



Rapport annuel

2020

La lutte contre les  
discriminations en  
Wallonie



unia.be    

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Traitement des dossiers individuels</b> .....	<b>5</b>
1.1 <i>Le traitement d'un signalement</i> .....	5
1.2 <i>Méthodologie</i> .....	6
1.3 <i>Signalements</i> .....	6
1.4 <i>Dossiers</i> .....	11
1.4.1 <i>Biens et services</i> .....	15
1.4.2 <i>Emploi</i> .....	22
1.4.3 <i>Enseignement</i> .....	24
1.4.4 <i>La gestion de la crise liée au Covid-19</i> .....	27
<b>2 Informations et sensibilisations</b> .....	<b>33</b>
<b>3 Accompagnement et plaidoyer</b> .....	<b>37</b>
3.1 <i>Rencontre avec les autorités locales</i> .....	37
3.2 <i>Participation aux plateformes locales et communales</i> .....	37
3.3 <i>Accompagnement des communes et recommandations</i> .....	38
3.3.1 <i>La prise en compte des personnes en situation de handicap dans le contrôle automatisé du stationnement</i> .....	38
3.3.2 <i>La collecte des déchets et les personnes en situation de handicap</i> .....	39
3.3.3 <i>Plan diversité et racisme de Verviers</i> .....	40
3.3.4 <i>La culture et le folklore local impactés par l'actualité internationale</i> .....	40
3.3.5 <i>Projet de lutte contre les discriminations dans le logement</i> .....	41
3.4 <i>Outiller les futurs professionnels</i> .....	43
<b>4 Projets transversaux</b> .....	<b>44</b>
4.1 <i>#DonneMoi1Minute</i> .....	44
4.2 <i>Lechoixegalite.be, une boîte à idées !</i> .....	44
<b>5 Annexe : Lexique discrimination</b> .....	<b>46</b>
5.1 <i>Critères protégés</i> .....	46
5.2 <i>Comportements interdits</i> .....	50
5.2.1 <i>Distinction et discrimination directe ou indirecte</i> .....	50
5.2.2 <i>Injonction de discrimination</i> .....	51
5.2.3 <i>Intimidation ou harcèlement moral</i> .....	51
5.2.4 <i>Harcèlement sexuel</i> .....	51
5.2.5 <i>Refus d'aménagements raisonnables</i> .....	52
5.2.6 <i>Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence</i> .....	52
5.2.7 <i>Crimes de haine</i> .....	53
5.3 <i>Les justifications possibles</i> .....	53

## Introduction

En complément de son rapport annuel, Unia publie un rapport relatif à son travail en Wallonie en 2020. Cette action s'inscrit dans le cadre d'une proximité locale qui vise à se renforcer d'année en année.

Les missions du service local sont la déclinaison des métiers d'Unia sur le territoire wallon. Les collaborateurs et collaboratrices qui le composent sont, en quelque sorte, les ambassadeurs d'Unia en Wallonie. Leur présence sur le terrain permet à la fois de renforcer l'accessibilité des services pour les citoyens et citoyennes et les acteurs locaux et de développer une expertise plus affinée qui tienne compte des enjeux et des préoccupations locales.

Voilà pour la réalité d'avant pandémie Covid-19.

Car, force est de constater que depuis le 18 mars 2020, date du début du premier confinement, la réalité est toute autre. Empêché d'aller sur le terrain, à la rencontre des requérants et des partenaires locaux, le service a dû se réinventer.

Comme pour beaucoup, les e-réunions, les e-conférences, les webinaires, les "gestes barrières", le masque, le gel hydroalcoolique, la distanciation physique ont formaté notre quotidien. Un comble pour un service dont l'ADN est précisément la proximité et la rencontre avec les requérants, les autorités locales et les partenaires associatifs. Soumis, eux aussi, aux mêmes consignes. Néanmoins, comme nous le rapportons ci-dessous, les contacts ont été maintenus et le travail de proximité a pu s'organiser.

Certes différemment.

D'autant que la pandémie a induit de nombreux signalements et dossiers d'un type nouveau. Des signalements et dossiers qui révèlent combien la crise sanitaire a été insidieuse, a renforcé les inégalités. Combien la crise a contraint les différents gouvernements à élaborer des consignes et des mesures qui, appliquées de manière linéaire, ont lourdement influencé la vie des gens, pour beaucoup pénalisés dans leur vie quotidienne. Et ce sont les plus précarisés d'entre eux qui ont payé la note la plus lourde. Et qui la paient toujours d'ailleurs.

Cette réalité spécifique s'ajoute aux constats de discrimination non liés à la crise sanitaire dans les différents domaines de la vie, que nous relatons d'année en année. Dans ce cadre, le logement reste, cette année encore, le sous-domaine le plus touché par la dynamique discriminatoire en Wallonie. Une discrimination qui se greffe sur les difficultés à se loger de nombreuses personnes au statut économique précaire, isolées ou en famille. Un constat qui renforce le plaidoyer d'Unia pour la mise en place d'une politique du logement non discriminatoire quelle que soit la couleur de peau, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, ... des personnes.

## Les missions du Service Local francophone

Les missions du service sont multiples et reflètent les différents métiers d'Unia :

1. Assurer le **plaidoyer** d'Unia auprès des autorités locales, leurs administrations, les organismes et les partenaires locaux.
2. **Soutenir** individuellement les personnes victimes de discrimination : recevoir, enregistrer et traiter les signalements individuels ou réorienter les requêtes pour lesquelles Unia n'est pas compétent.
3. Informer, **sensibiliser** et former les professionnels concernés : faire connaître la législation antidiscrimination et ses développements ; promouvoir la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ; promouvoir la mise en œuvre des aménagements raisonnables ; faire connaître Unia, ses missions, ses actions, ses recommandations ; relayer, sur le plan local, les campagnes d'information et de sensibilisation menées par Unia ; participer à des campagnes menées par des acteurs locaux.
4. **Accompagner** des projets initiés par les autorités locales et/ou acteurs locaux qui souhaitent mettre en place des politiques de prévention (de la discrimination) ou de promotion (de la diversité, de l'égalité). Par ailleurs, lorsqu'une autorité locale fait face à une situation de crise, Unia peut être sollicité afin d'accompagner la mise en œuvre et le suivi de ces politiques.
5. Formuler des avis et des **recommandations**.
6. Contribuer à l'**action locale** en matière de lutte contre les discriminations en participant aux plateformes et/ou Commissions consultatives communales.

Exception faite du soutien individuel, le service local n'intervient pas directement auprès des usagers-citoyens, et préfère outiller, accompagner et soutenir les professionnels dans leurs contacts avec leur(s) public(s).

En matière de suivi individuel, les domaines pris en charge par le service local sont : les biens et services, le logement, l'enseignement (harcèlement et aménagements raisonnables notamment). Les discriminations et requêtes individuelles qui relèvent des domaines de l'emploi et des délits de haine, sont directement gérées par les services centraux d'Unia. Le service local assure bien sûr le relais.

## L'organisation territoriale

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

- Z1 : Hainaut ;
- Z2 : Brabant wallon ;
- Z3 : Namur-Luxembourg ;
- Z4 : Liège (Verviers, Huy-Waremme).

Unia dispose de bureaux mis à sa disposition par la Wallonie à Mons, Namur, Charleroi et à Liège. Le bureau de Namur couvrant les provinces de Namur, du Luxembourg et du Brabant wallon. Par ailleurs, les Espaces Wallonie ouvrent leurs portes afin que les collaborateurs et collaboratrices du service puissent y accueillir des requérants et/ou organiser des rencontres avec les partenaires locaux.



Enfin, des collaborations sont initiées avec certaines communes qui accueillent Unia, elles aussi, dans leurs locaux. Ces collaborations avec le Service Public de Wallonie, les Espaces Wallonie et ces villes et communes, nous permettent de déployer notre action comme il se doit et d'atteindre notre objectif de proximité.

### Comment déposer un signalement ?

Toute personne qui considère être victime ou qui est témoin d'une discrimination ou d'un discours de haine peut le signaler à Unia. Par téléphone, au numéro gratuit 0800 12 800 ou via le formulaire en ligne sur notre site <https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le>.

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

# 1 Traitement des dossiers individuels

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

En 2020, pour toute la Belgique, Unia a reçu 9 466 signalements et a traité 2 189 dossiers. 24 % de ces dossiers concernent la Wallonie (n = 529). Nous présentons dans ce chapitre les chiffres et leur évolution concernant la Région wallonne uniquement.

## 1.1 Le traitement d'un signalement

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

- **Signalement** : ce terme recouvre toutes les prises de contact avec Unia et ses points de contact locaux. Il s'agit de signalements de victimes présumées de discrimination, de délits ou de messages de haine, mais aussi de témoignages, de questions ou d'inquiétudes de tiers ; ou encore de questions de personnes ou d'organisations qui souhaitent éviter toute discrimination dans une situation concrète. Les signalements peuvent aussi avoir trait aux droits des personnes handicapées tels que prévus par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006.
- **Dossier** : Unia ouvre un dossier lorsque le signalement renvoie à un motif de discrimination pour lequel Unia est compétent ou qui a trait aux droits des personnes handicapées, et que l'auteur du signalement attend un avis concret ou une autre intervention. La notion de dossier n'a donc rien à voir avec la gravité et le caractère prouvé ou non des faits. Par ailleurs, plusieurs signalements concernant les mêmes faits (par exemple un événement médiatisé ou la diffusion de propos haineux sur Internet) sont en principe regroupés dans un même dossier. Unia peut également ouvrir un dossier de sa propre initiative (auto-saisine) mais cela reste exceptionnel.

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

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

- C'est plus rapide qu'une procédure en justice ;
- Le requérant peut obtenir une reconnaissance et/ou une réparation ;
- L'auteur des faits prend conscience de ses actes et des mesures structurelles peuvent être mises en place.

Plusieurs exemples de solutions négociées viendront illustrer la présentation des chiffres qui suit. Si une négociation n'est pas possible, Unia peut entamer des démarches en justice, avec l'accord de la victime.

