

A photograph of three diverse individuals laughing and talking on a city street. On the left, a woman with blonde hair wears a dark jacket and a thick, light-colored scarf. In the center, a woman with braided hair and glasses wears a white coat and a peach-colored scarf. On the right, an older man with a white beard and glasses wears a denim jacket and jeans. They are standing on a cobblestone street with modern buildings and bare trees in the background.

# Mémoirendum

74 propositions  
d'Unia pour les  
élections 2024



Pour l'égalité,  
contre la discrimination

## **Disclaimer**

Nous attirons votre attention sur le fait que dans certaines citations ou dans un souci de lisibilité du texte, les formes masculines « employé », « employeur » et « législateur » ... ont été utilisées. Néanmoins, avec ces termes, nous nous référons aux deux sexes, hommes et femmes, ainsi qu'aux différentes formes d'identité ou d'expression de genre.

Les hyperliens sont accessibles dans la version numérique de ce mémorandum disponible sur notre site internet.

# Table des matières

<b>RECOMMANDATIONS PAR ENTITÉ.....</b>	<b>5</b>
<b>AVANT-PROPOS .....</b>	<b>6</b>
<b>ÉGALITÉ, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DROITS HUMAINS.....</b>	<b>8</b>
1. Élaborer un plan d'action interfédéral contre le racisme .....	8
2. Rendre la Stratégie interfédérale pour l'intégration des Roms plus ambitieuse.....	8
3. Mettre en œuvre et monitorer les plans d'action handicap.....	9
4. Développer un nouveau plan d'action interfédéral contre les discriminations et les violences à l'égard des personnes LGBTI+ .....	9
5. Adopter le projet de réglementation européenne relative à l'usage de l'intelligence artificielle (I.A. Act) et instituer un organe de contrôle garantissant une intelligence artificielle transparente et certifiée antidiscriminatoire .....	10
6. Mettre au point une politique coordonnée et structurelle concernant les données relatives à l'(in)égalité et à la discrimination ('equality data') en Belgique.....	11
7. Protéger les personnes réfugiées LGBTI+ en renforçant la formation du personnel des centres d'accueil aux questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre ....	11
8. Mettre en œuvre et monitorer les recommandations générales du Comité ONU des droits des personnes handicapées qui seront émises lors de la 2 <sup>ème</sup> évaluation de la Belgique en 2024 .....	12
9. Rendre effectif le droit fondamental des personnes en situation de handicap à participer à la vie politique, à savoir le droit de voter et d'être élues .....	12
10. Appliquer aussi le gendermainstreaming dans l'élaboration de mesures et de politiques relatives au handicap et le handistreaming dans celles liées à l'égalité femmes-hommes ....	13
11. Prendre, en temps de crise, des mesures qui respectent les droits humains.....	14
12. Doter les Communautés et les Régions de ministres de l'Égalité et de la Diversité.....	14
13. Se doter d'un ministre de l'Égalité au gouvernement fédéral .....	15
<b>CADRE LÉGAL .....</b>	<b>16</b>
14. Adapter l'accord de coopération d'Unia afin de renforcer l'institution et ses activités .....	16
15. Étudier et mettre en œuvre un pouvoir d'investigation pour les organismes de promotion de l'égalité .....	16
16. Revoir l'article 150 de la Constitution afin que les discours de haine racistes et xénophobes ne soient pas les seuls à pouvoir être poursuivis efficacement (délit de presse).....	17
17. Rendre plus cohérentes entre elles les législations antidiscrimination (ADAR) des différentes entités du pays et y intégrer de nouveaux critères protégés .....	18

18. Impliquer Unia dans la création d'un mécanisme national de prévention contre la torture et d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants .....	18
19. Œuvrer au niveau international en faveur d'une Convention des Nations Unies sur les droits des personnes âgées .....	19
20. Œuvrer en faveur de directives européennes fortes concernant les normes des organismes de promotion de l'égalité et veiller à ce que ces directives soient correctement transposées.....	19
21. Adopter la directive européenne sur les biens et les services .....	20
22. Rendre possible un recours administratif en cas de litige relatif à une adresse de référence ou à une inscription provisoire.....	20
23. Donner également aux CPAS la compétence de fournir une adresse de référence pour les personnes qui vivent dans une résidence mobile .....	21
<b>EMPLOI.....</b>	<b>22</b>
24. Instaurer une politique obligatoire de prévention des discriminations au travail .....	22
25. Renforcer l'inspection du travail dans la lutte contre les discriminations .....	22
26. Faire des actions positives un véritable levier pour plus d'égalité.....	23
27. Réaliser un monitoring régulier du personnel des services publics .....	24
28. Soutenir le développement des plans de diversité.....	24
29. Développer un plan d'action visant à améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap .....	25
30. Inclure structurellement des clauses antidiscrimination dans les marchés publics initiés par les autorités publiques .....	25
<b>LOGEMENT .....</b>	<b>27</b>
31. Augmenter massivement l'offre de logements sociaux .....	27
32. Mettre en place des grilles des loyers incitatives fiscalement et davantage contraignantes .	27
33. Harmoniser les règles d'attribution des agences immobilières sociales.....	28
34. Mettre en place un fonds central de garanties locatives .....	28
35. Développer un plan d'action visant à augmenter le nombre de logements adaptables pour les personnes handicapées et les personnes âgées .....	28
36. Mettre en conformité l'article 221§2 du Code bruxellois du logement avec la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.....	29
37. Garantir le respect des droits des publics vulnérables résidant dans les structures d'hébergement non agréées.....	29
38. Augmenter significativement le nombre de terrains équipés pouvant accueillir des gens du voyage.....	30

39. Former de manière structurelle tous les agents immobiliers à la législation antidiscrimination .....	30
40. Soutenir et renforcer les pouvoirs locaux dans leurs politiques de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement .....	31
41. Adopter en Communauté germanophone un décret relatif au bail d'habitation qui tienne compte des enjeux liés à la lutte contre les discriminations dans le domaine du logement..	31
<b>BIENS ET SERVICES .....</b>	<b>33</b>
42. Encadrer et accompagner la digitalisation des services rendus à la population afin d'éviter les risques de discrimination et de non-recours aux droits .....	33
43. Adopter un cadre juridique contraignant pour la mise en accessibilité de l'environnement existant .....	33
44. Adopter un plan d'action visant à améliorer l'accueil des femmes en situation de handicap et des femmes vulnérables victimes de violence .....	34
45. Tenir compte, au moment de prendre des mesures de mobilité destinées à dissuader l'usage des voitures, de leur impact sur les personnes vulnérables .....	34
46. S'attaquer à la discrimination dans l'accès aux assurances pour les personnes vivant avec des problèmes de santé mentale.....	35
47. Assurer la formation des responsables des fédérations sportives et sensibiliser le personnel des clubs sportifs .....	35
48. Mettre en place un mécanisme de signalement des discriminations intégré et clairement identifiable pour l'ensemble des fédérations sportives .....	36
<b>ENSEIGNEMENT .....</b>	<b>37</b>
49. Mieux soutenir et former les enseignants et acteurs éducatifs dans la gestion de la diversité .....	37
50. Faciliter les signalements et y réagir rapidement et efficacement afin de faire cesser tous les comportements de discrimination, y compris les situations de harcèlement .....	37
51. Produire plus de données, de meilleure qualité, pour analyser les évolutions des mécanismes de ségrégation, d'exclusion, de discrimination, et de reproduction des inégalités dans l'enseignement.....	38
52. Développer un enseignement inclusif pour les enfants des gens du voyage et pour les enfants roms .....	39
53. Évaluer le système de l'enseignement spécialisé.....	39
54. Revoir le financement des Pôles territoriaux et de l'enseignement spécialisé afin que chaque élève, quel que soit son handicap, puisse obtenir du Pôle territorial compétent une aide adaptée à ses besoins sans devoir passer par l'enseignement spécialisé.....	40
55. Mettre en place une formation continue à l'attention des éducateurs employés dans les services d'hébergement pour personnes handicapées sur la thématique des droits fondamentaux de ce public cible et sur les concepts d'autodétermination .....	40

56. Poursuivre et intensifier les efforts visant à rendre accessibles les bâtiments scolaires aux personnes en situation de handicap.....	41
57. Inclure une formation à l'accessibilité et à la conception universelle dans le programme d'étude des futurs professionnels de la construction et du numérique.....	41
58. Former de manière structurelle tous les futurs juristes aux lois antidiscrimination .....	42
<b>SANTÉ ET ACCÈS AUX SERVICES SOCIAUX .....</b>	<b>43</b>
59. Garantir des soins de santé inclusifs, former les soignants et organiser l'accueil et l'accompagnement des patients les plus vulnérables.....	43
60. Veiller à la valorisation des professionnels du care et de leurs compétences indispensables à la protection des plus vulnérables.....	43
61. Combattre le racisme dans le secteur de l'aide aux personnes.....	44
62. Poursuivre l'implémentation des réformes en cours dans le secteur des maisons de repos et de soins.....	44
63. Garantir le respect du droit à la vie autonome protégé par l'article 19 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées .....	45
64. Élargir l'accès aux aides matérielles pour les personnes dont le handicap est reconnu après l'âge de 65 ans.....	46
65. Supprimer le critère du quotient intellectuel dans l'accès au remboursement, par l'assurance obligatoire soins de santé, des séances de logopédie ambulatoires .....	46
66. Instaurer un système uniforme et adapté aux conceptions contemporaines pour les interventions et les allocations en faveur de personnes handicapées .....	47
<b>POLICE ET JUSTICE .....</b>	<b>48</b>
67. Développer des politiques de lutte contre la haine en ligne .....	48
68. Rendre explicite la reconnaissance d'un mobile de haine en y liant obligatoirement une peine plus sévère pour l'auteur.....	48
69. Développer une politique et une pratique de profilage professionnel à la police .....	49
70. Former davantage la police sur les phénomènes de polarisation et de discrimination.....	49
71. Mettre en œuvre dans les meilleurs délais la nouvelle circulaire COL 13/2013.....	50
72. Élaborer des parcours spécifiques de mise en œuvre de mesures alternatives.....	50
73. Réduire l'entrée et améliorer la sortie des personnes internées afin de favoriser leur réintégration dans la société .....	51
74. Réformer la législation et la pratique concernant la capacité juridique et l'administration en vue de stimuler l'assistance.....	52

## Recommandations par entité



### EUROPE

N° 5/20/21



### FÉDÉRAL

N° 1/2/3/4/5/6/7/8/9/10/11/13/14/15/16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/29/30/42/43/45/46/47/59/60/65/66/67/68/69/71/72/73/74



### FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

N° 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/27/30/39/42/47/48/49/50/51/52/53/54/55/56/57/58/60/72



### RÉGION WALLONNE

N° 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/37/38/39/40/42/43/44/45/47/48/55/57/59/60/61/62/63/64/70/73



### RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

N° 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/42/43/44/45/47/48/55/57/59/60/61/62/63/64/70/73



### COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

N° 1/2/3/4/6/8/9/10/11/12/14/17/18/19/20/21/27/28/29/30/31/32/33/34/35/37/38/40/41/42/47/48/49/50/51/52/55/56/72



### LOCAL

N° 26/27/30/40

Étant donné que la Flandre est sortie de l'accord de coopération qui la liait à Unia, il n'y a pas de recommandations spécifiquement adressées à la Région flamande. Les autorités flamandes sont cependant invitées à s'inspirer des recommandations formulées dans le présent mémorandum.

## Avant-propos

En juin 2024, les citoyens seront appelés à prendre part à de nouvelles élections régionales, fédérales et européennes qui redessineront le paysage politique de notre pays et de ses entités fédérées. Le présent mémoire rassemble les principales recommandations que porte Unia à destination des responsables politiques des différents niveaux de pouvoir<sup>1</sup>, des acteurs académiques et de la société civile. Ces recommandations ont été élaborées sur base de l'expertise tirée de la pratique d'Unia et de nos liens avec les publics concernés ou leurs organisations représentatives.

En relisant notre mémoire de 2019, nous ne pouvons que nous réjouir des avancées engrangées ces dernières années qui ont vu certaines de nos recommandations partiellement ou pleinement réalisées.

Certaines recommandations antérieures d'Unia restent malgré tout en souffrance, comme la réforme de l'article 150 de notre Constitution visant à ce que les discours de haine racistes et xénophobes ne soient pas les seuls à pouvoir être poursuivis efficacement.

La prochaine législature devra être l'occasion de renforcer les législations et les moyens à notre disposition pour lutter plus efficacement encore contre le racisme, les discriminations, la polarisation de la société et aller vers davantage d'égalité, de diversité et d'inclusion notamment en matières de handicaps, de minorités ethniques, de statuts socio-économiques, d'âges et bien entendu de convictions religieuses et philosophiques.

Ce mémoire compte 74 recommandations organisées autour de différents domaines, parmi lesquels l'emploi, le logement, l'enseignement, la santé ou encore la justice. Si certaines recommandations ont été reprises de notre mémoire de 2019, de nouvelles ont été élaborées autour d'enjeux où Unia a identifié d'importants défis dans la lutte contre les discriminations.

