situation de leur propre initiative dans un secteur pour lequel il y a une présomption de discrimination.



Unia encourage tous les niveaux de pouvoir à adapter un cadre légal pour encadrer et encourager les tests de situation. Nous sommes prêts à soutenir les différents niveaux de pouvoir qui souhaitent collaborer sur la mise en œuvre de tests de situation pour optimiser leur impact.



Des tests de situation aussi au niveau local

Gand a décidé de mener des tests de situation et de proposer un parcours de sensibilisation pour les entreprises au niveau local. Unia soutient la ville dans cette démarche sur la réflexion, la méthodologie, l'organisation pratique et le suivi à mettre en place. Lien Allaert, collaboratrice diversité au service Emploi de la ville de Gand, explique :

« Gand est une ville très diversifiée. L'emploi est important pour la mobilité sociale et la pleine participation à la société. Il contribue également au développement personnel. C'est pourquoi la ville de Gand veut s'attaquer à toute forme de discrimination sur le marché du travail.

La ville a demandé à Stijn Baert, professeur d'économie du travail à l'UGent, d'évaluer [les inégalités de traitement sur le marché du travail gantois](#). Il a réalisé des tests de situation concernant les critères de l'âge, du sexe, de l'origine et du handicap. Il en ressort qu'en moyenne les

candidats correspondant à l'un de ces critères reçoivent 21% d'invitations en moins à une procédure de recrutement. Dans les secteurs avec le plus grand volume d'emploi à Gand (d'une part, le commerce de gros et de détail et d'autre part, les soins de santé et les services sociaux), le nombre d'invitations diminue de plus d'un tiers pour les candidats correspondant à un critère de discrimination.

En collaboration avec des partenaires, la ville de Gand a mené une série d'actions pour agir sur les discriminations identifiées dans ces secteurs :

- › Plusieurs ateliers sur le recrutement inclusif et la lutte active contre la discrimination, le racisme et le validisme, ainsi qu'un Networking Lunch «hunger for inclusion» pour les entreprises gantoises et les agences de recrutement, organisés avec Hands on Inclusion.
- › Le Business Game «Becoming a Futureproof Entrepreneur», organisé à deux reprises avec Unizo.
- › Un atelier sur les préjugés inconscients lors du recrutement, organisé avec l'agence UPOP.
- › Une séance d'information en ligne sur les mesures de soutien au travail pour les personnes en situation de handicap ou qui ont un problème de santé, organisé avec le VDAB.
- › Des actions de communication, comme la promotion de la [plateforme eDiv.be](#) d'Unia et la création d'une page web pour centraliser des [initiatives qui promeuvent la diversité et l'inclusion dans les entreprises](#). »

Des preuves mieux reconnues par la justice

Prouver une discrimination est un défi pour de nombreuses victimes. Or quand elles veulent se défendre devant la justice, des preuves sont indispensables. La législation antidiscrimination a prévu de rendre la preuve plus facile. Il suffit d'avoir des éléments crédibles (échanges de mails, enregistrement d'une conversation, test de situation...) d'une présomption de discrimination. L'employeur, le bailleur ou le prestataire de service doit alors prouver qu'il n'a pas discriminé. C'est ce qu'on appelle le **partage de la charge de la preuve**.

En 2022, Unia a analysé des décisions de justice récentes (de 2019 à 2021) dans le domaine de l'emploi pour voir comment ces preuves de discrimination sont utilisées. Le partage de la charge de la preuve est bien appliqué par les juridictions. Toutefois, les éléments de preuve prévus par la loi sont sous-exploités. Dans des contextes similaires, ces preuves sont parfois acceptées, parfois rejetées par les juges. En cas de rejet, l'explication n'est pas toujours satisfaisante. Et les éléments de preuve ne sont pas systématiquement mentionnés dans les conclusions. Au printemps 2022, Unia a donné une conférence à des avocats du barreau du Brabant wallon et autres experts et personnes intéressés à lutter contre la discrimination.

La Commission d'évaluation de la législation anti-discrimination a également mentionné l'importance des preuves dans son rapport final publié en 2022. Elle s'inspire de recommandations faites par Unia. Elle recommande par exemple qu'une personne qui s'estime discriminée dans le domaine de l'emploi, y compris au stade de l'embauche, puisse obtenir la motivation d'une décision de l'employeur. Le juge pourra prendre en compte un refus de l'employeur pour étayer une suspicion de discrimination.