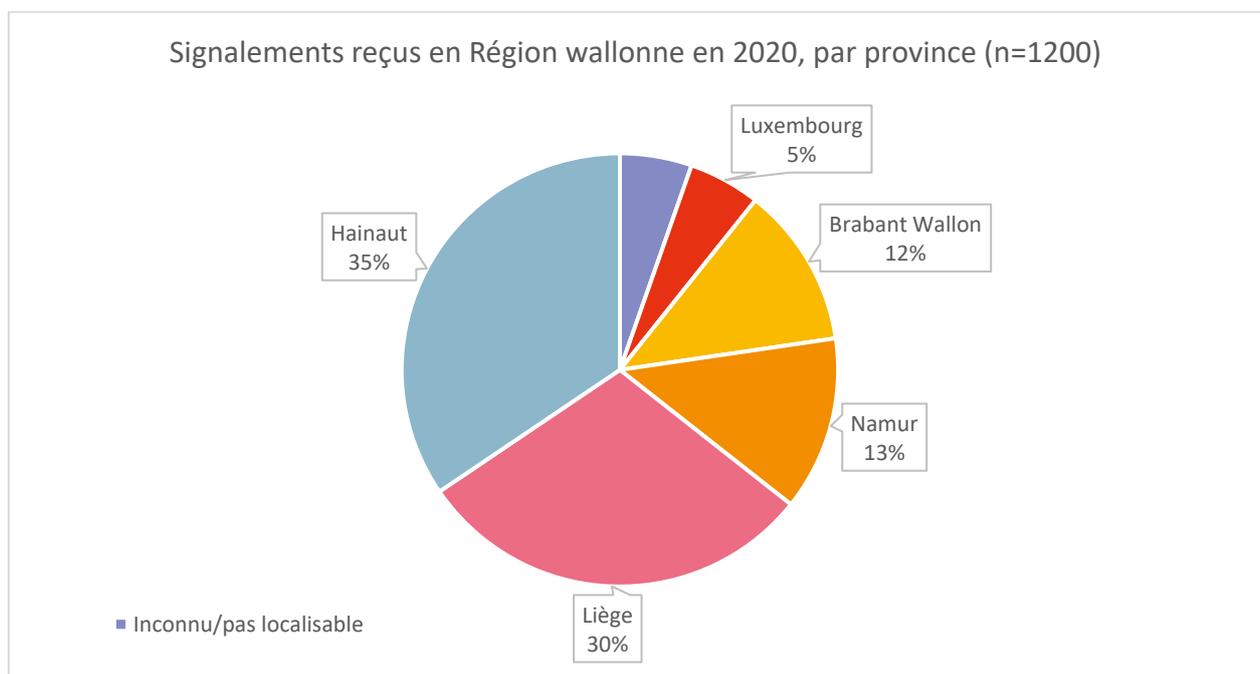
## 1.2 Méthodologie

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

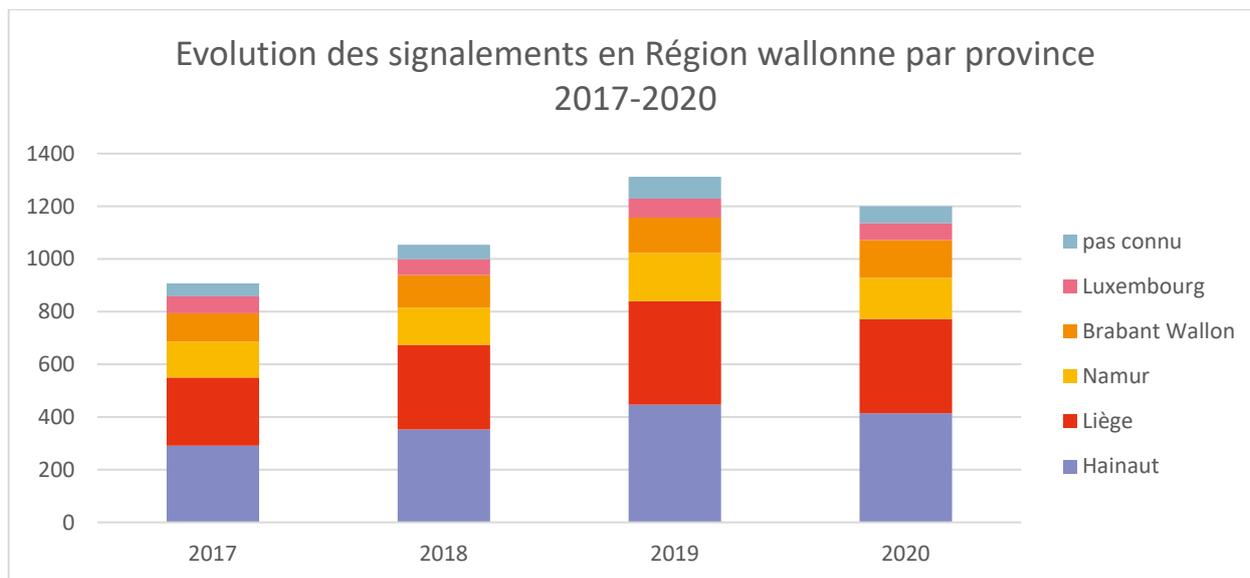
Dans ce chapitre, nous présentons les chiffres d’Unia relatifs aux signalements d’abord et aux dossiers ensuite, pour lesquels les faits se sont produits en Wallonie, y compris en Communauté germanophone. Pour chacun de ces deux points, nous analysons les critères sur lesquels les situations sont fondées et les domaines dans lesquelles elles apparaissent.

Un lexique explicatif des différents critères et domaines de discrimination qui constituent le champ de compétence d’Unia se trouve en annexe.

## 1.3 Signalements



En 2020, Unia a reçu 9 466 signalements dont 12,7 % proviennent de la Wallonie (soit 1 200 signalements). On observe une légère baisse des signalements entre 2019 et 2020 en Wallonie (1 312 signalements en 2019) alors que les chiffres sont en hausse au niveau national. En Wallonie, c’est en Province de Hainaut que l’on observe le plus grand nombre de signalements en 2020 (414), viennent ensuite les provinces de Liège (358), Namur (156) et Brabant wallon (144). Les signalements issus de la Province du Luxembourg sont nettement moins nombreux (64). À noter que 21 signalements pour la Province de Liège provenaient de la Communauté germanophone.

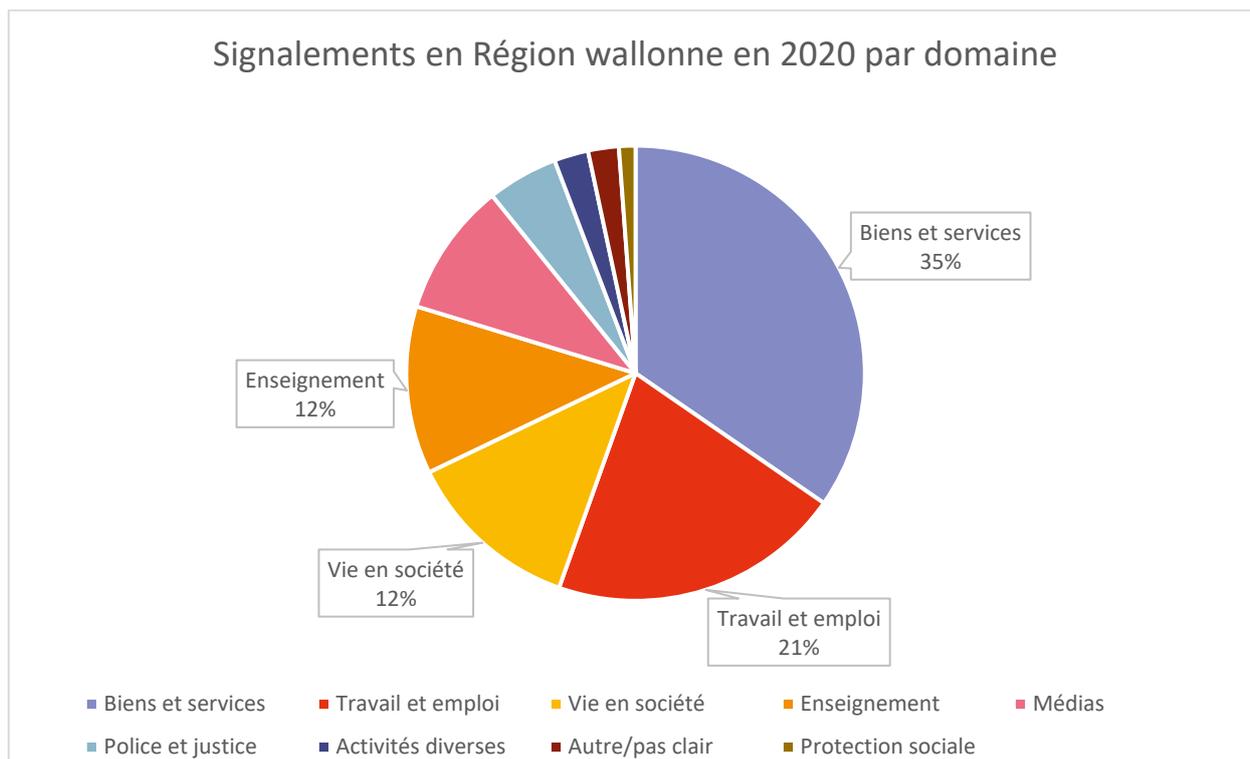
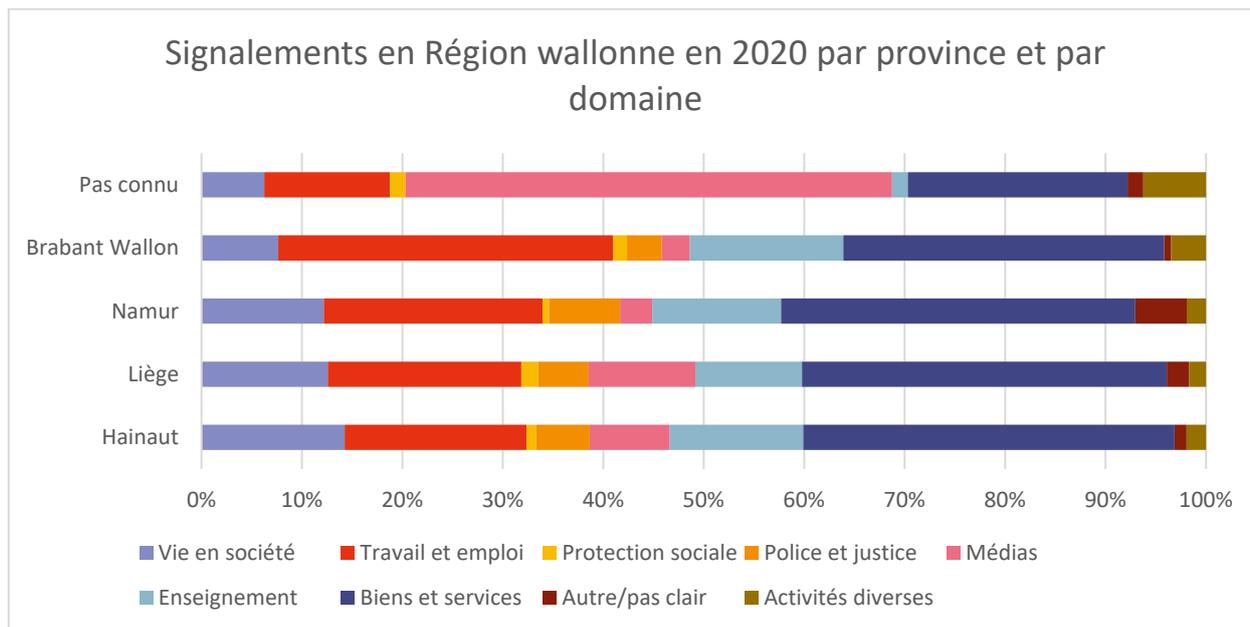


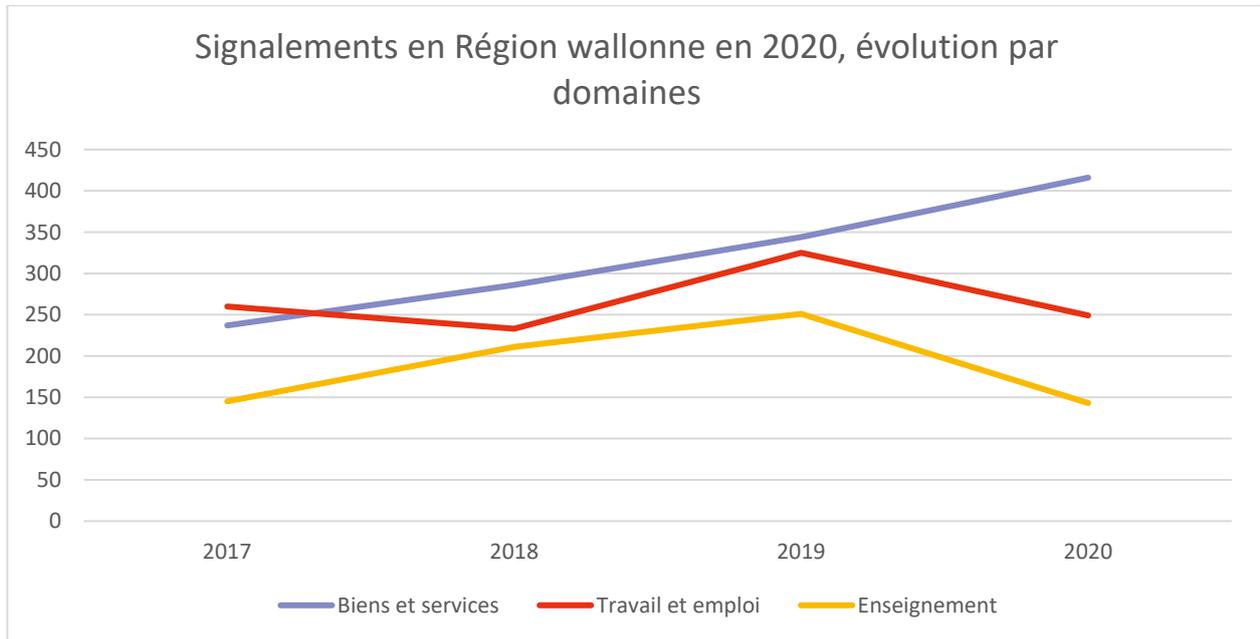
Si la répartition des signalements par province reste similaire d'une année à l'autre, on observe en 2020 une baisse du nombre total de signalements reçus en Wallonie, après trois années consécutives d'augmentation. Cette légère baisse peut certainement être expliquée par les périodes de confinement successives et l'arrêt de nombreuses activités qu'elles ont entraîné, limitant les situations de discrimination dans une série de secteurs.