**L'intelligence artificielle** (IA) est présente dans tous les secteurs de notre société. Si l'IA peut avoir des usages utiles et bénéfiques, elle peut également être source de discrimination, d'exclusion et générer des situations de profilage problématiques. Il est urgent d'adopter une réglementation à l'échelle européenne qui régule le recours à l'IA, et de mettre en place un organe de contrôle garantissant un usage de l'IA transparent, encadré et conforme aux droits humains.

La **digitalisation** des services bouleverse profondément l'organisation et le fonctionnement de notre société. De nombreuses personnes, notamment parmi les plus vulnérables, rencontrent aujourd'hui d'importantes difficultés dans l'accès aux services fondamentaux. Il est nécessaire de garantir légalement les différentes modalités d'accès, en particulier physiques, à l'ensemble des services d'intérêt général pour lutter contre la fracture numérique en garantissant qu'aucune démarche ne soit exclusivement numérique. Il convient également d'améliorer l'accessibilité aux outils numériques ainsi qu'à leur utilisation.

---

<sup>1</sup> Excepté la Flandre étant donné la décision du Gouvernement flamand de se retirer de l'accord de coopération qui nous liait. Unia n'est donc depuis mars 2023 plus compétent pour les matières régionales et communautaires flamandes mais demeure compétent pour les matières fédérales s'exerçant en Flandre.

**Les discriminations dans le domaine de l'emploi et leur prévention** restent une priorité pour Unia. Rien n'oblige aujourd'hui les entreprises à réfléchir à la manière de prévenir les discriminations sur le lieu de travail. Celles-ci restent donc en grande partie sous le radar des politiques actuelles de prévention, en particulier dans les phases de recrutement et de licenciement. Une politique obligatoire de prévention des discriminations au travail doit contraindre les entreprises à identifier les risques de discrimination et à mettre en œuvre des dispositifs de signalement et de suivi adéquats. L'inspection du travail a également un rôle à jouer en termes de sanctions et de poursuites.

Unia reste préoccupé par certaines **pratiques policières** qui poussent des citoyens ou groupes de citoyens à ne pas ou plus reconnaître comme légitimes les interventions de la police et nuisent par là même en son efficacité. Si des actions de formation existent déjà au sein de la police, Unia réitère ses recommandations pour en faire davantage et ce au sein de tous les corps de l'institution. Ceux-ci doivent urgemment développer une politique et des pratiques éliminant tout caractère discriminatoire et polarisant, telles que le profilage discriminatoire.

Enfin, la pandémie du Covid-19 a révélé une fois de plus l'importance des métiers du « care » dans le **secteur des soins de santé et de l'aide aux personnes**. La crise n'a fait qu'accentuer la désertion de ces métiers, insuffisamment valorisés, dont le personnel est souvent victime de discrimination et confronté à des conditions de travail pénibles. Cette situation a des conséquences néfastes sur la qualité des soins et sur l'accompagnement des personnes vulnérables (personnes âgées, personnes en situation de handicap). Si, après la crise sanitaire, certaines autorités se sont attaquées aux normes régissant ces lieux de vie collectifs, la prise de conscience de l'urgence de la situation demeure nettement insuffisante. Une réflexion approfondie doit être menée sur les alternatives possibles à l'institutionnalisation de ces publics et à la manière de mieux prendre en compte leurs droits fondamentaux.

Unia souhaite également que l'accord de coopération qui lie l'institution aux différentes entités du pays puisse être revu durant la prochaine législature afin de conforter son action, son indépendance et son efficacité. Si les négociations sur le projet de directives concernant les standards pour les organes de promotion de l'égalité devaient avancer comme prévu, il reviendra à la présidence belge de faire adopter celui-ci.

Unia mettra à profit cette année électorale pour mener un travail approfondi de plaidoyer autour des présentes recommandations. Nous nous tenons donc à votre disposition et vous souhaitons une bonne lecture.

Patrick Charlier

Els Keytsman

# ÉGALITÉ, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DROITS HUMAINS

## 1. Élaborer un plan d'action interfédéral contre le racisme



L'engagement de la Belgique à élaborer un plan d'action interfédéral contre le racisme date de 2001, lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance (Durban I). Les rapports annuels d'Unia soulignent aussi l'urgence d'un tel plan d'action interfédéral. De nombreux citoyens sont encore couramment victimes de discriminations basées sur des critères raciaux. Une tentative concrète de parvenir à un plan d'action commun a été amorcée sous cette législature (2019-2024). Différents gouvernements ont adopté leur propre plan d'action contre le racisme, mais il n'y a malheureusement pas encore de plan commun.

Unia demande aux prochains gouvernements fédéral, régionaux et communautaires de développer ensemble un plan d'action interfédéral ambitieux et largement soutenu contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance. Le processus est aussi important que le résultat. C'est pourquoi tous les acteurs concernés doivent être impliqués : pouvoirs publics, partenaires sociaux, société civile, acteurs judiciaires, universitaires, etc. Une concertation avec la société civile, en particulier avec les organisations qui défendent les intérêts des victimes de racisme, est indispensable pour qu'un tel plan soit efficace.

## 2. Rendre la Stratégie interfédérale pour l'intégration des Roms plus ambitieuse



En juin 2022, la Belgique a déposé sa Stratégie nationale 2020-2030 pour l'intégration des Roms. Pour Unia, il est frappant de constater que cette stratégie contient peu de nouvelles mesures politiques, malgré l'évaluation et les recommandations faites par la Plateforme nationale belge pour les Roms à la fin de la précédente législature (2017). Unia constate aussi l'absence d'un budget et d'indicateurs pour presque toutes les actions de la stratégie.

C'est pourquoi Unia appelle tous les gouvernements à faire preuve de plus d'ambition :

- › Utiliser la procédure bisannuelle de rapport pour évaluer les actions au moyen d'indicateurs concrets afin de donner plus de clarté aux actions formulées de manière générale ;
- › Accroître la participation des Roms et des gens du voyage au suivi et à l'évaluation du plan, et examiner la possibilité et les conditions d'une représentation nationale des Roms et des gens du voyage ;

- › Assurer un partage et un transfert de connaissances en organisant tous les deux ans une concertation pour tous les niveaux de pouvoir (y compris les pouvoirs locaux) en lien avec l'évaluation obligatoire et en impliquant des représentants des Roms et des gens du voyage ;
- › Mettre en évidence la contribution positive des Roms à notre société lors de la Journée internationale des Roms (8 avril) afin de briser les stéréotypes négatifs.

## Liens

[Plateforme nationale belge pour les Roms](#)

### 3. Mettre en œuvre et monitorer les plans d'action handicap



Lors de la dernière législature, l'État fédéral et les entités fédérées ont élaboré différents plans d'action handicap ou d'handistreaming. Par ailleurs, la conférence interministérielle chargée du handicap a été relancée, avec notamment pour objectif d'adopter une Stratégie interfédérale handicap pour la période 2022-2030. Unia se réjouit de ces différentes initiatives qui répondent aux observations finales adressées en 2014 à la Belgique par le Comité ONU des droits des personnes handicapées.

Unia recommande aux différentes autorités de poursuivre le travail entamé et d'adopter pour la législature 2024-2029 de nouveaux plans d'action handicap. Il convient par ailleurs de poursuivre les travaux de la Conférence interministérielle handicap, de mettre en œuvre et de monitorer la Stratégie interfédérale handicap 2022-2030.

### 4. Développer un nouveau plan d'action interfédéral contre les discriminations et les violences à l'égard des personnes LGBTI+



Ces dernières années, l'État fédéral et la majorité des Régions et des Communautés du pays ont adopté leur propre plan de lutte contre les discriminations et les violences faites aux personnes LGBTI+.

Cependant, pour être réellement efficace, Unia recommande que les différentes entités se concertent et travaillent ensemble afin de développer un nouveau plan d'action interfédéral contre les discriminations et les violences à l'égard des personnes LGBTI+. Dans cet objectif, il sera nécessaire de se baser sur l'évaluation du précédent plan interfédéral qui s'est achevé en 2019, mais également de se fonder sur les plans déjà en vigueur aux différents niveaux de pouvoir. Ce nouveau plan commun devra bien entendu être réalisé en concertation avec les associations LGBTI+ actives sur le terrain et les organismes de lutte contre les discriminations.

Unia demande également qu'une attention particulière soit portée aux violences physiques dont sont victimes les personnes LGBTI+, dans et hors de l'espace public. Différentes enquêtes récentes, ainsi que le nombre de signalements reçu par notre institution, montrent qu'il est urgent d'agir.



## 6. Mettre au point une politique coordonnée et structurelle concernant les données relatives à l'(in)égalité et à la discrimination ('equality data') en Belgique



Le rapport du projet 'Improving Equality Data Collection in Belgium' (IEDCB) fait apparaître que le paysage belge des 'equality data' présente encore beaucoup de lacunes et un grand morcellement. Une politique structurelle doit viser une meilleure utilisation des données et un développement d'equality data de qualité.

Unia recommande de :

- › Faire participer les groupes exposés au risque de discrimination au processus de collecte et de traitement des données ;
- › Utiliser des méthodes appropriées et diversifiées de collecte de données relatives à l'égalité, de préférence dans une perspective intersectionnelle. En outre, réaliser davantage de tests de discrimination dans différents domaines et dans diverses villes et régions ;
- › Utiliser les données existantes sur l'égalité pour élaborer des politiques et évaluer leur impact ;
- › Fournir les moyens nécessaires au 'data hub', créé dans le cadre du projet IEDCB, afin qu'il puisse être étendu à d'autres critères de discrimination et être tenu à jour ;
- › Créer un organe de concertation où les différents acteurs travaillant avec des 'equality data' peuvent se rencontrer et veiller, dans ce cadre, à ce que cet organe dispose de ressources durables suffisantes ;
- › Respecter strictement la législation relative à la protection des données personnelles (RGPD). Une sensibilisation plus large au cadre et aux conditions juridiques est nécessaire. Dans le cadre de ce débat, il convient notamment de remettre en question les avantages et les inconvénients de l'article 24 quinquies de la loi du 4 juillet 1962 relative à la statistique publique et de clarifier son champ d'application, à la lumière de l'article 9 du RGPD.

### Liens

[Rapport 'Improving equality data collection in Belgium' \(unia.be\)](https://unia.be)

[Données sur l'\(in\)égalité et la discrimination en Belgique | Datahub Equality Data \(unia.be\)](https://unia.be)

## 7. Protéger les personnes réfugiées LGBTI+ en renforçant la formation du personnel des centres d'accueil aux questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre



Les associations LGBTI+ relèvent des problèmes récurrents d'homophobie vis-à-vis des personnes LGBTI+, issues de la migration, qui sont hébergées dans des centres d'accueil. La Belgique est une terre d'accueil pour les personnes LGBTI+ forcées de fuir leur pays en raison de leur orientation sexuelle

et/ou de leur identité de genre. Cependant, lors de leurs séjours en centre d'accueil, certains de ces réfugiés sont encore susceptibles d'être victimes de discrimination et de violences homophobes.

Unia recommande aux autorités et à Fedasil de renforcer la formation du personnel des centres d'accueil aux questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre afin de les aider à accueillir et à protéger au mieux les réfugiés LGBTI+, en les formant également à répondre aux problèmes relationnels et de violence pouvant survenir entre les différents résidents de ces centres.

## 8. Mettre en œuvre et monitorer les recommandations générales du Comité ONU des droits des personnes handicapées qui seront émises lors de la 2<sup>ème</sup> évaluation de la Belgique en 2024



Dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, une nouvelle évaluation (la précédente évaluation remonte à 2014) de la Belgique devant le Comité ONU des droits des personnes handicapées se profile pour août 2024. En 2019, les autorités belges ont rendu un rapport faisant un état des lieux de la situation et des avancées en faveur des droits des personnes en situation de handicap dans notre pays. En 2021, Unia a également adressé un rapport parallèle qui portait principalement sur la précédente législature 2014-2019, au Comité ONU. Le bilan n'était pas positif. Unia constate que durant la présente législature des avancées réelles ont eu lieu, mais regrette que, dans certains domaines, le respect des droits n'ait pas progressé. À l'occasion de cette nouvelle évaluation, notre institution adressera au Comité une mise à jour de son rapport parallèle.

Unia appelle les autorités à tout mettre en œuvre pour que les recommandations qui seront formulées à l'occasion de cette 2<sup>ème</sup> évaluation soient rapidement implémentées.

### Liens

[Evaluation par le Comité des droits des personnes handicapées \(unia.be\)](https://unia.be/fr/actualites/evaluation-par-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees)

[Rapport parallèle pour le Comité des droits des personnes handicapées \(unia.be\)](https://unia.be/fr/actualites/rapport-parallele-pour-le-comite-des-droits-des-personnes-handicapees)

## 9. Rendre effectif le droit fondamental des personnes en situation de handicap à participer à la vie politique, à savoir le droit de voter et d'être élues



Une attention particulière doit être portée aux personnes avec une déficience intellectuelle et/ou un trouble psychique. Dans les faits, elles sont encore très éloignées du droit de vote et les obstacles qu'elles rencontrent dépassent les questions de mobilité et d'accessibilité aux lieux de vote. Elles manquent notamment de soutien, d'informations accessibles, d'un entourage formé et informé, ou

encore elles sont considérées incapables de voter, notamment par les juges de paix qui, dans le cadre de l'ordonnance de mise sous administration de la personne, peuvent les priver de leur droit de vote. Si le vote pour tous assure la légitimité des organes publics, il contribue aussi à la mise en place d'une société inclusive à laquelle chacun participe.