L'obtention d'éléments de preuve reste un défi pour les victimes de discrimination. Tous domaines confondus, Unia se voit contraint de clore en moyenne un dossier sur quatre faute d'éléments suffisants. Cela renforce l'impunité des discriminations. ■

Perspectives d'avenir pour Unia



Imane El Morabet, cheffe de service adjointe du service Protection, revient sur les priorités d'Unia en 2022 pour lutter efficacement contre les discriminations au travail et dans l'enseignement. Dans les prochaines années, Unia compte notamment miser sur la prévention pour avoir un impact durable dans la société.

Quelle action d'Unia pour lutter contre les discriminations au travail vous rend particulièrement fière ?

En 2022, nous avons beaucoup investi dans la prévention. Nous

avons écrit une recommandation pour prévenir les discriminations au travail. Nous plaçons pour rendre obligatoire une politique de prévention des discriminations, comme c'est le cas de la politique de bien-être

dans les entreprises. Nous nous félicitons par ailleurs que notre suggestion de rendre les tests de situation plus accessibles a été reprise par le gouvernement fédéral. Nous travaillons avec les employeurs qui sont demandeurs. Ils souhaitent être informés sur les instruments à leur disposition pour éviter de discriminer, notamment les actions positives.

Unia travaille à de nombreux niveaux : individuel et structurel, avec les syndicats et les employeurs, en donnant des avis et des formations... Pourquoi une approche globale est-elle nécessaire ?

Nous voyons dans les signalements qu'Unia reçoit que la discrimination est un problème sociétal et n'est pas limitée à un domaine. Il y a de multiples facettes à cette problématique. Et ce sont souvent les groupes vulnérables qui en sont victimes. En 2022, Unia a surtout été contacté par des personnes discriminées sur base de leur handicap, de leur origine et de leur état de santé. Nous avons cherché des solutions individuelles avec elles. Mais nous travaillons aussi au niveau structurel et préventif. C'est seulement de cette manière que l'inclusion peut devenir une réalité.

Pourquoi est-ce important de travailler dès l'école pour garantir l'égalité au travail ?

Un diplôme ne garantit pas encore des chances égales sur le marché de l'emploi. Mais un diplôme a dans tous les cas un impact sur votre position sur le marché du travail et signifie sou-

vent davantage et de meilleures opportunités. Alors lorsque vous rencontrez du racisme et des discriminations structurelles dans votre parcours scolaire, ça complique votre entrée sur le marché du travail. Garantir l'égalité à l'école est essentiel pour que les jeunes commencent leur vie professionnelle avec toutes les chances de leur côté.

Quels sont les prochains défis qu'Unia a décidé de prendre à bras le corps ?

Nous voulons nous mettre davantage au service des publics les plus vulnérables qui ont davantage de risques d'être discriminés. Qui sont-ils ? Comment les atteindre ? Quels sont leurs besoins ? Comment rendre nos services plus accessibles ? Dans quelles circonstances risquent-ils d'être désavantagés ?

Nous comptons mieux intégrer la lecture intersectionnelle de la discrimination. Certaines personnes au croisement de différentes identités courent plus de risques d'être défavorisées, notamment sur le marché du travail. Par exemple, le concept de neutralité rend les travailleuses qui portent le foulard particulièrement vulnérables.

Dans la foulée de notre travail de 2022, nous allons continuer à travailler sur la prévention des discriminations au travail. Nous prévoyons de former, d'informer et de sensibiliser des employeurs. Ce sont des acteurs-clés avec lesquels construire un marché du travail inclusif. Nous voulons miser sur cette approche préventive, complémentaire de notre approche individuelle lorsque nous aidons des personnes qui ont fait un signalement auprès d'Unia.

Qu'espérez-vous pour les années à venir ?

La polarisation de la société, les élections de 2024, la création d'une nouvelle institution flamande des droits humains et d'autres actualités à venir, sont autant de défis pour garantir la continuité des droits humains en Belgique. Le rôle d'Unia est crucial à cet égard. À nous d'accomplir nos missions avec créativité, d'atteindre les personnes qui ont le plus besoin de nous avec efficacité et de soutenir nos partenaires avec des analyses et des outils utiles pour garantir une société où chacun se sent bien d'étudier, de travailler et de vivre tout simplement. ■