On constate qu'une large majorité des signalements que nous recevons concerne quatre domaines :

- Les biens et services (35 %) qui regroupent un large éventail de services publics, le logement, les transports, les commerces, l'HoReCa, les services financiers tels que les banques et assurances, les soins de santé, etc. ;
- L'emploi (21 %) ;
- L'enseignement (12 %) ;
- La « vie en société » (12 %).

On n'observe pas de différences importantes entre les provinces qui affichent toutes des proportions relativement similaires.



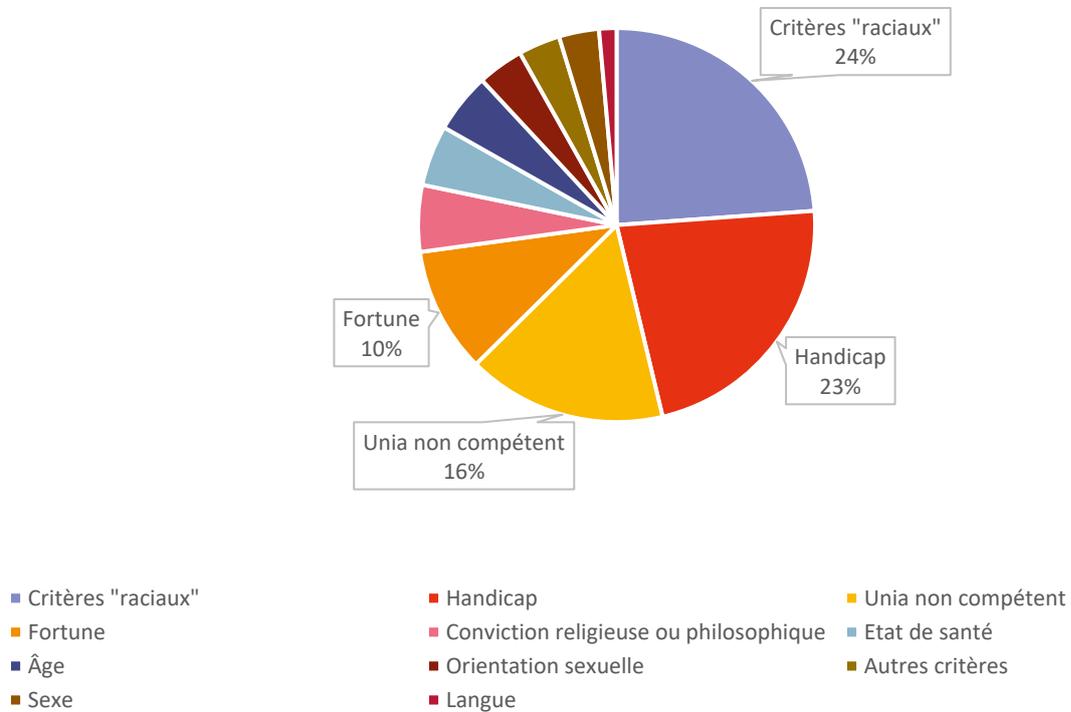


Lorsqu'on observe l'évolution sur les quatre dernières années, on constate, en 2020, une augmentation importante des signalements dans le domaine des biens et services et une baisse dans les domaines de l'enseignement et de l'emploi. Comme nous l'expliquons dans les points suivants, cette différence s'explique en grande partie par la crise sanitaire, les périodes de confinement, l'imposition du télétravail et de l'école à distance.

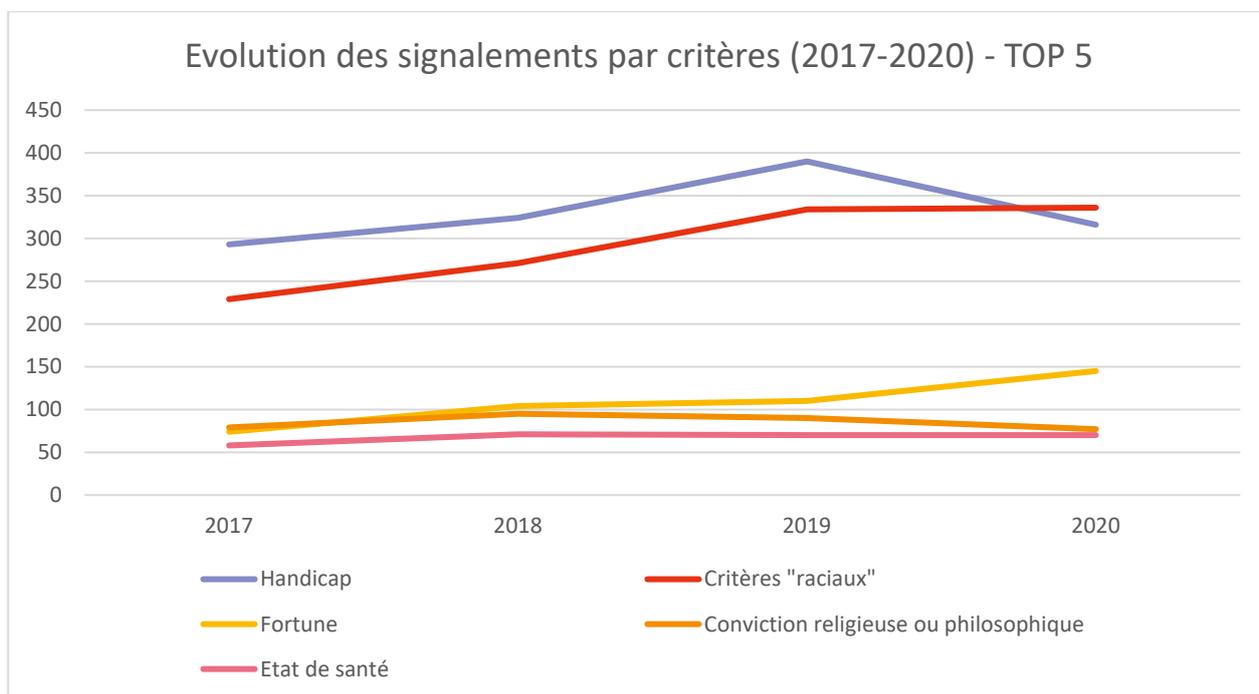
Lorsqu'on se penche sur les motifs de discrimination, trois critères se distinguent : les critères dits « raciaux » qui sont les plus fréquents (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique), le critère « handicap » et enfin, le critère « fortune ».<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Étant donné qu'un même dossier ou signalement peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination, la valeur «n» de certains tableaux et graphiques sera plus élevée que le nombre effectif de dossiers ou de signalements.

## Signalements en Région wallonne en 2020 par critères



Notons que, comme chaque année, Unia reçoit une proportion importante de signalements (16 %) pour lesquels il n'est pas compétent. Ces signalements sont alors clôturés et les requérants sont réorientés vers des structures, services ou associations plus pertinentes pour traiter la situation rapportée. L'importance des signalements « non-compétents » confirme la nécessité d'outiller plus encore les partenaires d'Unia pour qu'ils puissent mieux évaluer les situations qui entrent ou non dans notre champ de compétence. Et ce, pour orienter vers Unia uniquement les personnes pour lesquelles nous serions en mesure d'intervenir et de faire diminuer le nombre de signalements pour lesquels Unia est « non-compétent ».

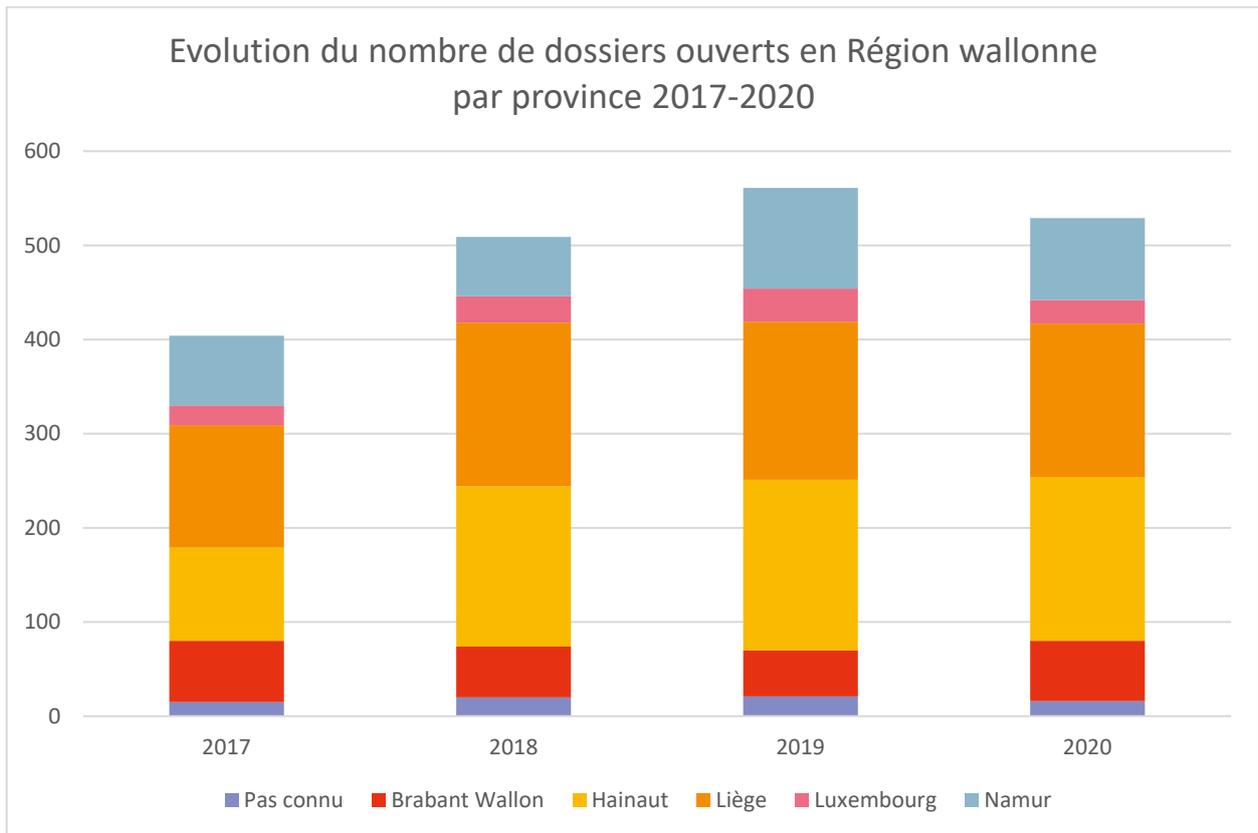


Le graphique ci-dessus témoigne d'une relative stabilité d'une année à l'autre concernant les critères mis en cause dans les signalements de discrimination. Comparativement à 2019, nous observons cette année une diminution des signalements relatifs au handicap qui passent à la seconde place, derrière les critères raciaux dont la proportion est restée quasi identique entre 2019 et 2020.