Unia recommande aux autorités de :

- › Sensibiliser les juges de paix sur le caractère absolu du droit de vote reconnu à l'ensemble des personnes handicapées et sur leurs capacités réelles à être des citoyens à part entière moyennant, éventuellement, le recours à des dispositifs de soutien ;
- › Proposer des incitants afin que l'ensemble des partis politiques et des autorités concernées développent des outils accessibles de préparation au vote (programmes électoraux, information sur les idéologies et partis politiques, mises en situation...). Il s'agit notamment, d'adapter la loi du 4 juillet 1989 relative à la limitation et au contrôle des dépenses électorales afin que soit intégrée, dans le dispositif de financement public des partis politiques, une obligation de mise en accessibilité de toute l'information émanant des partis politiques ;
- › Elargir aux lieux de vie collectifs (dans des maisons de repos ou des centres d'hébergement pour personnes handicapées) la possibilité d'accueillir des bureaux de vote ouverts à la population de la commune.

## Liens

[Rapport sur la participation aux élections des personnes en situation de handicap \(unia.be\)](https://unia.be)

## 10. Appliquer aussi le gendermainstreaming dans l'élaboration de mesures et de politiques relatives au handicap et le handistreaming dans celles liées à l'égalité femmes-hommes



La situation particulière des femmes et des filles n'est souvent pas prise en compte dans l'élaboration de mesures relatives aux personnes en situation de handicap. De même, les besoins spécifiques liés au handicap ne sont pas toujours considérés dans les politiques en matière d'égalité des genres. Les femmes et les filles en situation de handicap restent donc parfois exclues de mesures visant à améliorer la situation des femmes ou des personnes handicapées.

Dans une perspective intersectionnelle, Unia plaide pour adopter une approche genrée dans les politiques relatives au handicap et une approche basée sur le handicap dans les politiques relatives à l'égalité femmes-hommes.

## 11. Prendre, en temps de crise, des mesures qui respectent les droits humains



Plusieurs crises ont récemment touché notre population, d'autres adviendront : pandémie, catastrophes climatiques, problèmes d'approvisionnement en énergie, en alimentation... L'accord de gouvernement prévoyait qu'un groupe de travail interfédéral et multidisciplinaire soit chargé de l'évaluation et de la mise à jour des différents plans d'urgence existants. À ce jour, aucun de ces plans n'a été finalisé.

Unia demande de tirer les leçons de la crise sanitaire du Covid-19 pour que notre gestion de crises anticipe et tienne mieux compte de l'ensemble des groupes vulnérables. À cette fin, Unia recommande d'utiliser la check-list qu'il a réalisée lors de la pandémie afin de permettre une évaluation des politiques de crise, basée sur les droits humains.

### Liens

[Covid-19 : les droits humains à l'épreuve - 2<sup>ème</sup> rapport \(unia.be\)](#)

## 12. Doter les Communautés et les Régions de ministres de l'Égalité et de la Diversité



Jusqu'à présent, le gouvernement bruxellois comptait un secrétaire d'État à l'Égalité des chances, et non un ministre. Par ailleurs, les Collèges de la Cocof et de la Cocom n'ont jamais désigné officiellement, en leur sein, un ministre/secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances, ce qui handicape le développement des politiques publiques pour davantage d'égalité. Enfin, la secrétaire d'État actuelle n'a pas dans ses compétences la politique de diversité de la fonction publique bruxelloise.

Unia plaide pour que le futur gouvernement bruxellois et les Collèges de la Cocof et de la Cocom se dotent d'un ministre de l'Égalité et de la Diversité et non plus simplement d'un secrétaire d'État, afin que ce portefeuille acquière plus de poids et marque la volonté renouvelée des exécutifs bruxellois de promouvoir l'égalité. En outre, ce ministre devra aussi être compétent pour la politique de diversité de la fonction publique bruxelloise, évitant la césure actuelle entre ministre de la Fonction publique et secrétaire d'État à l'Égalité des chances qui s'avère peu efficace.

De manière principielle, Unia recommande que la même logique s'applique au gouvernement wallon et au gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles : un ministre de l'Égalité et de la Diversité, dont les compétences comprennent également la diversité de la fonction publique.

### 13. Se doter d'un ministre de l'Égalité au gouvernement fédéral



Jusqu'à présent, le gouvernement fédéral compte un secrétaire d'État à l'Égalité des chances, et non un ministre. Outre un rang secondaire, la secrétaire d'État actuelle n'est pas compétente pour la politique de diversité de la fonction publique fédérale.

Unia plaide pour que le prochain gouvernement fédéral ait un vice-premier ministre ayant l'Égalité des chances dans son portefeuille, afin que cette compétence acquière plus de poids et que cela marque la volonté renouvelée du gouvernement de promouvoir l'égalité. Ce vice-premier ministre devra également être compétent pour la politique de diversité de la fonction publique fédérale, évitant ainsi la césure entre ministre de la Fonction publique et secrétaire d'État à l'Égalité des chances.

## CADRE LÉGAL

### 14. Adapter l'accord de coopération d'Unia afin de renforcer l'institution et ses activités



Unia a été créé en vertu d'un accord de coopération signé le 12 juin 2013 par les huit parlements de notre pays. Pour garantir le bon fonctionnement de notre institution, dans une société où les droits humains sont en constante évolution, il est nécessaire d'adapter cet accord. Des négociations sont actuellement en cours au niveau européen sur des directives ayant trait aux organismes de promotion de l'égalité qui pourraient avoir un impact sur Unia. Ces directives comprennent des mesures visant à renforcer les organismes de promotion de l'égalité. Il est, entre autres, question de pouvoirs d'investigation accrus, d'un mécanisme de suivi des recommandations et d'un meilleur accès aux données au niveau des pouvoirs publics et des institutions privées. Ce sont des avancées qui doivent être intégrées au nouvel accord de coopération.

Par ailleurs, Unia a obtenu temporairement ces dernières années des ressources supplémentaires qui, idéalement, devraient être pérennisées dans son budget afin de garantir une plus grande stabilité. Notre institution est également demandeuse de se voir attribuer le critère protégé de la langue vu qu'actuellement aucun organisme public ne s'est vu assigner cette compétence spécifique. Enfin, un changement de la nomination, de la composition et du fonctionnement du conseil d'administration d'Unia s'impose.

### 15. Étudier et mettre en œuvre un pouvoir d'investigation pour les organismes de promotion de l'égalité



Dans son rapport final, la Commission d'évaluation des lois fédérales antidiscrimination recommande d'étudier la possibilité d'accorder un pouvoir d'investigation aux organismes de promotion de l'égalité (recommandation 51). Il s'avère en effet dans la pratique qu'il est difficile pour ces organismes d'avoir accès à tous les éléments pertinents d'un dossier individuel et qu'il n'est pas rare que des éléments à charge soient délibérément dissimulés, ce qui a pour conséquence qu'il est parfois difficile de prouver la discrimination. Dans de tels cas, une solution serait d'accorder un pouvoir d'investigation aux organismes de promotion de l'égalité. L'Institut flamand des droits humains dispose d'un tel pouvoir lorsqu'il s'agit de services publics (article 22). Dans ses propositions de directives sur les normes des organismes de promotion de l'égalité, la Commission européenne a également estimé que ce pouvoir était nécessaire (2022).

Unia invite à mener une réflexion à ce sujet et à dégager des pistes de solutions à mettre en œuvre. Les modalités de cet exercice devraient bien entendu être bien définies et s'accompagner des garanties indispensables pour assurer le respect des droits de toutes les parties concernées.

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandation n°51 \(unia.be\)](#)

[Décret créant le Vlaams Mensenrechteninstituut \(vlaamsparlement.be\)](#)

[Proposals for two new EU Directives on standards for Equality Bodies \(europa.eu\)](#)

## 16. Revoir l'article 150 de la Constitution afin que les discours de haine racistes et xénophobes ne soient pas les seuls à pouvoir être poursuivis efficacement (délit de presse)



La liberté d'expression est l'un des piliers de notre société démocratique. Des restrictions à cette liberté ne peuvent donc être autorisées que si elles visent des objectifs solides et fondés. Tant la Cour constitutionnelle que la Cour européenne des droits de l'homme ont admis que c'était le cas pour la lutte contre l'incitation à la haine. Les victimes de discours de haine ne comprennent pas pourquoi, aujourd'hui, seuls les discours de haine racistes et xénophobes peuvent être jugés devant le tribunal correctionnel, alors que les délits de presse homophobes et islamophobes, par exemple, doivent être jugés par un jury d'assises. En pratique, cette distinction conduit à une impunité de fait pour les délits de presse autres que racistes ou xénophobes. L'enjeu de cette révision est d'autant plus important qu'elle concerne aussi la cyberhaine, c'est-à-dire les messages de haine diffusés sur les réseaux sociaux.

Unia n'a pas d'objection à ce que la correctionnalisation du délit de presse soit étendue à tous les critères protégés par les lois fédérales antidiscrimination. Mais à la lumière des récentes discussions, Unia propose une adaptation qui se réfère aux critères protégés par les directives européennes relatives au genre, à l'antiracisme et à l'antidiscrimination et à l'article 19 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Unia a également défendu ce point de vue lors de son audition à la Chambre en juillet 2020. Concrètement, cela signifie une extension de la correctionnalisation des délits de presse en raison du genre, de la conviction philosophique ou religieuse, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle. Limiter ainsi cette extension permet de conserver des garanties maximales pour la liberté d'expression. Comme l'a confirmé la Cour constitutionnelle, une liste limitée de critères peut être justifiée. En outre, la très grande majorité des signalements ont trait à l'un de ces six critères.

### Liens

[Il faut mieux condamner les discours de haine \(unia.be\)](#)

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandation n° 60 \(unia.be\)](#)

## 17. Rendre plus cohérentes entre elles les législations antidiscrimination (ADAR) des différentes entités du pays et y intégrer de nouveaux critères protégés



Les lois ADAR (pour antidiscrimination et antiracisme) doivent régulièrement être évaluées et au besoin améliorées afin de demeurer efficaces et de coller au mieux aux évolutions observées dans la société. Ces dernières années, plusieurs entités du pays ont fait évoluer leurs décrets et ordonnances de sorte que de nombreuses différences sont apparues en termes de critères protégés, de notions/définitions et de dispositifs adoptés. Ces modifications des législations ont la plupart du temps été opérées sans concertation ce qui fragilise la cohérence de la lutte contre les discriminations.

Unia demande donc aux différentes entités la mise sur pied d'une conférence interministérielle ou d'un organe de concertation spécifique pour veiller à l'uniformité des différentes législations. Par ailleurs, Unia constate dans sa pratique que certains publics sont aujourd'hui insuffisamment ou non protégés par les critères actuellement en vigueur dans les différentes législations antidiscrimination du pays.

Unia appelle donc à intégrer uniformément aux législations des différentes entités belges certains nouveaux critères. Nous pensons en particulier au critère de la *condition sociale* (entendue notamment comme statut socioéconomique, mais couvrant également d'autres situations, qui devraient être définies dans la législation de façon non-exhaustive telles que les gens du voyage, les (ex) détenus, les demandeurs d'emploi, les personnes exerçant la prostitution, les personnes illettrées ou analphabètes, les personnes sans abri ou sans chez-soi...), au critère des *responsabilités familiales* (davantage protecteur que le critère de la *composition de ménage* car il couvre également les obligations vis-à-vis de parents qui ne vivent pas sous le même toit) et le critère du *statut de séjour* (qui permet de protéger des situations qui, à l'heure actuelle, ne peuvent être protégées que de façon indirecte sur la base de la nationalité alors que ces personnes peuvent souffrir de discrimination, notamment sur le marché du logement).

## 18. Impliquer Unia dans la création d'un mécanisme national de prévention contre la torture et d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants



La Belgique est l'un des derniers pays de l'Union européenne à ne pas avoir encore mis en place un mécanisme national de prévention dans le cadre de la ratification du Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies contre la torture et d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT – Optional Protocol to the Convention Against Torture).

Unia demande que soit instauré un tel mécanisme national de prévention (MNP) afin de garantir un contrôle externe indépendant, interfédéral et impartial de tous les lieux de privation de liberté.

Le MNP à créer devra intégrer l'expertise, la méthodologie et les moyens d'action des différentes institutions qui s'occupent actuellement d'aspects spécifiques de la Convention. Dans ce cadre, Unia demande à être impliqué dans la constitution du MNP compte tenu de son mandat de mécanisme indépendant de suivi de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et des visites qu'il effectue au sein d'institutions (semi-) fermées dans le cadre de cette mission.

Enfin, Unia demande que l'on fasse une interprétation large du domaine d'application du MNP (y compris la psychiatrie, les maisons de repos et de soins...) et que l'on prévoie des ressources financières et humaines suffisantes pour remplir ces missions.