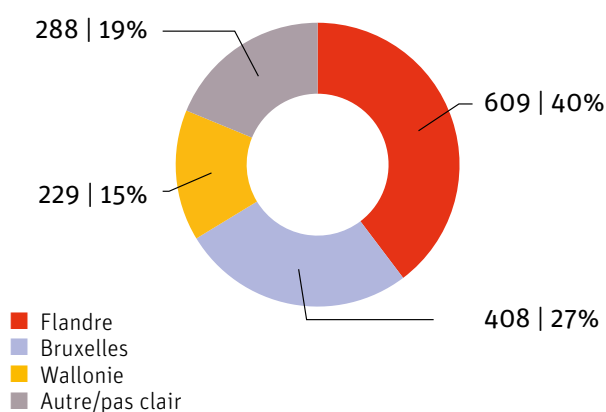
Annexes

Unia reçoit un signalement lorsqu'une personne se sent discriminée. Si Unia est compétent, nous ouvrons un dossier. Plus d'informations sur [notre méthodologie](#) sur notre site internet. Vous trouvez ci-dessous un aperçu des signalements et dossiers

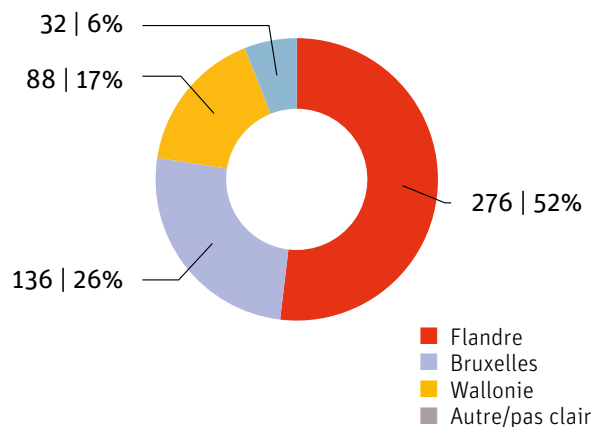
d'Unia en 2022 pour les domaines de l'enseignement et du travail. Pour plus de chiffres et les tendances des dernières années, consultez la partie « Unia comme organisme de promotion de l'égalité ».