## 1.4 Dossiers

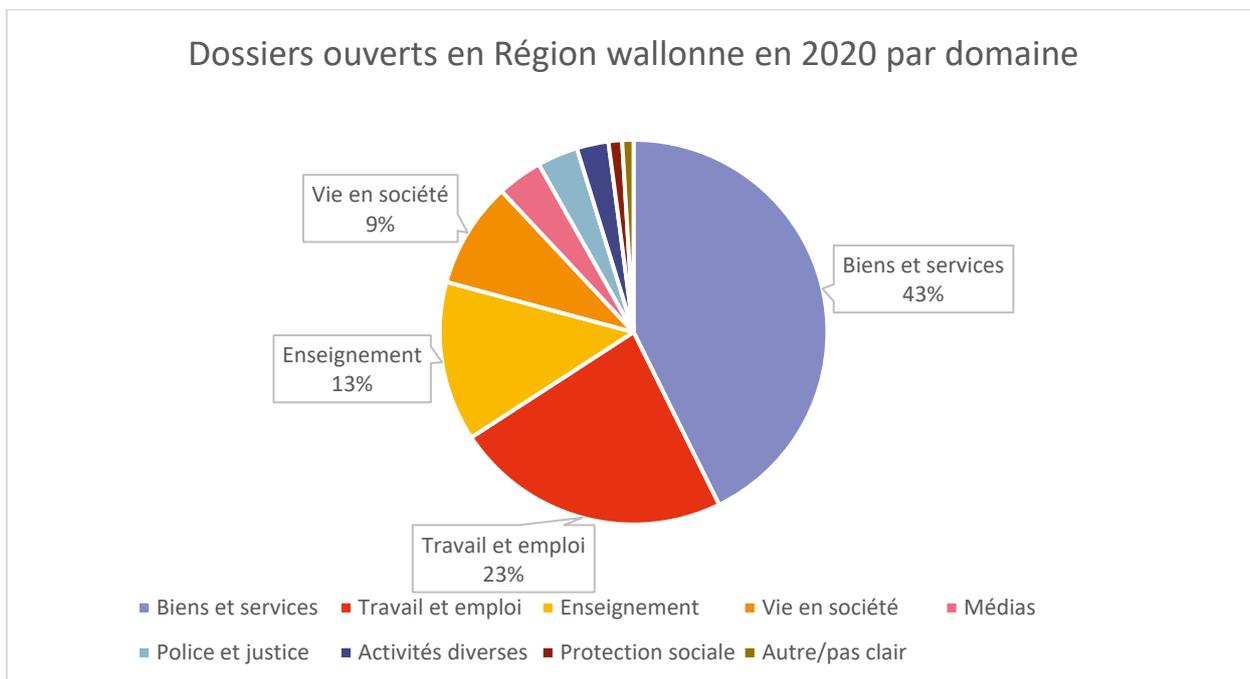
En 2020, sur 1 200 signalements concernant la Wallonie, 529 d'entre eux ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier, ce qui représente 24 % de la totalité des dossiers ouverts pour la Belgique. Alors que le nombre de dossiers ouverts en Wallonie connaissait une croissance continue ces dernières années, on observe une très légère diminution entre 2019 et 2020 qui s'explique par la paralysie de certains secteurs durant cette année de pandémie.

La répartition de ces dossiers entre les provinces reste quant à elle identique d'année en année et suit celle observée pour les signalements avec, en tête, les provinces du Hainaut et de Liège qui sont concernées respectivement par 33 % et 31 % des dossiers. Il est à noter que sept dossiers en Province de Liège ont été ouverts pour des faits ayant eu lieu en Communauté germanophone.

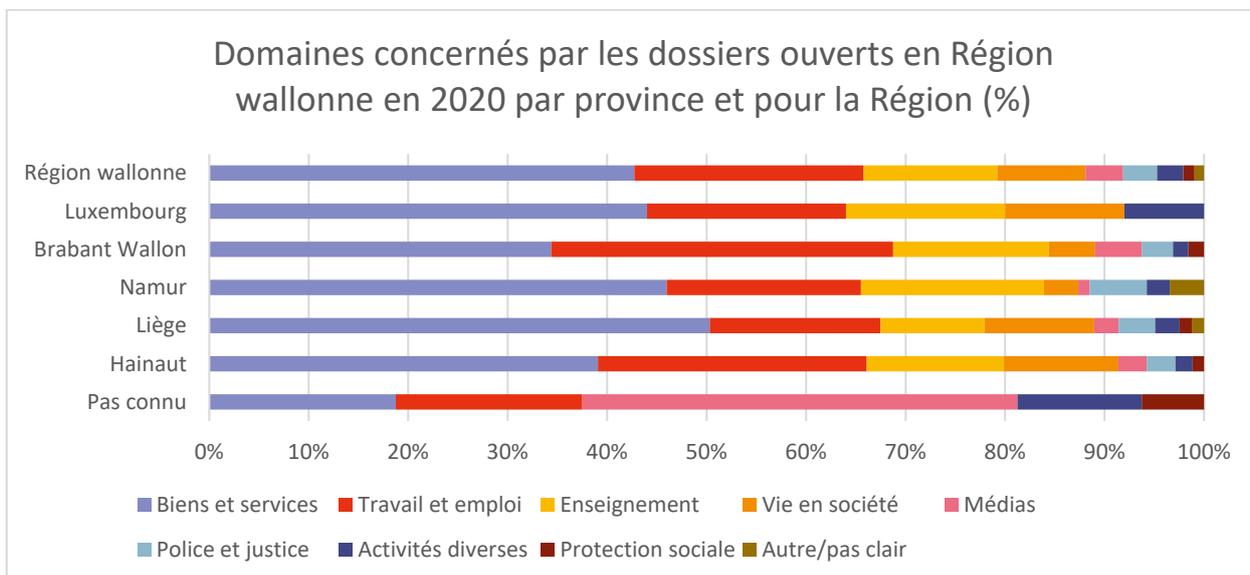


Les trois domaines les plus concernés par les faits de discrimination rapportés en Wallonie en 2020 sont à nouveau les biens et services (43 %), l'emploi (23 %) et l'enseignement (13 %). Ce top trois reste identique à l'année précédente, mais on note une hausse de la proportion de dossiers en biens et services (30 % en 2019) et une nette diminution des dossiers en enseignement (25 % en 2019). La proportion de dossiers en emploi reste, quant à elle, relativement stable (27 % en 2019).

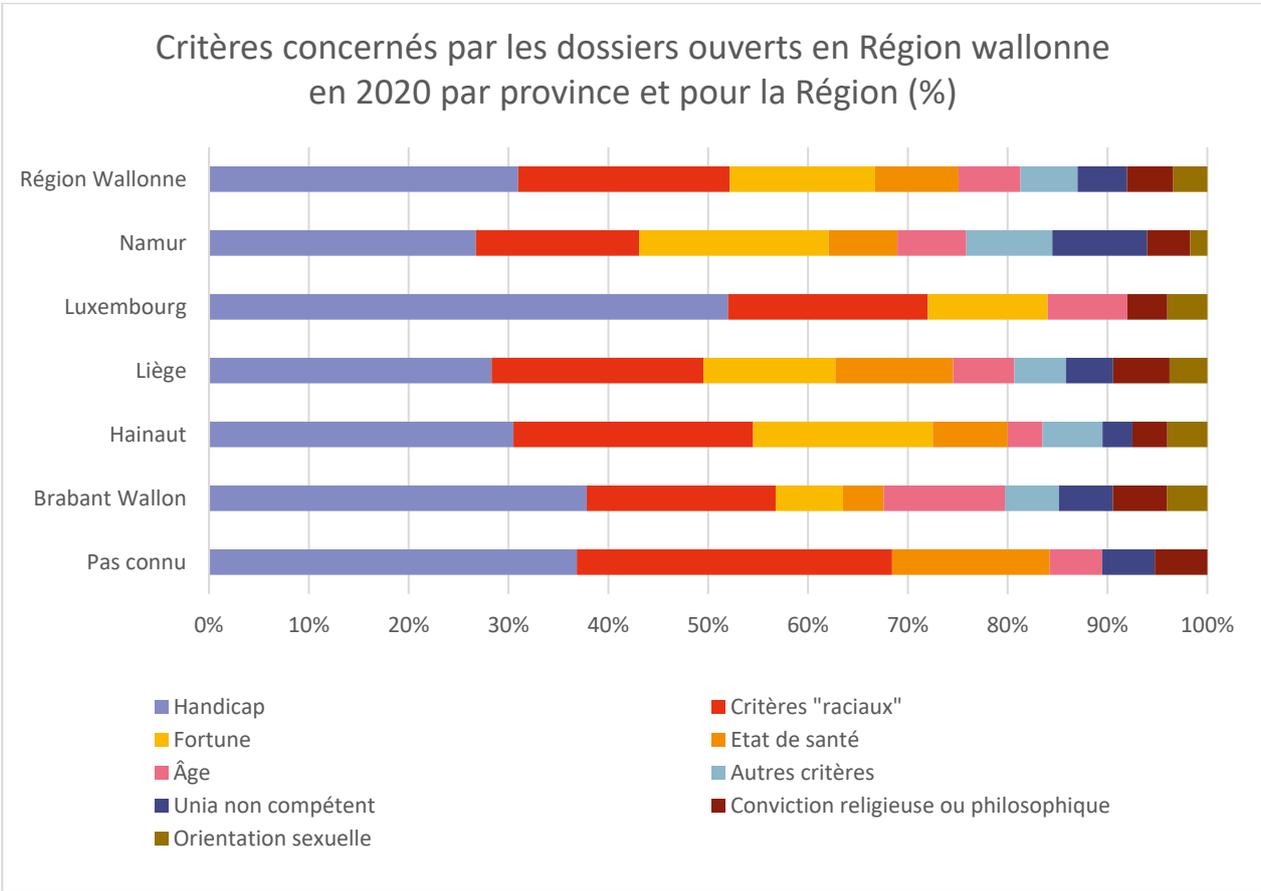
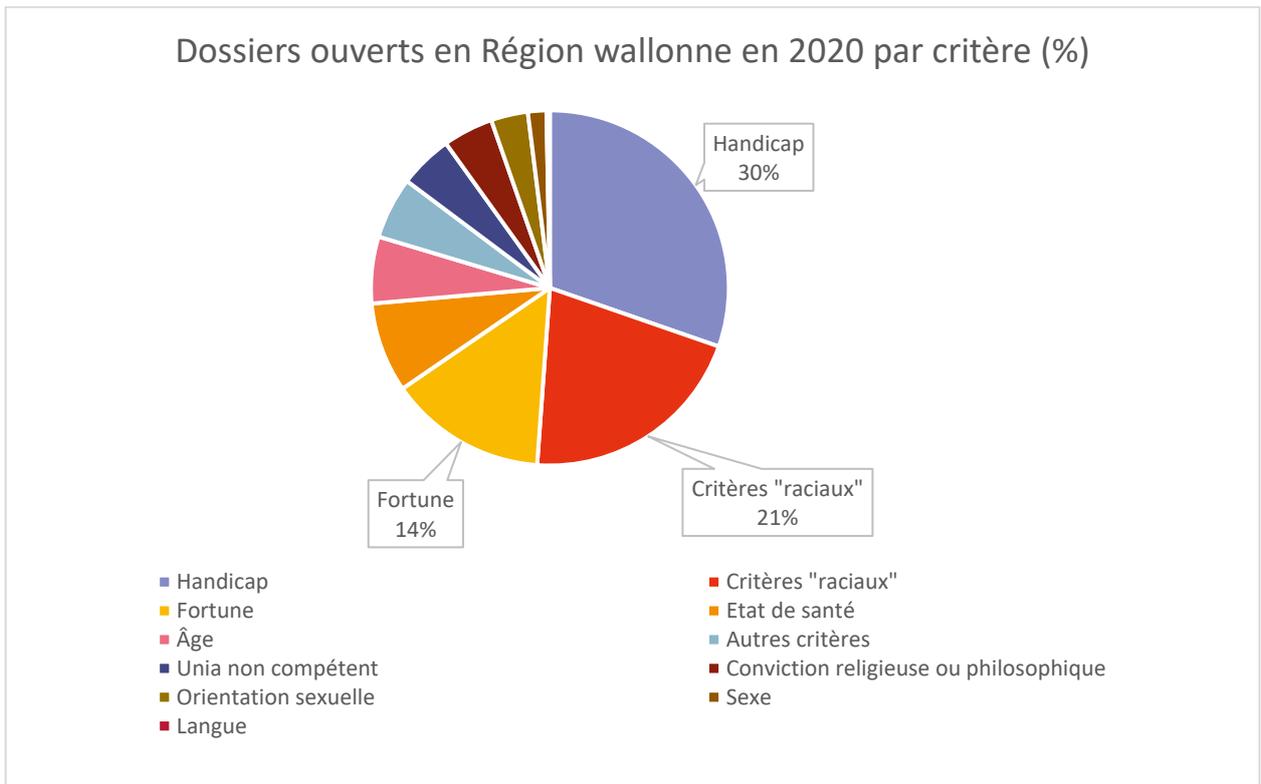
Lorsqu'on compare ce top trois avec celui du pays, on constate que les deux premiers domaines les plus concernés par les discriminations sont similaires, mais au niveau belge, c'est l'emploi qui occupe la première place avec 28 % des dossiers, suivi des biens et services pour 27 % des dossiers. Alors que l'enseignement occupe la troisième place en Wallonie avec 13 %, ce domaine n'occupe que la 5<sup>ème</sup> place du classement à l'échelle du pays (8 %). En effet, au niveau de la Belgique, ce sont les médias (16 %) et le domaine de « vie en société » (10 %) qui occupent respectivement les troisième et quatrième places.