## 19. Œuvrer au niveau international en faveur d'une Convention des Nations Unies sur les droits des personnes âgées



Il ressort de plusieurs rapports d'Unia que le respect des droits fondamentaux des personnes âgées laisse à désirer dans notre pays. Les personnes âgées ont par exemple été touchées de manière disproportionnée par les mesures de lutte contre la pandémie de Covid-19. Il est nécessaire de mettre en place un cadre international qui garantisse les droits fondamentaux des personnes âgées et qui fournisse des orientations concrètes pour le développement de lois et de droits nationaux en leur faveur. Le « Open-ended working group on Ageing » de l'ONU se penche sur l'élaboration d'une Convention des Nations unies sur les droits des personnes âgées. Le 12 mars 2020, le Parlement fédéral a approuvé une résolution demandant d'œuvrer en faveur d'une telle convention.

Unia demande donc de plaider en ce sens au niveau international et de collaborer au contenu d'une Convention des Nations unies sur les droits des personnes âgées.

### Liens

[Covid-19 : Des mesures de protection qui respectent les droits fondamentaux \(unia.be\)](#)

[L'impact des mesures contre le Covid-19 sur les droits humains en maisons de repos et de soins : une étude qualitative \(2021\) \(unia.be\)](#)

## 20. Œuvrer en faveur de directives européennes fortes concernant les normes des organismes de promotion de l'égalité et veiller à ce que ces directives soient correctement transposées



En décembre 2022, la Commission européenne a lancé deux propositions de directive rassemblant un certain nombre de normes pour les organismes de promotion de l'égalité. L'intention de la Commission est d'imposer aux États membres des normes minimales afin de renforcer ces orga-

nismes dans l'exercice de leur mandat : leur indépendance, leurs ressources, leurs compétences, leur efficacité, leur accessibilité...

Unia appelle les différentes autorités belges à œuvrer en faveur de directives fortes qui renforcent effectivement les organismes de promotion de l'égalité dans leur mission sociétale. Une fois ces directives adoptées, le législateur devra également veiller à ce qu'elles soient correctement transposées dans le contexte national.

## 21. Adopter la directive européenne sur les biens et les services



Le 2 juillet 2008, la Commission européenne a proposé une nouvelle directive antidiscrimination : la directive sur les biens et les services. Son objectif est de mieux protéger les citoyens européens contre les discriminations basées sur l'âge, le handicap, les convictions philosophiques et religieuses et l'orientation sexuelle dans les domaines de la protection sociale, des soins de santé, de l'éducation, du logement et de l'accès aux biens et aux services en général. Il n'existe pour l'instant qu'une directive européenne qui offre une protection pour ces quatre critères de discrimination dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, ce qui est largement insuffisant. Quinze ans plus tard, cette directive n'a toujours pas été adoptée. Son adoption obligerait pourtant les États membres à amender - si nécessaire - leur législation et à renforcer la protection contre les discriminations.

Bien que le cadre légal belge soit l'un des plus progressistes (19 critères protégés sur 22, y compris dans le domaine des biens et des services), la ratification de cette directive permettrait de saisir la Cour de justice de l'Union européenne pour ces domaines également.

## 22. Rendre possible un recours administratif en cas de litige relatif à une adresse de référence ou à une inscription provisoire



Disposer d'une adresse est fondamental en Belgique pour pouvoir exercer divers droits sociaux et même civils. C'est pourquoi la législation prévoit plusieurs systèmes d'inscription au registre de la population pour les personnes qui n'ont pas de résidence permanente ou qui ont établi leur résidence principale dans un lieu déclaré inhabitable ou non conforme aux règles d'aménagement du territoire. Il s'agit de l'adresse de référence et de l'inscription provisoire. Les nombreux signalements adressés à Unia montrent que l'application de ce droit se fait très difficilement dans la pratique. Les conséquences pour les personnes concernées sont souvent très graves : non perception de la pension, suspension des allocations familiales, pas d'accès aux tarifs sociaux, pas de droit de vote... De plus, il s'agit souvent de personnes qui se trouvent déjà dans une situation de vulnérabilité, comme les gens du voyage. La réglementation actuelle prévoit qu'en cas de contestation, la personne concernée doit s'adresser au Tribunal de première instance ou au Conseil d'État, ce qui, en pratique, s'avère être dissuasif.

C'est pourquoi Unia demande d'étendre le dispositif de recours administratif (article 8 de la loi du 19 juillet 1991). Cela nécessite les modifications suivantes :

- › L'exception pour l'adresse de référence (article 8 §4) doit être supprimée ;
- › Adapter l'article 8 dans les termes suivants : « En cas de contestation relative à l'inscription ou au lieu de la résidence principale actuelle ».

### 23. Donner également aux CPAS la compétence de fournir une adresse de référence pour les personnes qui vivent dans une résidence mobile



Les personnes qui vivent dans une résidence mobile peuvent être inscrites par la commune dans laquelle elles ont une adresse de référence auprès d'une personne physique ou d'une personne morale. La possibilité de disposer d'une adresse de référence auprès d'une personne morale a été créée pour faciliter l'inscription de communautés itinérantes dans les registres de la population. Unia constate qu'il reste difficile pour les gens du voyage de s'inscrire à une adresse de référence parce qu'il n'y a pas suffisamment de personnes morales prêtes à fournir de telles adresses de référence. Cela constitue une violation grave des droits fondamentaux de personnes qui ne parviennent pas à se faire inscrire au registre de la population. Tant le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) que le Comité économique et social européen (CESE) ont déjà signalé à la Belgique la nécessité de faciliter l'accès au registre de la population pour les gens du voyage.

C'est pourquoi Unia recommande de donner aussi aux CPAS la compétence de fournir une adresse de référence aux gens du voyage (personnes qui vivent dans une résidence mobile). Cela s'inscrit pleinement dans la mission sociale remplie par les CPAS. Il y a en effet un grand besoin d'adresses de référence combinées à un soutien social. De plus, cela répond à la difficulté que rencontrent les personnes itinérantes pour accéder à leurs droits sociaux étant donné que le fonctionnement sur une base territoriale des CPAS est en opposition avec leur mode de vie itinérant.

## EMPLOI

### 24. Instaurer une politique obligatoire de prévention des discriminations au travail



Rien n'oblige aujourd'hui les entreprises à réfléchir à la manière de prévenir les discriminations sur le lieu de travail. Si des plans globaux de prévention et des analyses de risques sont mis en œuvre pour le bien-être au travail, ce n'est pas encore le cas pour les discriminations. Celles-ci restent donc en grande partie sous le radar des politiques actuelles de prévention. Un autre problème est que, dans la situation actuelle, les phases de recrutement et de licenciement ne sont pas prises en compte. Une politique obligatoire de prévention des discriminations au travail doit contraindre les entreprises à identifier les risques et révéler les principaux dangers liés à la discrimination. Des procédures de signalement doivent être prévues au niveau de l'entreprise, en ayant de préférence recours aux procédures de signalement déjà existantes. La politique de prévention peut être soutenue par les mêmes services que ceux existants en matière de bien-être au travail. L'inspection du travail doit être compétente pour verbaliser ou pour régulariser des situations si des mesures complémentaires sont prises au sein de l'entreprise. Il est préférable que cette obligation soit inscrite dans les lois fédérales antidiscrimination. Les Régions auront ensuite l'importante mission de soutenir les entreprises dans l'élaboration de cette politique de prévention. Un moyen d'y parvenir est de s'investir dans des plans de diversité en prévoyant un soutien suffisant.

#### Liens

[Discrimination au travail: mieux vaut prévenir que guérir \(unia.be\)](#)

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandation n° 62 \(unia.be\)](#)

[Mesures fédérales du Plan national d'action contre le racisme | Mesure n° 43 \(sarahschlitz.be\)](#)

### 25. Renforcer l'inspection du travail dans la lutte contre les discriminations



Ces dernières années, l'inspection du travail a été dotée de compétences supplémentaires pour pouvoir lutter plus efficacement contre les discriminations. Un système de tests de situation a été introduit et, après évaluation, ajusté. Toutefois, il existe encore d'autres moyens de renforcer la position de l'inspection et toutes les régions ne se sont pas encore attelées à cette tâche.

L'inspection du travail doit pouvoir utiliser l'exploration de données (ou 'data mining') pour obtenir des indications objectives d'éventuelles discriminations. Cela peut se faire au moyen d'algorithmes,

mais aussi plus simplement par des analyses de la composition du personnel des entreprises. Il est également important de créer une cellule d'inspecteurs chargée de contrôler, à plein temps et de manière proactive, le respect des lois antidiscrimination dans les entreprises et les organismes publics qui présentent un comportement à risque. En outre, une amende administrative devrait être prévue pour toutes les violations de l'interdiction civile de la discrimination dans les relations de travail. Enfin, la discrimination (intentionnelle) dans les relations de travail basée sur des critères autres que la prétendue race et le genre – notamment l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions philosophiques et religieuses – doit être rendue pénalement punissable.

## Liens

[Concrétiser l'utilisation du datamining pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail \(unia.be\)](#)

[Contrôle et surveillance par l'inspection fédérale du travail \(unia.be\)](#)

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandations n° 45-49 \(unia.be\)](#)

## 26. Faire des actions positives un véritable levier pour plus d'égalité



Les actions positives sont des mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés par la législation antidiscrimination de manière à pouvoir garantir l'égalité dans la pratique. Il s'agit d'un outil utile pour favoriser des publics sous-représentés sur le marché du travail. Un arrêté royal (AR) autorisant les actions positives dans le secteur privé a été adopté en 2019, mais il s'avère que le système est encore trop peu connu. Pour le secteur public, un tel AR n'existe pas encore.

Les pouvoirs publics doivent encourager et aider les partenaires sociaux à élaborer des actions positives. Ils peuvent le faire en définissant des objectifs chiffrés par secteur pour les différents publics cibles. Il est également très important de prévoir des moyens suffisants, d'accompagner les entreprises et de partager les bonnes pratiques. Les pouvoirs publics doivent aussi recourir davantage aux actions positives pour rendre leurs propres effectifs plus représentatifs de la société. Qu'il s'agisse de personnes d'origine étrangère ou de personnes en situation de handicap, il sera certainement nécessaire de fixer des objectifs chiffrés clairs et d'essayer de les atteindre, grâce entre autres à des actions positives. Il convient pour cela d'adopter un AR pour le secteur public. Les Régions doivent également jouer leur rôle en incitant les pouvoirs locaux à agir en ce sens et en créant un cadre. Une (première) étape cruciale consiste à assurer un monitoring de la diversité du personnel dans les services publics.

## Liens

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandations n° 69-70 \(unia.be\)](#)

## 27. Réaliser un monitoring régulier du personnel des services publics



Les services publics devraient être le reflet de la composition de la société qui les entoure et montrer l'exemple en termes de diversité. Pourtant, certains publics sont aujourd'hui encore nettement sous représentés au sein des administrations qu'elles soient fédérales, régionales, communautaires ou locales (personnes handicapées, personnes d'origine étrangère, personnes de 45 ans et plus...).

Unia recommande que les pouvoirs publics puissent monitorer périodiquement la composition, la position occupée et le statut de travail de leur personnel (sur les critères du genre, de l'origine, du handicap et de l'âge) et évaluer l'action et la neutralité de leurs services de recrutement (via l'autotesting). Sur la base de cette objectivation, il sera dès lors possible de prendre des mesures (plans de diversité, actions positives) visant à favoriser la diversité et le renforcement des publics actuellement sous-représentés.

### Liens

[Monitoring de la diversité : do it yourself ! \(ediv.be\)](#)

[Non à la discrimination positive dans les entreprises, mais oui aux actions positives \(unia.be\)](#)

## 28. Soutenir le développement des plans de diversité



Les plans de diversité, dont les dispositifs d'actions positives, sont un levier important de toute politique de prévention. En région wallonne, le Forem (organisme wallon chargé de la politique de l'emploi) n'accompagne pas encore le développement de plans de diversité au sein des entreprises. En région bruxelloise, Actiris (organisme bruxellois chargé de la politique de l'emploi) offre un soutien aux entreprises souhaitant développer des plans de diversité en leur sein. Pour les administrations, les plans de diversité sont des outils primordiaux. En outre, les Régions ont également la responsabilité de transposer ce type de politique au niveau local par le biais de leur tutelle sur les pouvoirs locaux.

Unia plaide donc pour un soutien renouvelé de la Région bruxelloise au développement des plans de diversité, aussi bien au niveau du secteur privé que du secteur public bruxellois. Unia plaide également pour que la Région wallonne stimule la création de plans de diversité en créant un accompagnement spécifique des entreprises par le Forem. Ces plans devront porter une attention particulière aux groupes les plus vulnérables, dans leurs différentes déclinaisons (origine, âge, handicap, orientation sexuelle, convictions religieuses).

### Liens

[Signes philosophiques et religieux \(unia.be\)](#)

[Non à la discrimination positive dans les entreprises, mais oui aux actions positives \(unia.be\)](#)

## 29. Développer un plan d'action visant à améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap



Les personnes en situation de handicap occupent une place particulièrement défavorable sur le marché du travail en Belgique. Selon Statbel (Office belge de statistique), « *lorsque les personnes sont fortement limitées dans leurs activités en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée, cela a clairement un impact sur leur situation professionnelle : seules 23 % d'entre elles ont un emploi contre 65% de la population totale âgée de 15 à 64 ans* ».