L'emploi en chiffres

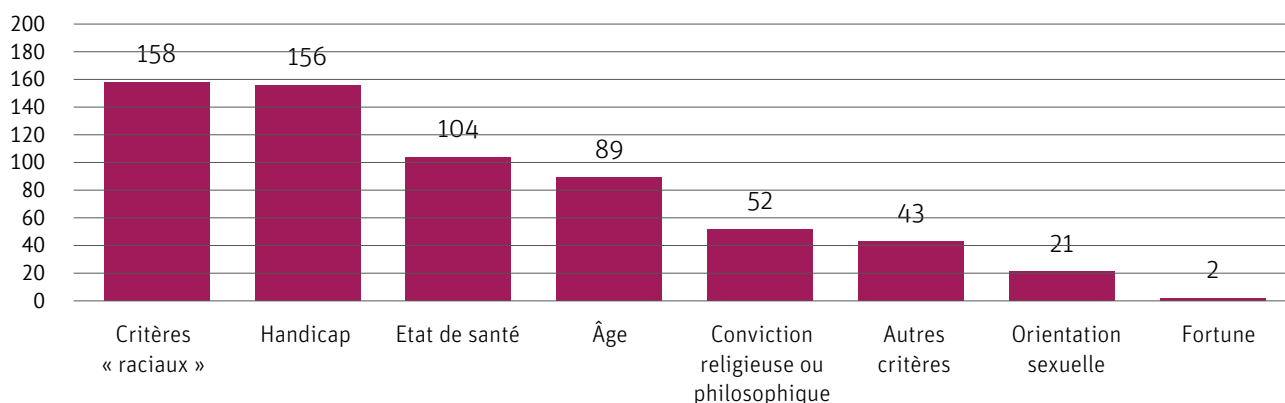
Signalements emploi - par région



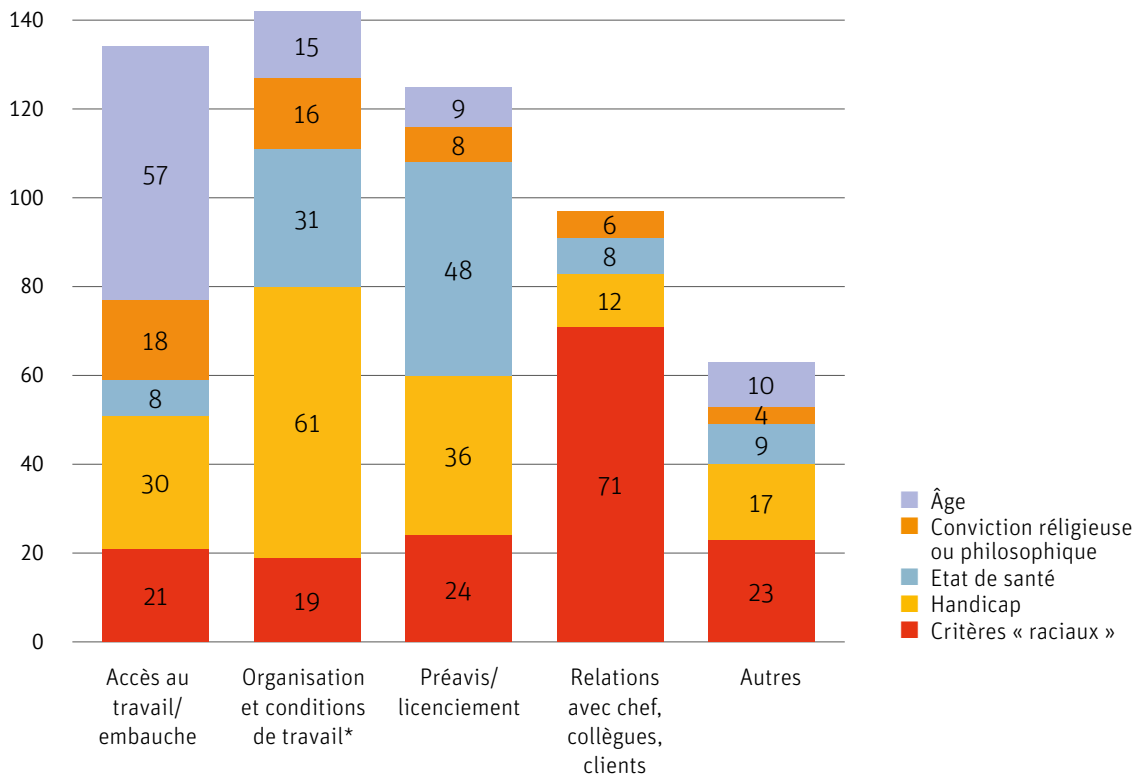
Dossiers emploi - par région



Dossiers emploi - par critère de discrimination

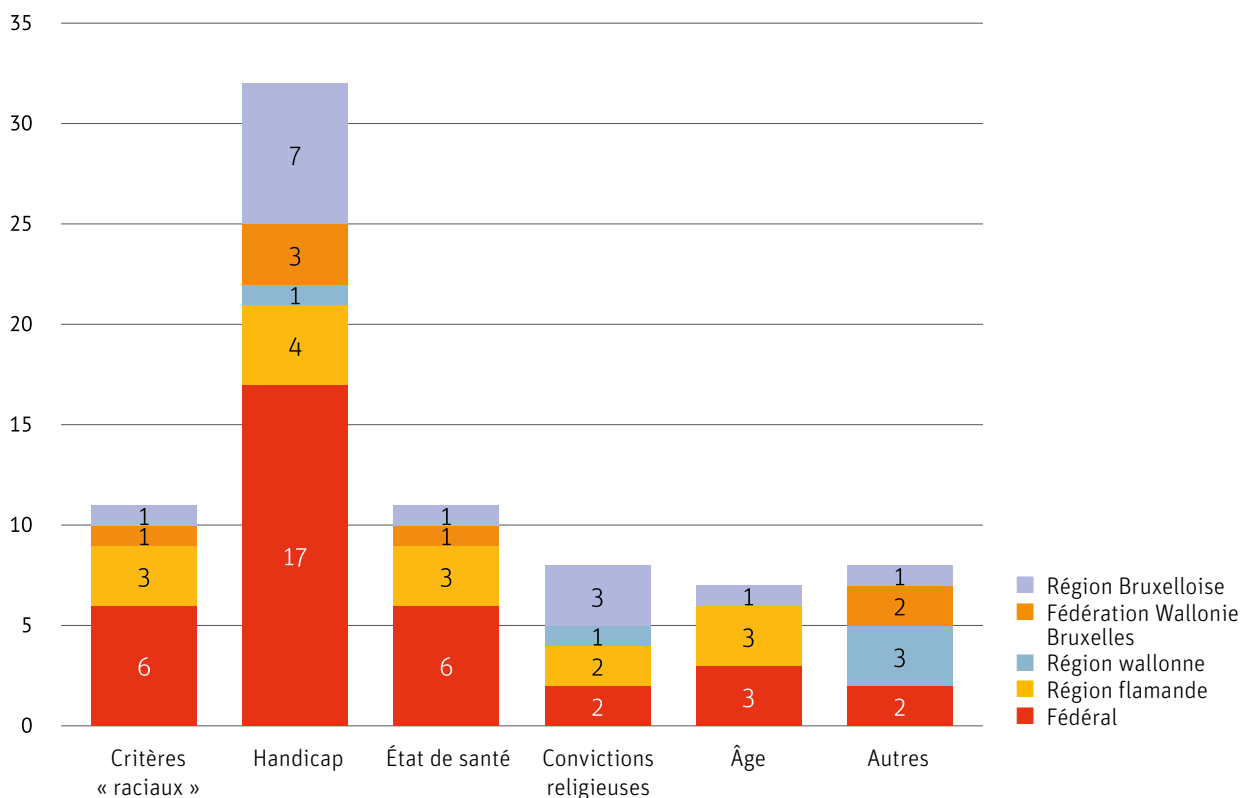


Dossiers emploi - par problématique et par critère de discrimination



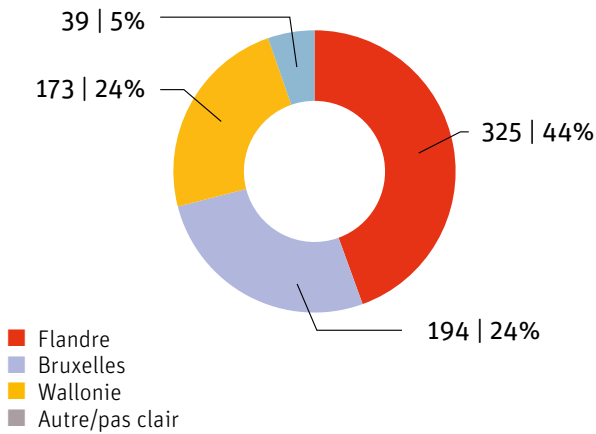
*y compris code vestimentaire

Dossiers emploi dans les administrations - par critère de discrimination et par niveau de pouvoir