Les proportions de dossiers dans chaque domaine sont relativement similaires d’une province à l’autre.



En ce qui concerne les critères c’est, comme l’année précédente, le handicap qui arrive en tête avec 30 % des dossiers. Viennent ensuite les critères raciaux et le critère de la fortune.



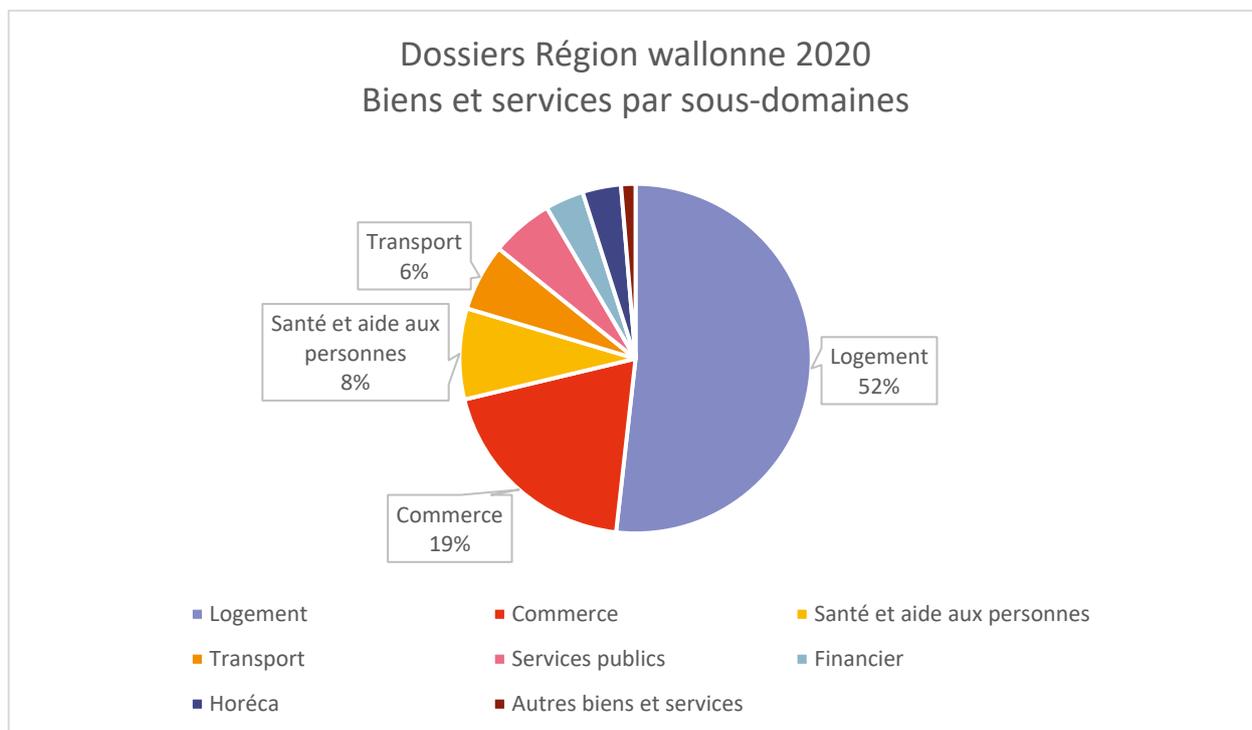
Cette répartition par critère est relativement proche d'une province à l'autre. Le graphique ci-dessus laisse cependant apparaître un pourcentage de dossiers relatifs au handicap particulièrement important en Province du Luxembourg (> 50 %). Néanmoins, cette distinction ne doit pas être considérée comme représentative étant donné le faible nombre de dossiers ouverts dans cette province (n = 25).

Il est intéressant de mettre encore une fois ces données en perspective avec les chiffres de l'ensemble de la Belgique. En effet, à l'échelle du pays, ce sont les critères raciaux qui sont les plus représentés dans les dossiers, suivi du handicap et des convictions religieuses ou philosophiques. Le critère de la fortune n'arrive qu'en quatrième position avec 7 % des dossiers ouverts en Belgique. Comparativement, cette proportion s'élève à 14 % en Wallonie, soit le double. Cette différence est intéressante et peut sans doute être expliquée par la prévalence, en Wallonie, de dossiers de discrimination fondée sur la fortune dans le sous-domaine du logement (qui fait partie du domaine général des biens et services).

Dans les sections suivantes, nous examinons plus en détails les dossiers ouverts dans les trois domaines les plus fréquents : les biens et services (en ce compris le logement), l'emploi et l'enseignement. Pour chacun d'eux, nous donnons des exemples concrets de dossiers qu'Unia a traités en 2020.

#### 1.4.1 Biens et services

Les biens et services constituent le domaine le plus concerné par les dossiers ouverts en Wallonie en 2020. Parmi ces dossiers, une majorité concerne des situations liées au logement (52 %). Viennent ensuite les dossiers concernant le commerce (19 %), la santé et l'aide aux personnes (8 %). La proportion plus importante de dossiers dans ces deux derniers sous-domaines est à mettre en lien direct avec les mesures de gestion de crise liées à la pandémie (voir point 1.4.3.).



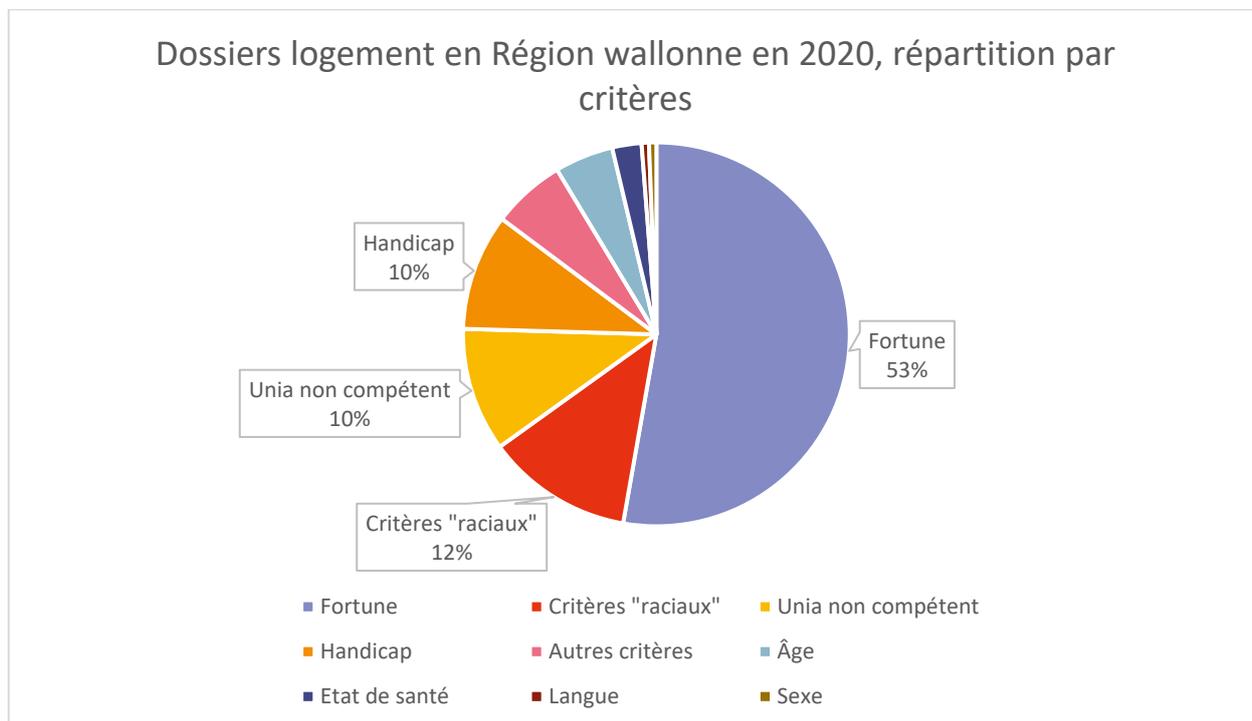
### **Parking, bornes tactiles et handicap**

Dans certaines villes, le paiement du parking passe par l'introduction d'un numéro de plaque dans une borne tactile. Un monsieur atteint d'une maladie génétique qui entraîne des tremblements incontrôlables est incapable d'enregistrer son numéro de plaque d'immatriculation sur les bornes tactiles. Il ne peut donc pas payer son stationnement et reçoit régulièrement des contraventions. Il ne peut pas non plus payer via son téléphone portable car ses tremblements ne lui permettent pas de rédiger un SMS. Monsieur a pris contact avec les services de la Ville mais aucune solution n'a pu être trouvée. Unia a alors interpellé la Ville afin de demander la mise en place d'un aménagement raisonnable qui permettrait à Monsieur de payer son stationnement sans devoir manipuler un écran tactile ou un téléphone. La Ville a analysé la situation au regard de la législation antidiscrimination et a proposé à Monsieur de lui donner accès aux mêmes dispositions que les personnes à mobilité réduite. Monsieur aura donc le droit de stationner gratuitement dans la zone.