Unia demande aux différentes autorités régionales d'élaborer un plan d'action ambitieux pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap. Celui-ci devra notamment viser le développement d'initiatives d'emploi accompagné (job coaching) pour les personnes handicapées tout au long du processus de mise à l'emploi, mais également pour le maintien de celui-ci. Il devrait également viser à garantir une meilleure accessibilité des services généralistes d'aide à l'emploi et de formations professionnelles. La coordination avec le Fédéral est également essentielle afin notamment, de lever les différents pièges à l'emploi qui demeurent actuellement. Unia invite dès lors les autorités à poursuivre les travaux de la Conférence interministérielle « Handicap » initiée en 2022.

### Liens

[Enquête sur les forces de travail \(statbel.be\)](https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi/etude/etude-emploi-2022)

## 30. Inclure structurellement des clauses antidiscrimination dans les marchés publics initiés par les autorités publiques



Le 5<sup>ème</sup> Monitoring socio-économique (2022) réalisé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia a, une nouvelle fois, souligné le phénomène d'ethnostratification du marché de l'emploi belge et la persistance d'une discrimination structurelle qui réduit les chances de décrocher un emploi pour les personnes d'origine étrangère ainsi que d'autres groupes cibles. Et pourtant, les pouvoirs publics à travers les nombreux marchés publics qu'ils lancent chaque année ont un pouvoir considérable pour favoriser des actions positives en matière d'emploi lors de l'exécution du contrat. Depuis des années, les marchés publics intègrent des clauses sociales, environnementales et éthiques, pourquoi désormais ne pas contraindre les entreprises qui souhaitent soumissionner à s'engager à respecter des conditions particulières en matière de non-discrimination et d'égalité des chances.

Unia recommande aux autorités publiques d'inclure structurellement une clause de non-discrimination dans les cahiers des charges de tous les marchés publics qu'elles initient. Cette clause contiendra des dispositions visant à promouvoir la prévention des discriminations (formation eDiv, formation et conseils à la hiérarchie...), la participation proportionnelle des groupes sous-représentés (actions

positives) et le contrôle du respect de la législation antidiscrimination (possibilité d'un audit ou de tests).

## **Liens**

[Des marchés publics antidiscriminatoires \(lechoixegalite.be\)](https://lechoixegalite.be)

## LOGEMENT

### 31. Augmenter massivement l'offre de logements sociaux



La Belgique se caractérise par une offre de logements publics et sociaux très faible au regard des besoins et ce dans les trois régions du pays. Une pénurie de logements entraîne une augmentation de la discrimination puisqu'elle permet aux bailleurs d'être plus sélectifs. Certaines catégories de personnes fragilisées (personnes en situation de handicap, allocataires sociaux, familles monoparentales et nombreuses...) n'ont d'autre solution que de se tourner vers le marché locatif privé bien plus onéreux. L'offre locative peut être augmentée en investissant davantage dans le logement public (et principalement dans les logements sociaux).

Unia recommande depuis de nombreuses années un élargissement de l'offre locative de logements sociaux et demande aux autorités régionales d'augmenter massivement, sur l'ensemble de leur territoire, leurs objectifs en matière de construction et de rénovation de logements publics et sociaux.

### 32. Mettre en place des grilles des loyers incitatives fiscalement et davantage contraignantes



L'article 23 de la Constitution belge consacre le droit à un logement décent. Pourtant, le montant des loyers sur le marché immobilier privé n'a cessé de croître ces dernières années mettant en difficulté quantité de personnes cherchant à se loger. Cette situation de tension est encore renforcée par le manque criant de logements publics, en particulier sociaux, à Bruxelles et en Wallonie. En 2018 et 2019, ces deux Régions se sont dotées de grilles indicatives des loyers devant fournir un loyer de référence pour chaque bien établi sur base d'un ensemble de critères mais ces outils non contraignants n'ont jusqu'à présent pas influé sur la hausse continue des loyers.

Unia demande qu'à côté des autres mesures et dispositifs d'aides au logement mis en place (plans d'urgence logement, allocations loyer, AIS...), ces grilles des loyers soient affinées et deviennent contraignantes, tout en rendant ces plafonds locatifs attractifs, notamment fiscalement. Une réflexion pourrait également être entamée sur une taxation modulée des rentes locatives.

### 33. Harmoniser les règles d'attribution des agences immobilières sociales



Actuellement, chaque agence immobilière sociale (AIS) dispose de marges de manœuvre assez larges quant aux procédures d'attribution des logements sociaux et aux informations qui peuvent être demandées aux candidats locataires. Nous constatons que cette autonomie pousse certaines agences immobilières sociales à récolter des informations qui sont disproportionnées par rapport à l'exercice des missions des AIS et qui peuvent potentiellement entraîner des discriminations (notamment des informations relatives au casier judiciaire).

Unia recommande donc l'harmonisation des règles d'attribution des logements mis en location par les AIS ainsi que des informations susceptibles d'être récoltées dans le cadre de la sélection des candidats, dans le respect des missions sociales des AIS.

### 34. Mettre en place un fonds central de garanties locatives



Lors de la prise en location d'un logement, le candidat locataire doit bloquer, au titre de garantie locative, l'équivalent de deux mois de loyer sur un compte bancaire. Aujourd'hui, nombreux sont les particuliers qui rencontrent de réelles difficultés à rassembler la somme nécessaire. Ces dernières années, tant la Région bruxelloise (via les CPAS, Fonds du logement, Fonds BRU-GAL) que la Région wallonne (prêts à taux zéro de la Société Wallonne du Crédit Social) ont mis en place des dispositifs d'aide à la constitution de la garantie locative. Ceux-ci ont hélas montré leurs limites pour diverses raisons.

Unia demande donc la création d'un fonds central de garanties locatives ouvert à tous les locataires (privé/public). Le recours à un tel mécanisme public et paritaire aurait l'avantage de mettre tous les locataires sur un pied d'égalité, quels que soient leurs moyens et la nature de leurs revenus. L'adoption d'une telle mesure réduirait également les phénomènes de non-recours aux droits et permettrait d'éviter des cas de discriminations.

### 35. Développer un plan d'action visant à augmenter le nombre de logements adaptables pour les personnes handicapées et les personnes âgées



Le manque d'accessibilité et d'adaptabilité des logements constitue un frein important au maintien à domicile des personnes âgées et à la désinstitutionnalisation des personnes en situation de handicap. La multiplication des logements adaptables, c'est-à-dire des logements qui peuvent être facilement

adaptés en fonction des besoins des personnes qui les occupent, est une mesure incontournable pour répondre aux défis du vieillissement de la population et pour permettre une réelle inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

Unia recommande aux autorités régionales de mettre en place un plan d'action visant à permettre leur développement à grande échelle que ce soit dans le logement public ou privé. L'adaptabilité des logements doit ainsi devenir un critère de qualité à introduire dans les nouvelles constructions ou lors de rénovations lourdes. En outre, Unia plaide pour qu'on initie une réflexion structurelle sur les adaptations de domicile dans le logement social. Celles-ci sont encore régulièrement refusées par les sociétés de logements sociaux.

Unia demande enfin qu'il soit tenu compte de la situation de vulnérabilité et des besoins de la personne en termes d'entourage social ou de cadre de vie (importance de l'accessibilité de l'environnement, accès aux commerces et aux transports publics) lorsqu'on accorde ou pas l'autorisation d'une adaptation de domicile ou quand on propose un transfert dans un autre logement.

### 36. Mettre en conformité l'article 221§2 du Code bruxellois du logement avec la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées



L'article 221§2 du Code bruxellois du logement prévoit que les travaux destinés à adapter un logement à une situation de handicap ou de perte d'autonomie peuvent donner lieu à une augmentation du loyer. Or, ces adaptations relèvent de la notion d'aménagements raisonnables pour lesquels les personnes handicapées ne devraient pas avoir à supporter la charge des coûts engendrés.

Unia recommande aux autorités de modifier cet article 221§2. Si une discussion dans le cas d'un aménagement particulièrement coûteux devait aboutir à un partage des coûts entre le locataire et le propriétaire, cela doit relever de l'exception et ne peut pas être une règle prévue par l'ordonnance.

Unia recommande au législateur de plutôt faire référence aux critères repris par le Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique afin de permettre une évaluation du caractère raisonnable des aménagements.

### 37. Garantir le respect des droits des publics vulnérables résidant dans les structures d'hébergement non agréées



Unia reçoit régulièrement des signalements concernant les conditions de vie des personnes résidant au sein des structures d'hébergement non agréées (les SHNA), connues sous le nom de « maisons pirates ». Ces lieux accueillent des personnes vulnérables qui ne trouvent pas de place dans les structures agréées (personnes en grande dépendance, sans abri, présentant des troubles psychiques...).

Les signalements reçus par Unia portent notamment sur des faits de maltraitance psychique et physique, des mauvaises conditions d'hygiène, un manque d'accessibilité des lieux, un manque de personnel (et à certains moments une absence de personnel), un personnel non ou insuffisamment formé. Les leviers d'action contre ces violations des droits sont limités.

Unia appelle les autorités régionales à mettre en place un dispositif de contrôle incluant un organe de vigilance habilité à intervenir dans les SHNA, à organiser un recensement exhaustif de ces structures et des profils de leurs résidents ainsi qu'à renforcer la formation du personnel travaillant dans ces lieux.

### 38. Augmenter significativement le nombre de terrains équipés pouvant accueillir des gens du voyage



Ces vingt dernières années, la situation des gens du voyage, groupe parmi les plus vulnérables et discriminés de notre société, a régressé. Il n'y a en effet, depuis plusieurs années, plus de terrains d'accueil en région bruxelloise et en Wallonie, la situation tend à stagner. Sans stabilité au niveau de l'accueil, il n'est pas possible de déployer des politiques aussi fondamentales que l'accès à l'enseignement, aux services de santé et plus globalement aux droits sociaux en faveur de ce groupe.

Unia demande de créer, en concertation avec les gens du voyage, suffisamment de terrains publics équipés, adaptés et dotés de structures de gestion sociale, destinés à des emplacements résidentiels ; de légaliser les terrains privés et de faciliter leur aménagement en harmonisant les règles urbanistiques ; de créer suffisamment d'aires de transit ouvertes durant les mois d'hiver ; de mettre un frein aux expulsions forcées et d'empêcher les expulsions sans solutions de rechange ; de tenir compte du profil et de la vulnérabilité des personnes (social, santé, âge...) et d'assurer une bonne information et communication au sujet de leurs droits et obligations.

Compte tenu de la situation actuelle, Unia appelle également à transférer la création et la gestion des terrains d'accueil à destination des gens du voyage des communes vers les autorités régionales.

### 39. Former de manière structurelle tous les agents immobiliers à la législation antidiscrimination



Aujourd'hui, des agences immobilières continuent hélas à discriminer certaines catégories de candidats locataires sur la base d'un critère protégé (provenance de leurs rentrées financières, origine, handicap, orientation sexuelle, âge...). Dans certains cas, il s'agit d'une méconnaissance de la législation antidiscrimination qui n'est, à l'heure actuelle, toujours pas enseignée dans le cadre des différentes formations dispensées. Seul le suivi d'un cours en ligne, très restreint, est aujourd'hui obligatoire.

Unia demande donc que tous les futurs agents immobiliers, quelle que soit la filière suivie, bénéficient structurellement et obligatoirement d'un module spécifique sur la législation antidiscrimination dans le cadre de leur formation certifiante et que tous les agents immobiliers déjà en activité soient systématiquement formés sur ces questions dans le cadre de leur formation continuée.

#### 40. Soutenir et renforcer les pouvoirs locaux dans leurs politiques de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement



Les pouvoirs locaux sont des acteurs incontournables de la lutte contre les discriminations. Les compétences communales, la proximité de l'autorité locale avec les citoyens et les acteurs de terrain sont des leviers indispensables à notre action. De plus en plus de villes et de communes souhaitent mener des actions propres 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.

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

#### Liens

[Des logements accessibles à tous \(lechoixegalite.be\)](http://lechoixegalite.be)

#### 41. Adopter en Communauté germanophone un décret relatif au bail d'habitation qui tienne compte des enjeux liés à la lutte contre les discriminations dans le domaine du logement



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Communauté germanophone est compétente pour toutes les matières liées au logement, domaine qui était auparavant du ressort de la Région wallonne. Il est dès lors nécessaire que les autorités de l'Ostbelgien se dotent de leur propre décret relatif au bail d'habitation pour ce qui concerne le logement privé.

Unia recommande que cette nouvelle législation puisse tenir compte des enjeux relatifs à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement. Nous pensons en particulier à la capacité donnée aux services de l'inspection du logement de pouvoir mener à bien des campagnes de testings proactifs pour vérifier les éventuels faits discriminatoires.

De même, nous plaidons pour que les informations qui peuvent être demandées par un bailleur à un candidat locataire et les moments auxquels les demander soient clairement balisés (liste fermée) à l'image de ce qui se pratique déjà en région bruxelloise. Par ailleurs, il est important d'insister sur l'interdiction de la discrimination sur la base de la nature des revenus.

## **Liens**

[Baromètre de la diversité : Logement \(unia.be\)](#)

## BIENS ET SERVICES

### 42. Encadrer et accompagner la digitalisation des services rendus 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 notamment parmi les plus vulnérables, 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 physique, à l'ensemble des services d'intérêt général (services publics, bancaires, mutualité, inscription scolaire, transports...) pour 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, pour qu'ils puissent faire face aux problèmes qui découlent de ces changements.