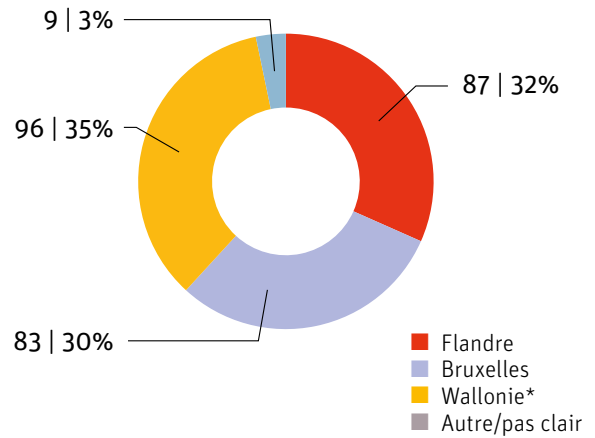


L'enseignement en chiffres

Signalements enseignement - par région

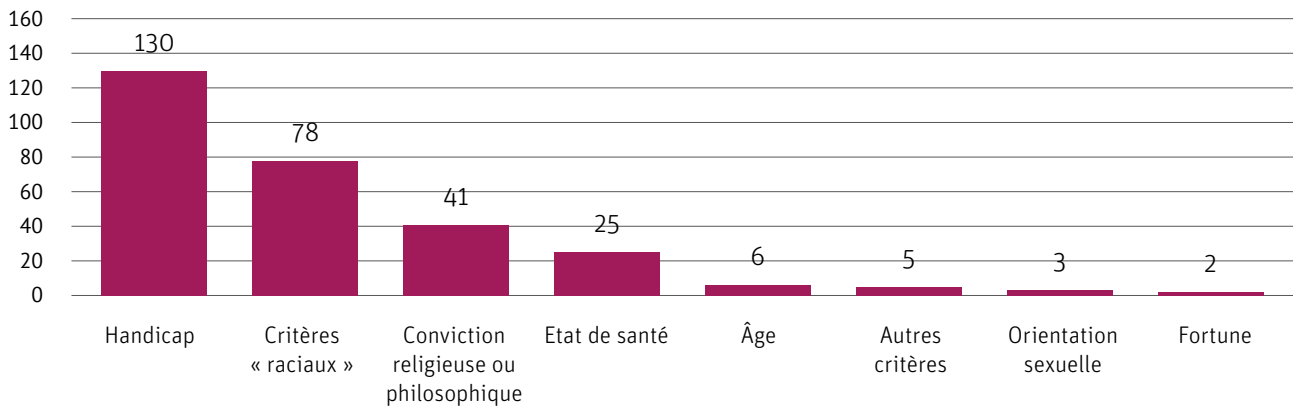


Dossiers enseignement - par région

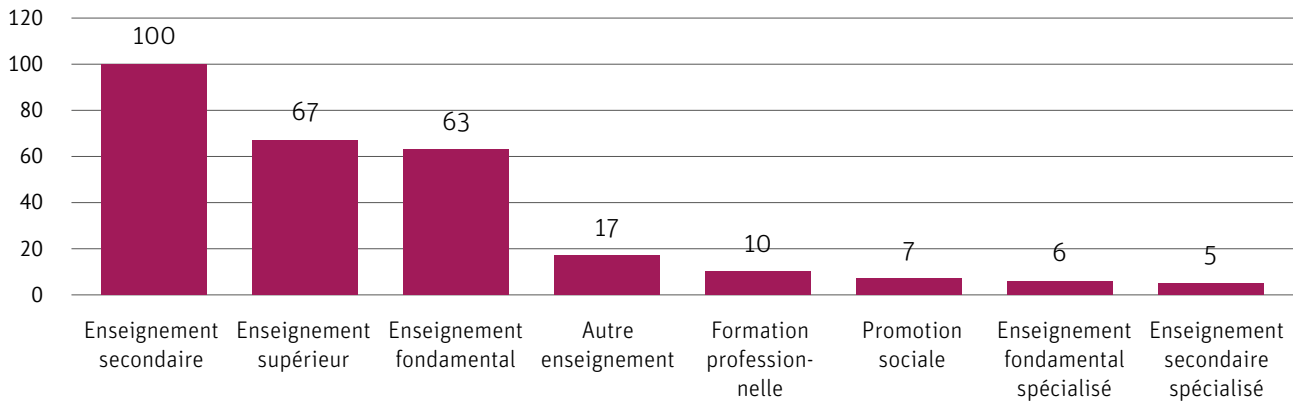


* dont 3 dossiers en Communauté germanophone

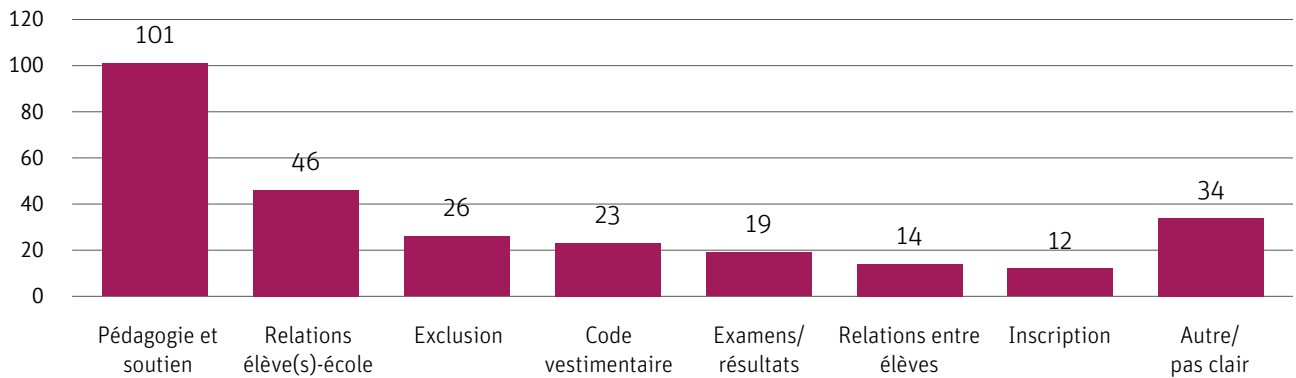
Dossiers enseignement - par critère



Dossiers enseignement - par niveau



Dossiers enseignement - par problématique



Rapport annuel 2022 – Étudier et travailler sur pied d'égalité
Bruxelles, mai 2023

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Place Victor Horta 40 (boîte 40), 1060 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00

Rédaction : Unia

Rédaction finale : Unia

Traduction : Michel Teller

Conception graphique et mise en page : StudiOrama.be

Photos : François De Heel, Unia

Impression : Bulckens

Editrice responsable : Els Keytsman

Dit rapport is ook beschikbaar in het Nederlands.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

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

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

Unia
Place Victor Horta 40 (boite 40)
1060 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



unia.be    