### **Logement**

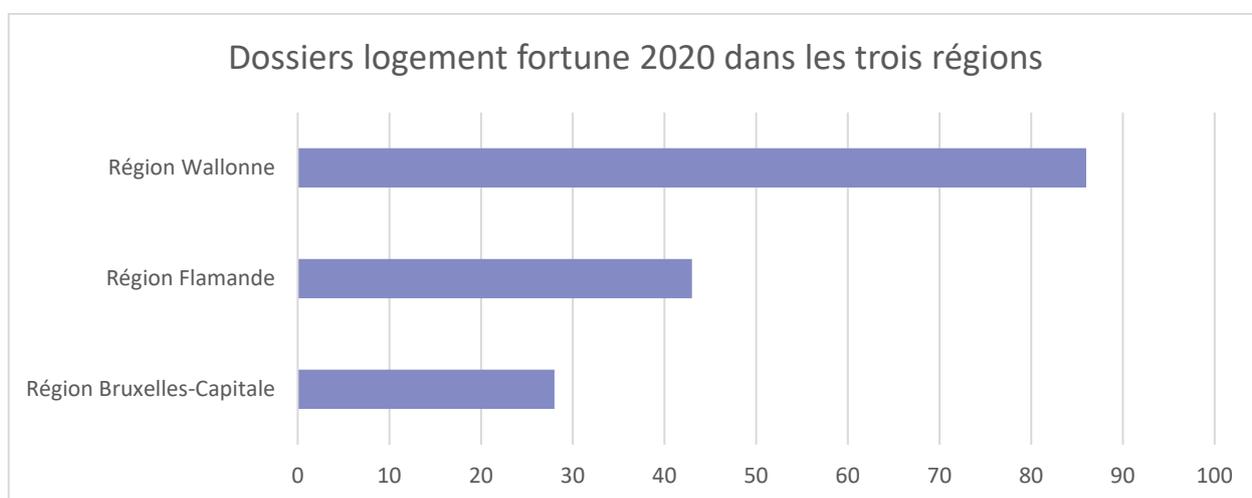
Tout comme en 2019, le logement reste le sous-domaine le plus concerné par les discriminations au sein des biens et services. Si l'on examine de manière plus détaillée la répartition des dossiers dans ce sous-domaine, on constate qu'il s'agit, dans la majorité des cas, de discriminations sur base du critère de la fortune (53 % des dossiers logement). Par « fortune », il faut entendre le fait de disposer d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine. Il s'agit par exemple du refus de louer son bien à des personnes émargeant au CPAS ou bénéficiant d'allocations de chômage ou d'invalidité. Dans ce type de dossier, Unia intervient auprès du propriétaire ou de l'agence immobilière pour interpellier, rappeler la loi et, éventuellement, obtenir une réparation pour le requérant.

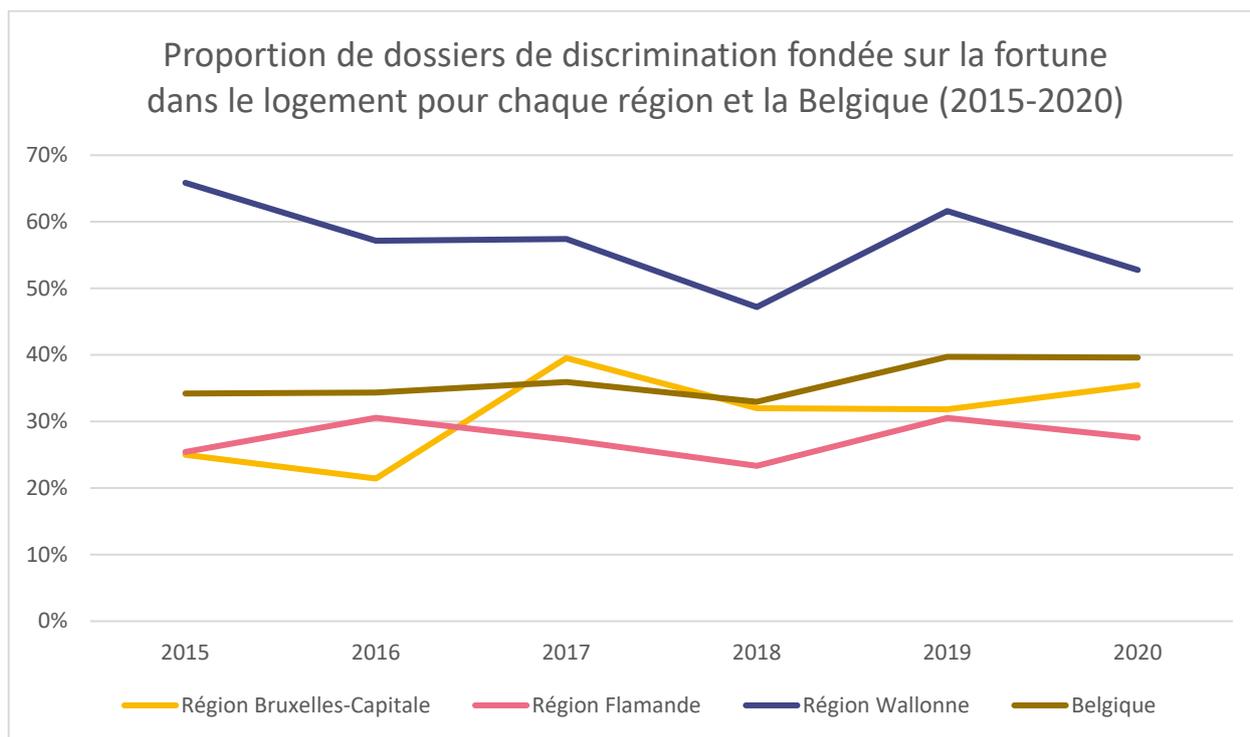
En matière de logement, ce sont les critères raciaux qui occupent la seconde place, suivis par le critère du handicap. Comparativement à l'année précédente, le top trois des critères reste identique bien que la proportion de dossiers logement fondés sur les critères raciaux augmente (passant de 7 à 12 %) tandis que les deux autres diminuent (de 16 à 10 % pour le handicap et de 62 à 53 % pour la fortune).



Le critère de la fortune reste donc, comme en 2019, le critère le plus souvent rencontré dans les dossiers logement. Comparativement aux autres régions du pays, nous constatons toujours que c'est en Wallonie que le problème de discrimination sur base de la fortune est le plus important. En effet, tout comme en 2019, on observe en 2020 que près d'un dossier « logement-fortune » sur deux provient de la Wallonie. Ce chiffre est proportionnellement très important puisque sur l'ensemble des dossiers ouverts par Unia (tous domaines et critères confondus), la part wallonne n'est que de 24 %. Ces constats soulignent combien les problèmes de discrimination dans le logement fondés sur la fortune sont particulièrement importants en Wallonie.

C'est pourquoi cette problématique constitue toujours l'une des priorités du service local dans son travail structurel avec les communes.





Le graphique ci-dessus témoigne d'une tendance constante depuis 2015 : la proportion de dossiers de discrimination fondée sur la fortune est, en Wallonie, plus élevée que dans les autres régions. Bien que cette proportion soit en légère baisse en 2020, c'est toujours la Wallonie qui « gonfle » la moyenne nationale relative à la proportion de dossiers « fortune » dans le domaine du logement.

### **Certaines agences immobilières demandent aux candidats locataires de remplir un formulaire de renseignements avant la visite d'un bien !**

Unia est régulièrement interpellé par des candidats-locataires qui doivent, pour porter candidature, remplir un formulaire de renseignements avant même la visite du bien. Or, certains formulaires reprennent des informations qui pourraient conduire à des comportements discriminatoires. Ainsi, demander des informations sur le lieu de naissance, les crédits en cours, la composition de ménage, le numéro de registre national, le lieu de travail ou encore exiger un garant pourrait être utilisé pour écarter certains profils de candidats.

De plus, en Wallonie, l'article 6 du Décret wallon sur le bail d'habitation du 15 mars 2018 dispose que : « *Le bailleur choisit le preneur librement et sans discrimination, au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Le bailleur peut solliciter auprès du candidat preneur les données générales suivantes en vue de procéder à la sélection et à la conclusion du contrat de bail, et le cas échéant, les justificatifs y afférents :*

- 1° nom et prénom du ou des candidats preneurs ;*
- 2° un moyen de communication avec le candidat ;*
- 3° l'adresse du candidat ;*
- 4° la date de naissance ou, le cas échéant, une preuve de la capacité à contracter ;*
- 5° la composition de ménage ;*
- 6° l'état civil du preneur s'il est marié ou cohabitant légal ;*
- 7° le montant des ressources financières dont dispose le candidat-preneur ;*
- 8° la preuve du paiement des trois derniers loyers. »*

*De ce fait, aucune autre donnée ne peut être exigée de la part du bailleur à moins que la demande poursuive une finalité légitime et qu'elle soit justifiée par des motifs sérieux, proportionnés avec la finalité poursuivie (... )».*



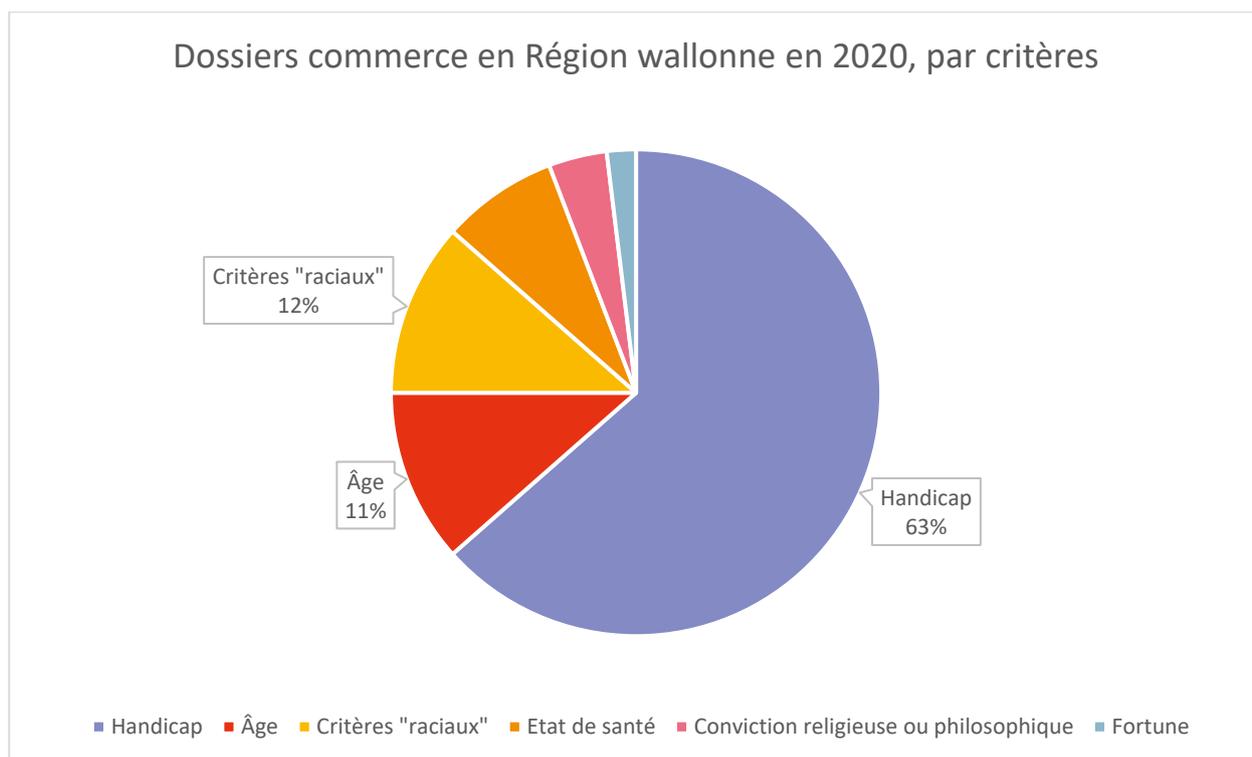
**Vérifier la solvabilité d'un locataire ? Oui ! Refuser les revenus alternatifs (CPAS, mutuelle, chômage) ? Non !**