### Liens

[Avis relatif à l'impact de la digitalisation des services \(unia.be\)](https://unia.be)

### 43. Adopter un cadre juridique contraignant pour la mise en accessibilité de l'environnement existant



Actuellement, les réglementations en matière d'accessibilité ne s'appliquent qu'aux bâtiments et espaces neufs ou à rénover. Il n'existe aucune obligation légale de mise en accessibilité de l'environnement existant (qu'il s'agisse des bâtiments, des voiries ou des transports publics). Or, rénover l'ensemble de celui-ci prendra plusieurs décennies.

Pour se conformer à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Unia recommande aux autorités d'adopter un cadre juridique contraignant visant la mise en accessibilité progressive de l'environnement existant. Ce cadre juridique doit comporter des objectifs précis et des échéances à respecter à court et à moyen termes. L'élaboration d'un cadre juridique permettra à tous les acteurs (publics ou privés) d'avancer dans la même direction et de manière

homogène. Les autorités pourraient s'inspirer de plusieurs pays européens, dont la France, qui ont adopté des législations plus contraignantes en matière d'accessibilité.

#### 44. Adopter un plan d'action visant à améliorer l'accueil des femmes en situation de handicap et des femmes vulnérables victimes de violence



Au travers du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN), les autorités ont pris divers engagements en vue d'améliorer l'accueil des femmes en situation de handicap victimes de violence, notamment en améliorant l'accessibilité des lieux de dépôt de plaintes et des lignes d'urgence (voir notamment les mesures 106, 107 et 113 du PAN).

Comme le Comité du CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes) le recommande dans ses Observations finales (§26 a) concernant le huitième rapport périodique de la Belgique, Unia demande aux autorités d'élaborer un plan d'action global en matière d'accessibilité des maisons d'accueil et des foyers des femmes victimes de violence. Étale sur plusieurs années, ce plan d'action doit comporter un cadastre de la situation existante, des objectifs précis et des ressources pour y parvenir.

#### Liens

[Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025 \(sarahschlitz.be\)](https://www.sarahschlitz.be)

[Observations finales du Comité CEDAW concernant le 8<sup>e</sup> rapport périodique de la Belgique \(ohchr.org\)](https://www.ohchr.org)

#### 45. Tenir compte, au moment de prendre des mesures de mobilité destinées à dissuader l'usage des voitures, de leur impact sur les personnes vulnérables



Le déploiement des zones basses émissions (LEZ), des zones d'accès limité (ZAL) et d'une éventuelle taxe kilométrique intelligente a des conséquences pour certains groupes vulnérables particulièrement dépendants de la voiture en raison du manque d'accessibilité des transports publics.

Lorsque l'on prend des mesures de mobilité visant à dissuader l'usage des voitures privées, il convient d'étudier leurs implications pour les personnes plus vulnérables (telles que les personnes en situation de handicap, âgées, précaires...). En vue d'assurer une transition juste, ces mesures ainsi que les alternatives possibles à l'utilisation de la voiture privée doivent préserver autant que possible la participation à la vie sociale de ces publics. Afin d'éviter des contraintes administratives

excessives, des dérogations doivent être accordées de manière aussi automatisée et aussi large que possible (par catégorie).

#### 46. S'attaquer à la discrimination dans l'accès aux assurances pour les personnes vivant avec des problèmes de santé mentale



Les personnes vivant avec des problèmes de santé mentale rencontrent plusieurs difficultés pour accéder aux assurances. Dans leurs contrats (d'assurance solde restant dû, d'assurance revenu garanti, d'assurance hospitalisation...), les assureurs font souvent une distinction entre les troubles somatiques et les troubles psychiques. Ainsi, des surprimes sont demandées, des conditions et des critères d'exclusion plus stricts sont appliqués lorsque la personne souffre ou a souffert de troubles psychiques.

Unia plaide pour que la loi sur les assurances stipule explicitement que les compagnies d'assurance ne peuvent pas faire de distinction injustifiée entre les troubles psychiques et les troubles somatiques. Par ailleurs, Unia demande que le droit à l'oubli (loi du 4 avril 2019) soit étendu aux troubles psychiques chroniques.

#### 47. Assurer la formation des responsables des fédérations sportives et sensibiliser le personnel des clubs sportifs



La formation et la sensibilisation sont des éléments essentiels dans la lutte contre le racisme et les discriminations au sein des fédérations et clubs sportifs. Cela commence par la lutte contre les préjugés et les stéréotypes, la gestion des propos racistes et discriminatoires dans et autour des clubs sportifs, mais peut aller jusqu'à la gestion de la diversité au sein des organisations elles-mêmes (recrutement du personnel et des bénévoles, inscription de nouveaux membres, promotion des talents...).

Unia recommande de former systématiquement les responsables des fédérations sportives et de sensibiliser le personnel des clubs sportifs (dirigeants, entraîneurs, éducateurs et bénévoles) sur la question des discriminations ainsi que sur les dispositifs de signalement et de rapportage mis en place. En Fédération Wallonie-Bruxelles, ce travail devra être mené par les membres du Réseau éthique et les référents et délégués Vivons sport.

## 48. Mettre en place un mécanisme de signalement des discriminations intégré et clairement identifiable pour l'ensemble des fédérations sportives



Les signalements qui parviennent à Unia sur les discriminations, les faits racistes et homophobes dans les domaines des loisirs et du sport ne sont que la partie émergée de l'iceberg. Les incidents sont en effet nombreux, sur et autour des terrains amateurs et professionnels, le plus souvent en lien avec les critères de l'origine, du handicap, de l'orientation sexuelle ou des caractéristiques physiques.

Unia plaide depuis longtemps en faveur d'un mécanisme intégré de signalement à bas seuil qui puisse concerner l'ensemble du monde sportif, afin qu'il soit en mesure de surveiller, de monitorer, de servir de médiateur et de lancer des actions préventives sur la base des problèmes identifiés.

Unia préconise donc que les différentes administrations sportives du pays se mettent d'accord sur la mise en place d'un seul et unique mécanisme de signalement et de monitoring intégré, ayant fait l'objet d'une large communication, et qu'y soient affectés les ressources et le personnel nécessaires. En Fédération Wallonie-Bruxelles, cette réflexion pourra être menée à partir de l'Observatoire de l'éthique.

## ENSEIGNEMENT

### 49. Mieux soutenir et former les enseignants et acteurs éducatifs dans la gestion de la diversité



Aujourd'hui, la gestion de la diversité se pose quotidiennement au sein des établissements scolaires. Le Baromètre de la diversité dans l'enseignement (Unia, 2018) a montré que les enseignants se sentent engagés à réduire les inégalités dans l'enseignement mais manquent d'outils pour appréhender les publics hétérogènes d'élèves. Comme le recommandent depuis longtemps tous les organismes défendant les droits de l'enfant, les droits des personnes en situation de handicap ou la lutte contre le racisme, il est essentiel d'offrir aux enseignants des formations et un soutien qui soient à la hauteur des enjeux qu'ils ont à affronter, dans l'objectif d'un enseignement plus inclusif.

Unia plaide pour une formation initiale et continuée des enseignants qui puisse répondre à ces besoins, axée tant sur les compétences que sur les conceptions des acteurs de l'éducation. Cette formation doit s'appuyer sur des analyses collectives des pratiques et permettre notamment aux enseignants de décoder et déjouer les biais, les attentes implicites, les stéréotypes et préjugés inconscients qui peuvent influencer les décisions d'évaluation et d'orientation. Elle doit également outiller ces acteurs pour gérer au mieux les classes hétérogènes et développer la relation avec les parents.

#### Liens

[Baromètre de la diversité: Enseignement \(unia.be\)](https://unia.be)

[Intégrer la lutte contre les stéréotypes et préjugés au programme de formation des enseignants \(unia.be\)](https://unia.be)

### 50. Faciliter les signalements et y réagir rapidement et efficacement afin de faire cesser tous les comportements de discrimination, y compris les situations de harcèlement



Il est inacceptable que des élèves ou des étudiants soient harcelés ou discriminés en raison de leur couleur de peau, de leur origine, de leur orientation sexuelle (réelle ou supposée), d'un handicap ou d'une caractéristique physique. Les établissements doivent veiller au respect des législations et garantir à tous les élèves un cadre sécurisé et sécurisant pour l'apprentissage. La Fédération Wallonie-Bruxelles prépare un nouveau dispositif de prévention du harcèlement et d'amélioration du climat scolaire dans l'enseignement obligatoire dès la rentrée 2023.

Unia demande aux autorités de fournir les moyens nécessaires pour que les établissements connaissent leurs responsabilités et leurs obligations en matière de lutte contre le harcèlement et les discriminations, et pour qu'ils mettent en place les mesures appropriées de veille, d'intervention et de prévention afin de soutenir tous les élèves, y compris les plus vulnérables (LGBTI+, personnes en situation de handicap, familles Roms...) et de garantir leur inclusion dans l'éducation. Cela implique la mobilisation et la formation de tous les acteurs de l'éducation, ainsi que la coordination de leurs missions. Ces actions doivent également s'étendre à l'enseignement supérieur et de promotion sociale.

Unia recommande le renforcement du cadre juridique et le développement de dispositifs cohérents en collaboration avec tous les acteurs concernés pour garantir une protection égale pour tous les étudiants.

## Liens

[Renforcer le cadre légal pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles \(unia.be\)](#)

[Lutter contre le racisme et la discrimination dans et à travers l'éducation | Recommandation n° 10 de l'ECRI \(coe.int\)](#)

## 51. Produire plus de données, de meilleure qualité, pour analyser les évolutions des mécanismes de ségrégation, d'exclusion, de discrimination, et de reproduction des inégalités dans l'enseignement



Chaque étude qui explore les phénomènes de ségrégation, d'exclusion et de discrimination dans l'enseignement révèle un manque de données fiables pour comprendre et suivre l'évolution des inégalités dans ce domaine. Pour déconstruire ces mécanismes, il est nécessaire de croiser des données sur les origines migratoires des élèves avec des variables de genre et de niveau socio-économique, ainsi que de prendre en compte les parcours de scolarisation des personnes en situation de handicap. Il est également indispensable de mieux comprendre les expériences des groupes cibles tels que les élèves, étudiants et enseignants LGBTI+ et les enfants de familles roms et des gens du voyage, pour lesquels des actions spécifiques de prévention de la discrimination devraient être mises en place et évaluées. Au vu de la complexité des mécanismes étudiés, il est nécessaire de collecter à la fois des données qualitatives et quantitatives. Le travail actuel d'Unia sur l'amélioration de la collecte des données liées à l'égalité présente des propositions d'opérationnalisation intéressantes, en respectant les législations sur la protection des données personnelles.

Unia recommande aux autorités de recueillir et croiser davantage de données pour produire des analyses intersectionnelles dans tous les types et tous les niveaux d'enseignement.

## Liens

[Rapport 'Improving equality data collection in Belgium' \(unia.be\)](#)

## 52. Développer un enseignement inclusif pour les enfants des gens du voyage et pour les enfants roms



Les constats issus des enquêtes de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (la FRA) sont interpellant : en Belgique, 39% seulement des enfants des gens du voyage âgés de 6 à 15 ans sont scolarisés, soit le taux le plus faible parmi les pays européens couverts par les études de la FRA. Autre chiffre révélateur, plus de la moitié (55%) des gens du voyage âgés de 45 ans et plus en Belgique n'ont achevé aucun cycle d'étude ou n'ont jamais suivi d'éducation formelle. Il est donc impératif que des dispositifs d'accrochage scolaire spécifiques soient déployés à destination des enfants des gens du voyage. Ceci ne sera possible que si les gens du voyage disposent de terrains en suffisance pour s'établir et ce tout au long de l'année. D'autre part, en Belgique, seuls 70% des enfants roms âgés de 4 à 6 ans fréquentent l'enseignement maternel contre la quasi-totalité des enfants du pays en général. Un travail soutenu doit être déployé via des médiateurs interculturels afin de renforcer les liens entre l'École et les familles roms et ce dès la petite enfance.

Unia recommande aux autorités de développer un enseignement inclusif qui tienne compte de la situation spécifique des élèves roms et des gens du voyage.

### Liens

[Roms et gens du voyage en Belgique: principaux résultats de l'enquête de 2019 auprès des Roms et des gens du voyage \(europa.eu\)](#)

## 53. Évaluer le système de l'enseignement spécialisé



Dans sa déclaration de politique communautaire pour la législature 2019-2024, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est engagé à analyser et réformer le système de l'enseignement spécialisé via l'organisation d'une table ronde. Cette mesure, qui visait à « décloisonner enseignement ordinaire et enseignement spécialisé », n'a pas été réalisée. Elle est pourtant indispensable pour atteindre cet objectif et participer progressivement à la mise en place d'un enseignement inclusif.

Unia recommande de mettre effectivement en place une évaluation de l'enseignement spécialisé en concertation avec les acteurs de l'enseignement et les organisations représentatives des personnes handicapées.