Chaque année, Unia est interpellé par des personnes à la recherche d'un bien en location à qui on refuse l'opportunité de le visiter en raison de la nature de leurs revenus. En effet, certains propriétaires et certaines agences immobilières ne sélectionnent que les candidats-locataires qui présentent un contrat de travail. Or la législation interdit toute discrimination basée sur le critère de la « fortune ». En effet, si la législation autorise un propriétaire à vérifier le niveau de revenus d'un candidat-locataire, le cas échéant avec des documents à l'appui, elle ne lui permet pas d'exclure a priori certaines catégories de revenus comme les revenus autres que professionnels tels que les allocations d'invalidité, de chômage ou de CPAS. L'examen de la solvabilité d'une personne doit donc se faire au cas par cas, sans exclure *a priori* une source de revenus. Et ce, en se basant non seulement sur le montant des revenus mais aussi sur les autres garanties offertes par le candidat (aval, preuve de paiement des loyers précédents, ...). Pour analyser la solvabilité d'un candidat, le propriétaire ou l'agence doit en outre évaluer sa situation financière dans son ensemble et tenir compte de toutes les ressources dont il dispose (allocations familiales, pensions alimentaires, réserves financières, etc.).

Sur base des éléments de preuve des candidats-locataires, Unia prend régulièrement contact avec les propriétaires privés et les agences immobilières afin d'engager un dialogue constructif pour d'une part rappeler la législation antidiscrimination en vigueur en Belgique et en Wallonie, et si la situation le permet, obtenir une visite du bien à la personne éconduite.

## Commerce

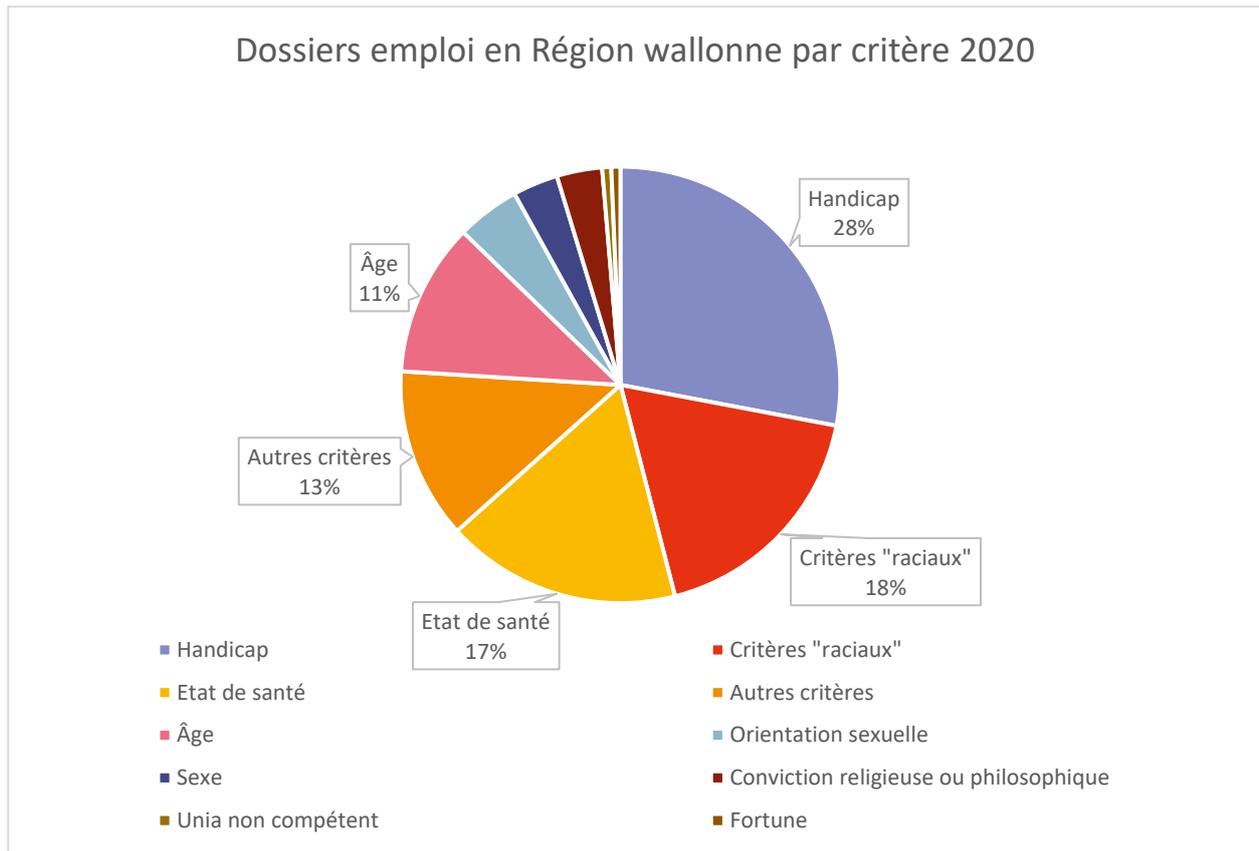
En 2020, les dossiers relatifs aux commerces occupent la deuxième place parmi ceux relevant des biens et services. Cela s'explique en grande partie par les situations vécues durant la crise sanitaire causées notamment par les mesures en vigueur dans les commerces : port du masque, distanciation sociale, utilisation obligatoire d'un caddie, etc. (voir infra).



Le critère du handicap est le plus représenté dans ces dossiers (il concerne 33 dossiers sur 52). Ce point est abordé de manière plus approfondie dans le chapitre « Covid-19 » du présent rapport. Concernant le critère de l'âge, il s'agit, entre autre, de dossiers sur l'obligation de se rendre au supermarché sans être accompagné ou l'obligation d'utiliser un caddie pour effectuer ses achats. Pour les critères dit « raciaux », il nous a été rapporté notamment un sentiment de différence de traitement par rapport aux autres clients au sujet du port du masque et/ou de l'utilisation obligatoire d'un caddie, à l'entrée des magasins par les gardes de sécurité.

### 1.4.2 Emploi

En 2020, l'emploi reste le second domaine concerné par les dossiers de discrimination ouverts en Wallonie. Le handicap constitue le motif le plus courant de discrimination dans ce domaine. Viennent ensuite les critères raciaux et l'état de santé. Notons que comparativement aux autres domaines, l'âge est un critère important dans le domaine de l'emploi.



En emploi, les discriminations peuvent avoir lieu à différentes étapes : dans le processus de recrutement, au cours de l'exécution du contrat de travail ou encore au moment du licenciement. Les exemples ci-dessous illustrent une partie des dossiers qu'Unia traite dans ce domaine et le type de solutions qui peuvent en résulter. Ici encore, lorsque le dialogue avec la partie mise en cause s'avère impossible, il arrive qu'Unia intente une action en justice pour défendre les victimes de discrimination, comme dans l'exemple ci-dessous.



### **Condamnation d'un refus d'aménagements raisonnables pour une enseignante**

Une grande ville de Wallonie a été condamnée par le Tribunal du Travail concerné au motif qu'elle avait refusé de mettre en place des aménagements raisonnables pour une enseignante atteinte de sclérose en plaques. Les aménagements demandés consistaient à éviter les activités fatigantes (par exemple monter les escaliers), les horaires chargés l'après-midi (en aménageant la grille horaire de l'enseignante) et les fortes chaleurs (par exemple en installant des tentures aux fenêtres). L'état de santé de l'enseignante s'est dégradé au fil du temps et un poste de titulaire ne correspondait plus à ses capacités. Un poste d'enseignante en remédiation était par exemple plus adapté. Unia s'est constitué partie civile et a soutenu l'enseignante dans sa demande.

Le tribunal a estimé, dans son jugement, que la Ville a commis une discrimination sur base du handicap, un des critères protégés par la loi. Le refus d'aménagements raisonnables est en effet une discrimination en soi.

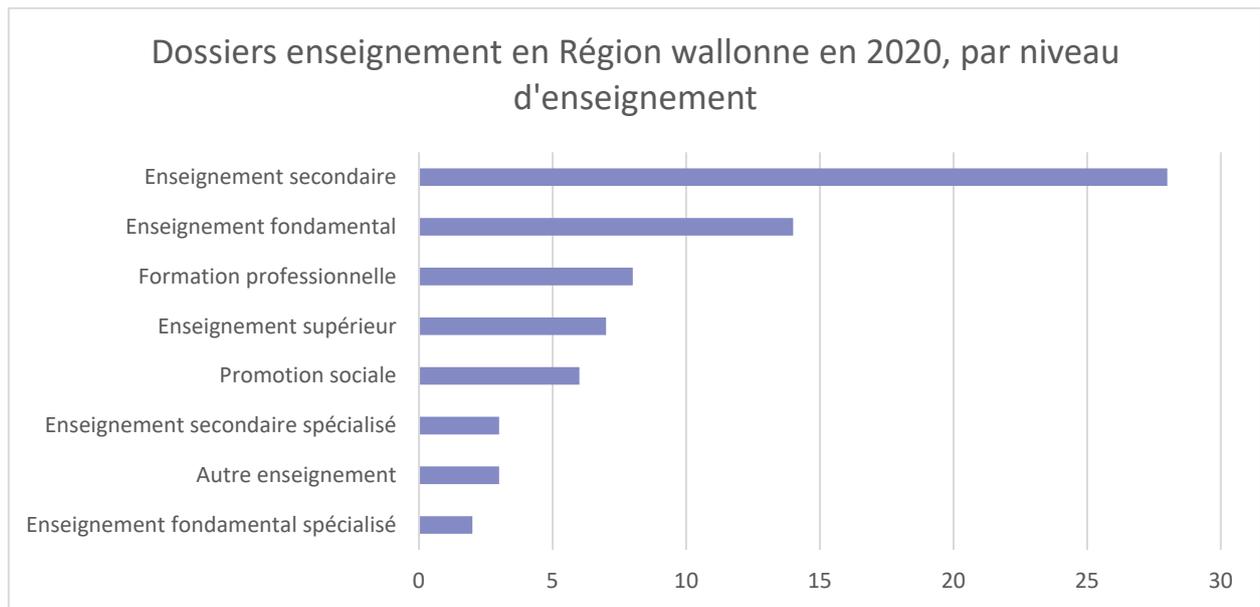
Le tribunal a ordonné une médiation à laquelle Unia a pu prendre part. Grâce à cette médiation judiciaire, un accord a été trouvé et a permis à la victime de reprendre son travail en septembre dans un poste adapté (classe au rez-de-chaussée, petits groupes d'élèves, organisation de pauses régulières...).

Le tribunal a estimé qu'il s'agissait d'une discrimination, car la Ville n'a pas pu démontrer que les aménagements demandés étaient déraisonnables. Le tribunal a en outre estimé que le risque de récurrence n'était pas exclu, tant à l'égard de la victime qu'à l'égard de toute personne enseignante qui se trouverait dans la même situation.