### Liens

[Déclaration de politique communautaire pour la législature 2019-2024 \(cfwb.be\)](#)

## 54. Revoir le financement des Pôles territoriaux et de l'enseignement spécialisé afin que chaque élève, quel que soit son handicap, puisse obtenir du Pôle territorial compétent une aide adaptée à ses besoins sans devoir passer par l'enseignement spécialisé



Les Pôles territoriaux ont été financés par une réallocation des moyens d'encadrement auparavant affectés au mécanisme d'intégration temporaire totale. Chaque Pôle est financé au prorata du nombre total d'élèves scolarisés dans les écoles d'enseignement ordinaire coopérantes à l'exception de ressources particulières attachées aux élèves à besoins spécifiques sensori-moteurs ou en intégration qui ont réellement fréquenté l'enseignement spécialisé. Dans ces conditions, certains élèves sont *de facto* contraints de fréquenter au moins un an l'enseignement spécialisé pour pouvoir « générer » assez de ressources en faveur du Pôle. Ce n'était pas le cas auparavant. Dans son arrêt 85/2023 du 1<sup>er</sup> juin 2023, la Cour constitutionnelle a jugé cette situation discriminatoire : le législateur ne peut pas traiter différemment de manière injustifiée les élèves en fonction de leur situation de handicap, intellectuel ou sensorimoteur.

Unia recommande de revoir le mode de financement des Pôles territoriaux, en étudiant la possibilité de réallouer des moyens de l'enseignement spécialisé, pour que chaque enfant puisse obtenir une aide adéquate suivant ses besoins sans devoir passer par l'enseignement spécialisé.

### Liens

[Handicap intellectuel et inclusion scolaire : la Belgique à nouveau condamnée par le Comité européen des Droits sociaux \(unia.be\)](https://www.unia.be/fr/actualites/actualites-2023/handicap-intellectuel-et-inclusion-scolaire-la-belgique-a-nouveau-condamnee-par-le-comite-europeen-des-droits-sociaux)

[Arrêt n°85/2023 de la Cour constitutionnelle du 1<sup>er</sup> juin 2023](#)

## 55. Mettre en place une formation continue à l'attention des éducateurs employés dans les services d'hébergement pour personnes handicapées sur la thématique des droits fondamentaux de ce public cible et sur les concepts d'autodétermination



Le droit à l'autonomie de vie est un droit fondamental protégé par la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées. Ce droit s'inscrit dans un processus de désinstitutionalisation qui commence dès aujourd'hui, à l'intérieur des murs des services d'hébergement collectif pour personnes handicapées. Les éducateurs représentent les acteurs sociaux de première ligne pour accompagner les personnes dans la réalisation de leur projet de vie.

Afin de permettre aux éducateurs d'accompagner ces personnes dans le respect de leurs droits fondamentaux, Unia recommande la mise en place d'une formation continue portant sur les principes transversaux de la Convention ONU, à savoir notamment, l'inclusion, la participation de la personne à la vie sociale, la non-discrimination et l'autodétermination.

## 56. Poursuivre et intensifier les efforts visant à rendre accessibles les bâtiments scolaires aux personnes en situation de handicap



Ces dernières années, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a débloqué de nombreux moyens en vue de rénover les bâtiments scolaires et ainsi améliorer leur accessibilité. Toutefois, le travail à réaliser en la matière reste conséquent et doit être accéléré afin de permettre une véritable inclusion des élèves en situation de handicap.

Unia recommande à la Fédération Wallonie-Bruxelles d'adopter un plan d'action global en matière d'accessibilité des bâtiments scolaires. Etalé sur plusieurs années, ce plan d'action doit comporter un cadastre de la situation existante, des objectifs précis et des ressources pour y parvenir.

## 57. Inclure une formation à l'accessibilité et à la conception universelle dans le programme d'étude des futurs professionnels de la construction et du numérique



Des bâtiments, des voiries mais aussi des sites internet et des applications web sont encore régulièrement construits sans respecter les prescriptions en matière d'accessibilité. Or, l'inaccessibilité de l'environnement, qu'il soit bâti ou numérique, résulte souvent d'un manque de sensibilisation et de connaissances techniques. A l'heure actuelle, les (futurs) professionnels ne sont pas formés suffisamment à l'accessibilité et à la conception universelle pour les personnes en situation de handicap.

Unia recommande dès lors aux autorités compétentes d'inclure une formation obligatoire en accessibilité dans les programmes d'étude des futurs professionnels de la construction (architectes, entrepreneurs...) et du numérique (webdesigners, concepteurs d'interfaces web...). Les professionnels déjà en activité devraient également pouvoir être formés en la matière dans le cadre de leur formation continue.

## 58. Former de manière structurelle tous les futurs juristes aux lois antidiscrimination



Aujourd'hui, le cursus des futurs juristes que ce soit au sein des universités ou des écoles supérieures ne comprend toujours pas un module spécifique sur la législation antidiscrimination. Etant donné la prégnance des faits discriminatoires dans notre société, il est certain que ces futurs avocats, magistrats et juristes seront un jour ou l'autre confrontés à des situations et dossiers ayant trait aux discriminations, par exemple dans les domaines de l'emploi ou du logement.

Unia demande donc que le référentiel de compétences des juristes, qu'ils soient formés au sein d'une université ou d'une haute école, soit revu pour y inclure structurellement un module sur la législation antidiscrimination et sur la connaissance des acteurs-clés sur cette question en Belgique, comme c'est déjà le cas pour les futurs magistrats.

## SANTÉ ET ACCÈS AUX SERVICES SOCIAUX

### 59. Garantir des soins de santé inclusifs, former les soignants et organiser l'accueil et l'accompagnement des patients les plus vulnérables



Plusieurs recherches se sont penchées sur les inégalités de traitement et ont pointé les difficultés d'accès aux soins, voire de non recours aux soins par les publics les plus vulnérables. Les facteurs identifiés sont les obstacles linguistiques et l'analphabétisme ; la fracture numérique ; les revenus insuffisants qui entraînent un report ou l'abandon de soins ; la méconnaissance des droits (notamment de l'obligation d'aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap) ; la stigmatisation, la discrimination et la méconnaissance de la part des soignants des situations et des besoins particuliers de différents groupes (personnes LGBTI+, personnes en situation de handicap ou de pauvreté, avec des trajectoires migratoires différentes...).

Unia recommande de s'attaquer aux principaux problèmes identifiés, notamment en réduisant les obstacles liés à la non-maitrise des langues nationales et à l'analphabétisme, en mettant en place des canaux physiques de communication pour éviter les difficultés liées à la fracture numérique, en formant le personnel des soins de santé à la prise en compte des besoins spécifiques des différents groupes.

#### Liens

[Implémentation des compétences transculturelles dans le nouveau curriculum de la formation en soins infirmiers](#)

[Rapport d'étude et recommandations: pour une meilleure accessibilité des hôpitaux aux personnes malentendantes et sourdes \(unia.be\)](#)

### 60. Veiller à la valorisation des professionnels du care et de leurs compétences indispensables à la protection des plus vulnérables



La pandémie de Covid-19 a mis en lumière plus que jamais l'importance des métiers du care (traditionnellement pris en charge par les femmes mais aussi par toutes les catégories sociales désavantagées, ethnicisées, racialisées). Le manque de valorisation (et donc d'attractivité) et la pénibilité du travail mènent à une pénurie de ces professionnels (compétents et formés) tant dans les secteurs des soins de santé que dans ceux de l'hébergement des personnes âgées ou handicapées. Cette situation a un impact négatif sur les services rendus aux bénéficiaires (personnes âgées, malades, en situation

de handicap...). Ce manque de personnel et la situation de stress chronique qui en découle risquent de faire augmenter les discriminations systémiques dans ces secteurs (par manque de temps, d'attention ou de prévention).

Unia invite les autorités à valoriser davantage les métiers du care et à les professionnaliser. Il est urgent de reconnaître les compétences (via une révision des référentiels de métiers) et l'apport sociétal de ce personnel, entre autres en les rémunérant à leur juste valeur.

Il est par ailleurs nécessaire de prendre en compte la valeur économique des activités du care dans le calcul du PIB, ce qui n'est pas le cas actuellement, alors qu'elles contribuent de manière significative à l'enrichissement du pays et au bien-être de la collectivité.

## 61. Combattre le racisme dans le secteur de l'aide aux personnes



Unia reçoit régulièrement des signalements de la part des professionnels de ce secteur concernant des propos racistes, des agressions voire du harcèlement de la part d'usagers/résidents. Bien que ces comportements soient le plus souvent le fait de personnes âgées en situation de fragilité et de déficience, ils ne peuvent être tolérés. Par ailleurs, certains usagers de maisons de repos et de soins refusent de recevoir des soins de la part de femmes ou d'hommes de couleur ou de femmes portant le voile, ce qui empêche ces travailleurs de mener à bien leur mission et les discrimine sur leur lieu de travail. Ces femmes sont souvent démunies lorsqu'elles se retrouvent seules au domicile des bénéficiaires.

Unia recommande aux autorités compétentes de stimuler la mise en œuvre de règlements ou de chartes qui concilient les droits et devoirs des travailleurs et des bénéficiaires afin de lutter contre les propos racistes et les comportements discriminatoires ; d'ouvrir un espace de discussion au sein des structures d'aide et de soins laissant une place à l'expression et aux traitements des propos et des comportements racistes et/ou subis par les travailleurs et d'encourager la mise en place de supervisions avec des professionnels externes à la structure.

## 62. Poursuivre l'implémentation des réformes en cours dans le secteur des maisons de repos et de soins



Les témoignages qu'Unia a collectés et analysés dans le cadre de sa recherche sur l'impact des mesures Covid-19 en 2021 soulignaient les atteintes graves et récurrentes à la qualité des soins, à la dignité et aux droits fondamentaux des personnes séjournant en maison de repos. Les proches des résidents et les aides-soignants y dénonçaient également le sous-effectif, les conditions de travail pénibles (rythme de travail, turnover important, sentiment d'insécurité), une perte de repères et la

déshumanisation des relations, en particulier chez les résidents désorientés. Le personnel est ainsi contraint de participer à une forme de maltraitance institutionnelle.

Afin de contrer ce phénomène, Unia recommande aux autorités la mise en œuvre de mesures permettant :

- › D'assurer une meilleure qualité de service et d'instaurer un véritable lieu de vie ;
- › De renforcer les services d'inspection ;
- › De garantir un droit de participation et de décision aux usagers ;
- › De développer des liens sociaux à l'extérieur de l'institution ;
- › Et de mettre en place un espace de supervision pour les soignants.

## Liens

[Impact des mesures Covid-19 sur les droits humains en maisons de repos et de soins : une étude qualitative \(unia.be\)](#)

### 63. Garantir le respect du droit à la vie autonome protégé par l'article 19 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées



Les Régions bruxelloise et wallonne continuent d'adopter une logique de subventionnement des services collectifs. Les moyens sont prioritairement affectés aux services d'accueil de jour et d'hébergement, au détriment des services de support à l'inclusion. Les budgets d'assistance personnelle (BAP) constituent un dispositif de prestations individuelles dérogeant à cette logique collective mais leur attribution demeure marginale. En réponse aux enjeux de désinstitutionalisation, la Wallonie s'est dotée d'une Stratégie wallonne pour des parcours de vie intégrés. Unia demande de renforcer les dispositifs de soutien à la vie autonome, notamment les budgets d'assistance personnelle et les aides à la vie journalière.

En Wallonie, Unia demande d'évaluer, de façon continue et concertée avec la société civile et Unia, la Stratégie wallonne pour des parcours de vie intégrés.

À Bruxelles, Unia demande d'élaborer un plan de désinstitutionalisation, à l'instar de l'initiative wallonne. Ce plan doit prévoir une coordination intrarégionale visant la mise en place d'alternatives à la vie institutionnelle et assurant la transition vers une prise en charge au sein de la communauté.

## 64. Élargir l'accès aux aides matérielles pour les personnes dont le handicap est reconnu après l'âge de 65 ans



Les aides individuelles à l'intégration - définies comme toutes interventions financières dans le coût de certaines aides matérielles, humaines ou animales nécessaires à l'inclusion de la personne handicapée - sont incontestablement des instruments de réalisation des droits fondamentaux des personnes handicapées, notamment le droit à l'autonomie de vie et à l'inclusion dans la société. En vertu des réglementations régionales et communautaires, ces aides sont octroyées aux personnes dont le handicap est reconnu par l'agence régionale ou communautaire avant l'âge de 65 ans. Pourtant, toute limite d'âge dans l'accès à ces aides crée une discrimination directe à l'encontre d'un public particulièrement vulnérable, cumulant les critères de la vieillesse, du handicap, voire de la précarité.

Unia appelle les autorités à lever cette discrimination et, partant, à supprimer tout critère d'âge lié au moment de la reconnaissance du handicap dans l'octroi des aides matérielles, afin que toute personne handicapée puisse prétendre à des aides qui assurent l'effectivité de leurs droits fondamentaux.

### Liens

[Rendre les aides individuelles à l'intégration non-discriminatoires \(unia.be\)](https://unia.be)

## 65. Supprimer le critère du quotient intellectuel dans l'accès au remboursement, par l'assurance obligatoire soins de santé, des séances de logopédie ambulatoires



La nomenclature des prestations de santé en matière d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités exclut du remboursement des prestations de logopédie les enfants présentant des troubles développementaux du langage dont le quotient intellectuel est inférieur à 86. Cette exclusion est discriminatoire et le seuil de 86 semble avoir été arbitrairement fixé. En effet, c'est précisément l'accès au langage et à la communication qui favorise les scores aux tests de QI. Les séances de logopédie assurées dans le cadre d'une prise en charge multidisciplinaire ou au sein de l'enseignement spécialisé ne sont pas suffisamment effectives et efficaces pour ces enfants.

Unia appelle le ministre de la Santé à revoir la nomenclature en vue d'ouvrir le droit à l'assurance obligatoire aux enfants visés par l'article 36 §2 b)2°, sans qu'aucune distinction ne soit faite selon le niveau du quotient intellectuel.

### Liens

[Recommandation relative au remboursement des frais de logopédie \(unia.be\)](https://unia.be)

## 66. Instaurer un système uniforme et adapté aux conceptions contemporaines pour les interventions et les allocations en faveur de personnes handicapées



Les aides financières allouées aux personnes handicapées sont diverses et fragmentées. Il s'agit notamment de l'allocation de remplacement de revenu (ARR) et de l'allocation d'intégration (AI) ou de l'indemnité d'invalidité INAMI. De plus, l'ARR se situe encore et toujours sous le seuil de pauvreté, ce qui empêche une participation égale à la vie sociale.

Unia demande de mettre en place un système d'allocations uniforme et compatible avec les normes et les conceptions contemporaines. Le moment où est apparu un handicap de longue durée, ou son origine, ne devrait pas faire de différence par rapport à la couverture sociale et/ou à l'assistance.

D'autre part, Unia demande de corriger de manière ciblée l'impact financier de la cohabitation, de l'entrée en emploi ou de la perte de celui-ci sur l'ARR/AI afin d'encourager une vie aussi autonome que possible. Les changements doivent pouvoir être stimulés de manière simple. Unia préconise aussi une automatisation maximale de l'octroi des droits.

## POLICE ET JUSTICE

### 67. Développer des politiques de lutte contre la haine en ligne



Bien qu'ils constituent une infraction à part entière, identifiée comme telle par différents dispositifs légaux européens et belges, les discours de haine en ligne sont de plus en plus fréquents et peinent à être contrôlés en raison notamment de l'inadéquation de certaines dispositions légales belges (voir la recommandation pour réviser l'article 150 de la Constitution) et du manque de moyens humains et techniques.

Unia recommande dès lors une série de mesures à prendre conjointement par les autorités : ratifier le Protocole additionnel à la Convention du Conseil de l'Europe sur la cybercriminalité, relatif à l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques, du 28 janvier 2003, et signer le deuxième Protocole additionnel à cette Convention relatif au renforcement de la coopération et de la divulgation des preuves électroniques ; reprendre la lutte contre la cyberhaine parmi les priorités du futur Plan national de sécurité et renforcer le volet cyberhaine de la COL 13/2013 ; renforcer la formation des policiers et des magistrats quant aux spécificités d'Internet et de la poursuite des délits commis sur les réseaux sociaux, dans le cadre de l'Institut de Formation Judiciaire et de la COL 13/2013 ; examiner l'intérêt et les risques potentiels de l'utilisation d'algorithmes pour la recherche de contenu illégal en ligne et de renforcer les moyens humains et opérationnels des services spécialisés de la police fédérale dans la lutte contre la cyberhaine et, enfin, de développer les outils existants, entre autres les mesures alternatives, en ce compris la transaction pénale et la médiation pénale.

#### Liens

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandation n° 61 \(unia.be\)](#)

### 68. Rendre explicite la reconnaissance d'un mobile de haine en y liant obligatoirement une peine plus sévère pour l'auteur



Le code pénal prévoit actuellement des aggravations de peine obligatoires ou facultatives pour les délits de haine. C'est le cas pour une dizaine de délits de base, comme les coups et blessures ou le harcèlement. Pour ces délits, le juge est donc obligé d'alourdir la peine : une peine de cinq ans de prison devient alors huit ans, par exemple. Parfois, le juge doit choisir entre une fourchette plus sévère. Une fourchette entre 2 et 6 ans d'emprisonnement sera alors portée à 4 et 6 ans.

Le nouveau code pénal modifie cette situation. D'une part, il renonce à juste titre à la liste limitée des délits pour lesquels une aggravation de la peine est possible. Désormais, l'existence d'un mobile de haine constitue un facteur aggravant pour tous les délits. Mais d'autre part, ce facteur aggravant devient en grande partie facultatif : le juge devra tenir compte du mobile de haine en déterminant la peine et sa sévérité.

Unia plaide pour que l'existence d'un mobile de haine entraîne des conséquences claires pour l'auteur ou les auteurs en infligeant une peine plus sévère. Cela permet une reconnaissance explicite vis-à-vis de la victime et un impact concret en cas de délit de haine.

## Liens

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandation n° 17 \(unia.be\)](#)

## 69. Développer une politique et une pratique de profilage professionnel à la police



Le caractère discriminatoire de certaines pratiques policières de sélectivité, telles que le profilage ethnique, est dénoncé depuis des années par de nombreuses instances européennes et internationales. Aux yeux de la population, ces pratiques compromettent la légitimité et l'efficacité de la police. Elles favorisent en outre une polarisation inquiétante de la société, certains citoyens ou groupes de citoyens ne reconnaissant pas ou plus comme légitimes les interventions policières. Il est nécessaire de définir une politique et une pratique qui ancrent structurellement un profilage professionnel au sein de la police.

Unia recommande que les possibilités qui sont données aux citoyens de porter plainte contre certains comportements qui violeraient la loi soient rendues plus efficaces, neutres et transparentes afin de mieux légitimer le rôle des forces de l'ordre. Il est aussi nécessaire de mener une étude pour clarifier la manière dont des critères protégés peuvent être enregistrés lors de contrôles de police afin de vérifier s'il s'agit de pratiques discriminatoires. Enfin, la police doit être légalement obligée d'enregistrer les contrôles et de délivrer un accusé de réception indiquant les raisons du contrôle et les recours juridiques possibles contre celui-ci.

## 70. Former davantage la police sur les phénomènes de polarisation et de discrimination



Les zones de police qui en font la demande peuvent actuellement recevoir une formation aux délits, discours de haine et aux discriminations. Outre le cadre légal, ces formations soulignent la nécessité de prendre en compte l'impact des discriminations et des violences basées sur les préjugés,

notamment parce qu'elles génèrent potentiellement des tensions polarisantes au sein de la société. Certaines formations portant sur l'accueil des victimes et la spécificité des délits et discours de haine devraient être développées à l'attention de fonctions stratégiques (personnel de l'accueil, de la garde, de l'intervention, policiers de quartier, service d'aide aux victimes).

De manière globale, Unia plaide pour une formation accrue dans la police sur les phénomènes de discrimination et de polarisation.

## 71. Mettre en œuvre dans les meilleurs délais la nouvelle circulaire COL 13/2013



Il y a 10 ans était adoptée la COL 13/2013 destinée à améliorer la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et délits de haine. Unia constatait pourtant certaines difficultés dans l'application de cette circulaire. Des problèmes subsistaient en effet au niveau de l'encodage des délits de haine dans lequel le mobile discriminatoire d'une infraction n'est pas spécifié. Par ailleurs, certaines zones de police n'ont toujours pas désigné de policiers de référence, notamment au sein de la police fédérale. Il est également difficile de tenir à jour une liste des policiers de référence en raison du turnover important des policiers.

Unia plaide donc depuis longtemps pour une évaluation et une réécriture de la COL 13/2013 afin notamment d'améliorer le système d'encodage des délits de haine et de mettre en place un mécanisme garantissant l'actualisation de la liste des policiers et magistrats de référence. Des travaux de révision de la circulaire, auxquels Unia a contribué, sont en cours de finalisation. Cette nouvelle mouture du texte va dans le bon sens et répond aux recommandations que nous formulions. Nous nous en félicitons. Unia recommande désormais que la nouvelle circulaire soit promulguée dans les meilleurs délais, qu'une communication efficace soit mise en place afin de faire connaître le texte et que tout soit mis en œuvre pour parvenir à une application efficiente de la circulaire.

### Liens

[Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination | Recommandation n° 58 \(unia.be\)](#)

## 72. Élaborer des parcours spécifiques de mise en œuvre de mesures alternatives



Unia est convaincu que des mesures et des peines alternatives ont un impact positif dans une partie des affaires pénales (concernant des délits et des messages de haine, des cas de négationnisme et de discrimination). Ces mesures permettent d'attribuer à la victime un rôle central. Non seulement

le préjudice qu'elle a subi est réparé, mais elle retrouve aussi un sentiment d'estime de soi. L'auteur des faits est activement impliqué dans le processus de réparation. Plus généralement, l'accent est mis sur un changement de mentalité et sur une sensibilisation plutôt que sur une simple répression. Le Code pénal prévoit explicitement la possibilité pour le juge de donner des indications pour que le contenu de la peine de travail d'intérêt général ou de la peine de probation autonome soit lié à la lutte contre le racisme ou la xénophobie, la discrimination, le sexisme et le négationnisme. Les mesures et les peines alternatives ne sont bien sûr possibles que s'il existe dans la pratique suffisamment de parcours adaptés à la situation concrète (tels que des parcours spécifiques autour du racisme, de la haine envers les LGBTI+, du négationnisme, de l'utilisation des réseaux sociaux, etc.).

Unia a connaissance de projets pilotes et d'initiatives (comme l'accord de partenariat que l'Union royale belge de football a conclu avec la Kazerne Dossin, le Musée de l'Afrique, la Rainbow House et Play For Peace), mais il manque un cadre général et transparent pour lequel des moyens structurels sont prévus. Unia demande au législateur fédéral de s'engager de manière cohérente, lorsque c'est possible, en faveur de mesures et de peines alternatives et demande aux Communautés de développer des parcours structurels adaptés aux situations concrètes qui se présentent dans ces matières.

### 73. Réduire l'entrée et améliorer la sortie des personnes internées afin de favoriser leur réintégration dans la société



L'internement est une mesure grave qui impacte le bien-être et les perspectives d'avenir de ceux qui relèvent de ce statut. Malgré la nouvelle loi sur l'internement (loi du 5 mai 2014) et plusieurs plans d'action (Masterplan Internement I-II-III), le nombre d'internés est à nouveau en hausse. Unia demande au ministre de la Justice de s'engager, en collaboration avec le ministre de la Santé et les gouvernements des entités fédérées, dans un plan d'action cohérent pour améliorer la réintégration des personnes internées.

Unia demande avant tout d'éviter que des personnes ne relèvent du statut d'internés. À cette fin, il recommande de notamment :

- › faire en sorte que les problèmes psychiques soient détectés et traités à temps ;
- › améliorer la qualité des recherches psychiatriques spécialisées dans le domaine judiciaire (expertises doubles et multidisciplinaires, augmentation du nombre et de la rémunération des experts) et garantissant une interprétation uniforme des concepts qui déterminent l'accès à la mesure d'internement ;
- › veiller à organiser une formation structurelle pour les avocats et les magistrats sur les soins de santé mentale de manière à parvenir à une compréhension harmonisée des critères, de la finalité et des conséquences de la mesure d'internement.

En deuxième lieu, Unia demande de favoriser la sortie des personnes internées. Il recommande notamment de :

- › prévoir un modèle de pilotage du trajet de prise en charge judiciaire afin de s'assurer que les personnes internées séjournent dans des lieux adaptés à leurs besoins et à leur profil de risque ;
- › augmenter le nombre de places pour internés dans le circuit de soins, entre autres dans des services reconnus par l'AVIQ.

Enfin, la durée de la mesure d'internement doit être limitée pour qu'elle soit moins associée à une absence de perspectives.

## 74. Réformer la législation et la pratique concernant la capacité juridique et l'administration en vue de stimuler l'assistance



La loi relative à l'administration conserve – en plus de l'assistance – la possibilité d'une représentation de la personne. Dans la pratique, on opte plus souvent pour la représentation que pour l'assistance, alors que celle-ci doit être envisagée en premier lieu conformément à l'article 12 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Cependant, les mesures de soutien à l'assistance des personnes handicapées sont insuffisantes. De plus, les administrateurs familiaux ne bénéficient pas assez de soutien dans leur tâche complexe. Enfin, les juges de paix ont trop peu de moyens et d'outils pour contrôler les dossiers d'administration.

Unia demande que l'on s'attaque aux éléments suivants :

- › Évaluer la loi sur l'administration provisoire et prévoir des mesures de soutien pour les personnes handicapées afin de renforcer l'assistance à la prise de décision au détriment des décisions prises à la place de la personne ;
- › Instituer une commission fédérale de l'administration en lui transférant certaines compétences du juge de paix, telles que le contrôle des rapports des administrateurs et la réception des plaintes contre des administrateurs en vue d'une médiation ;
- › Prévoir au sein de chaque greffe un service de soutien pour les administrateurs familiaux afin qu'ils puissent passer facilement à la procédure d'administration numérique ;
- › Créer un pool de ressources psychosociales « protection juridique » lié aux justices de paix, composé de travailleurs sociaux, qui renforcerait la dimension humaine face à la dimension juridique.

Pour plus d'information, contacter Véronique Ghesquière  
32 (0) 2 212 31 45 - [veronique.ghesquiere@unia.be](mailto:veronique.ghesquiere@unia.be)

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



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