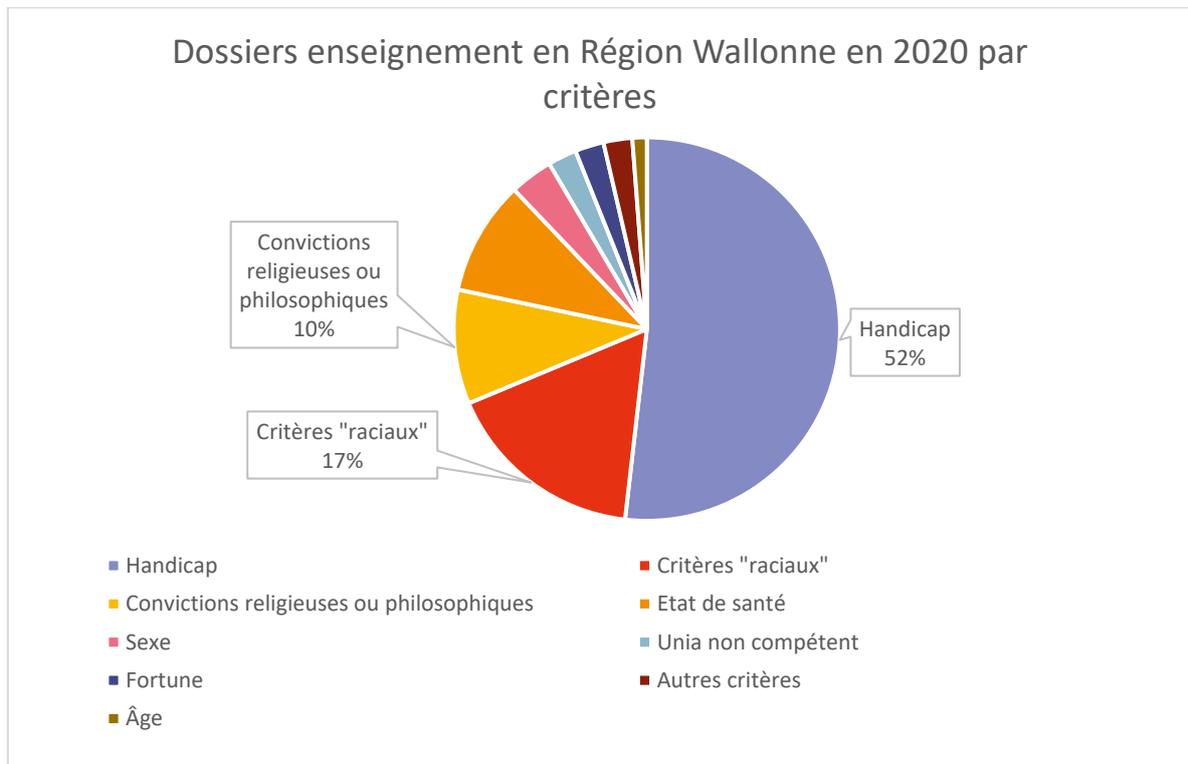
La Ville a été condamnée à payer à la victime l'indemnité forfaitaire prévue par la loi, soit l'équivalent de 6 mois de salaire brut.

### 1.4.3 Enseignement

Bien que le nombre de dossiers ouverts en enseignement ait largement diminué entre 2019 et 2020 (passant de 140 à 71 dossiers), l'enseignement reste le troisième domaine le plus concerné par les discriminations constatées en Wallonie. Cela représente une proportion de 13 % des dossiers wallons. Si l'on compare les chiffres avec l'ensemble de la Belgique, les dossiers en enseignement restent toujours proportionnellement plus élevés en Wallonie que dans les autres régions, puisqu'ils représentent 41 % des dossiers ouverts par Unia, toutes régions confondues. En 2020, ces dossiers ont surtout concerné l'enseignement secondaire et fondamental ordinaire.



C'est toujours le critère du handicap qui est le plus représenté dans les dossiers ouverts en 2020 dans le domaine de l'enseignement. Il s'agit principalement de questions d'aménagements raisonnables pour des élèves à besoins spécifiques. Les exemples de solutions négociées présentées ci-dessous illustrent la manière dont Unia intervient dans ce type de dossier.



Contrairement à 2019, ce ne sont pas les convictions religieuses ou philosophiques (17 % en 2019 pour 10 % en 2020) qui arrivent en deuxième position, mais bien les critères raciaux (17 %). Il s'agit ici de dossiers portant sur les décisions des conseils de classe (évaluation des résultats, orientation, redoublement), sur l'organisation des examens et sur le soutien pédagogique. Mais aussi des dossiers concernant les relations entre élèves et des faits de harcèlement sur base de la couleur de peau ou de l'origine nationale notamment.

### **Médiation parents, enfant, école**

Le domaine de l'enseignement, surtout dans le fondamental, est très délicat dans la mesure où il articule des dimensions individuelles et collectives empreintes de fortes émotions et ce surtout dans le chef des parents. En effet, l'école croise les besoins de jeunes mineurs, les attentes des parents et les possibilités de l'établissement scolaire à répondre aux attentes exprimées. Aussi, l'intervention d'Unia vise très souvent à rétablir le dialogue, à apaiser les discussions et à débloquer des situations figées.

Ainsi, les parents d'un élève présentant des troubles d'apprentissage contactent Unia au motif que les professeurs exigent de l'enfant le même travail que les autres élèves sans tenir compte de sa situation individuelle. Une dynamique négative s'est très vite installée, menant à des conflits de plus en plus difficiles à gérer. L'intervention d'Unia comme « tiers » a permis, dans ce cas, de médier les relations entre l'école, l'enseignant et les parents et de trouver une solution équilibrée : mise en place par l'école des protocoles nécessaires au bon suivi de l'enfant et d'aménagements raisonnables ; accompagnement des parents afin qu'ils transmettent à l'école tous les documents nécessaires aux démarches administratives prévues en la matière.

### **Accueillir un élève en chaise roulante ? Une rampe d'accès, une classe au rez-de-chaussée et le tour est joué**

En 2019, un étudiant en chaise roulante contacte une école de promotion sociale qui refuse son inscription, au motif que les classes de promotion sociale se trouvent à l'étage et sont donc inaccessibles. Pourtant, il existe d'autres classes au rez-de-chaussée qui sont gérées par le même pouvoir organisateur.

L'étudiant contacte Unia, qui rassemble les différentes parties afin de trouver une solution.

Une solution est proposée pour la rentrée 2020 : installer une rampe d'accès et déplacer les cours dans une classe du rez-de-chaussée. Les démarches tardent et le Conseil des études refuse partiellement les aménagements demandés. L'école propose à l'étudiant de suivre les cours à distance.

Unia intervient à nouveau pour expliquer que la solution des cours à distance ne rentre pas dans les principes de l'enseignement inclusif. L'étudiant entame un recours devant la Commission de recours du Conseil des études qui non seulement annule la décision de l'école mais l'oblige à réaliser les aménagements qui permettront à l'étudiant de suivre les cours comme tout le monde.

#### 1.4.4 La gestion de la crise liée au Covid-19

En 2020, Unia a reçu un nombre important de signalements en lien avec la gestion de la crise sanitaire et la répercussion des mesures prises par les gouvernements fédéral et fédérés. En effet, les mesures visant à lutter contre la pandémie ont affecté et affectent toujours certaines libertés individuelles (liberté de circuler, liberté de manifester, respect de la vie privée, liberté de réunion et d'association, ...) et certains droits collectifs (droit à l'enseignement, aux loisirs, au travail, à la santé, au logement). De plus, alors qu'elles semblaient s'appliquer uniformément et valoir pour toutes et tous, ces restrictions ont pesé de manière inégale sur la population. Et ce sont les plus vulnérables qui ont payé et paient toujours le prix fort.<sup>2</sup>

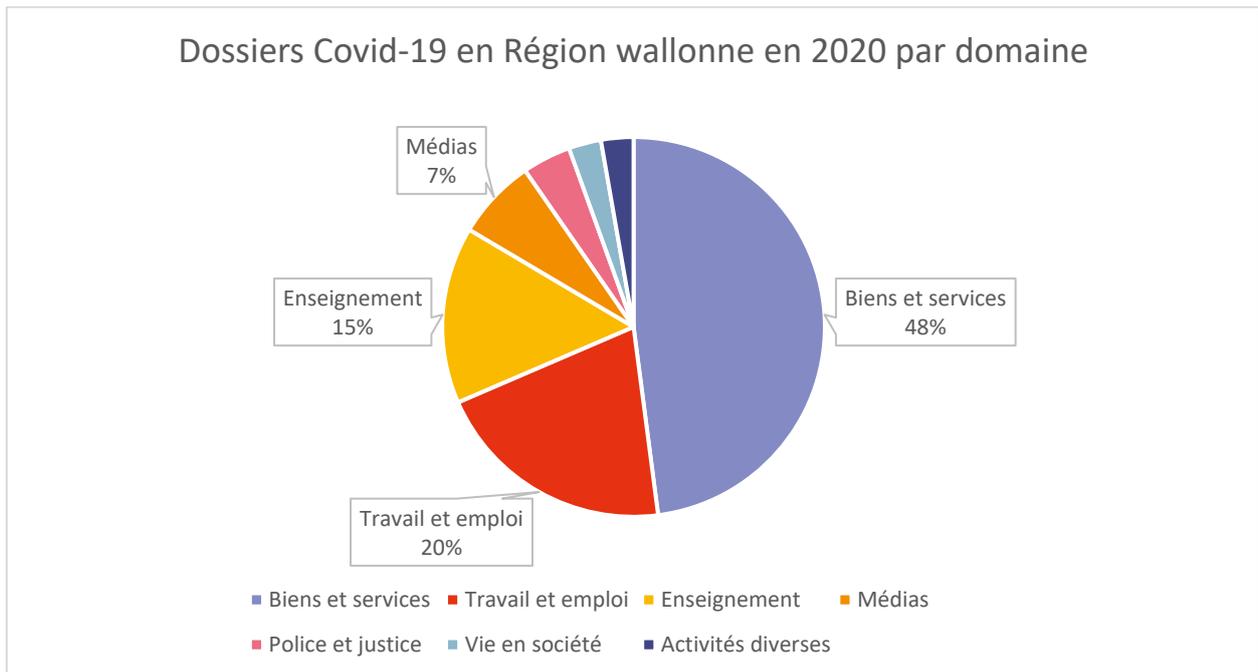
Ainsi, en 2020, Unia a enregistré 1 754 signalements en lien direct avec la gestion de la crise du Covid-19. Parmi ceux-ci, seuls 136 proviennent de la Région wallonne (soit moins de 8%). En effet en Région flamande, certaines problématiques ont été l'objet de signalements de masse, c'est-à-dire qu'un nombre important voire massif de citoyens et citoyennes ont interpellé Unia pour une même situation. C'est ainsi, par exemple, qu'Unia a reçu 350 signalements contre un film parodique publié par le magazine Humo intitulé « Van Ranst » dans laquelle on voit des nationalistes flamands se faire tuer à la mitrailleuse par le héros du film, ou encore 103 signalements lorsqu'un bourgmestre exigeait que les enfants issus d'un centre pour réfugiés se fassent tester pour le Covid-19 pour pouvoir se rendre à l'école.

Sur les 136 signalements reçus par Unia en Wallonie, 73 d'entre eux ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier et donc, à une intervention d'Unia.

Si l'on se penche sur la répartition de ces dossiers par domaine, c'est le domaine des biens et services qui est le plus largement concerné par les dossiers relatifs au Covid-19 (presque la moitié). Viennent ensuite les domaines de l'emploi et de l'enseignement.

---

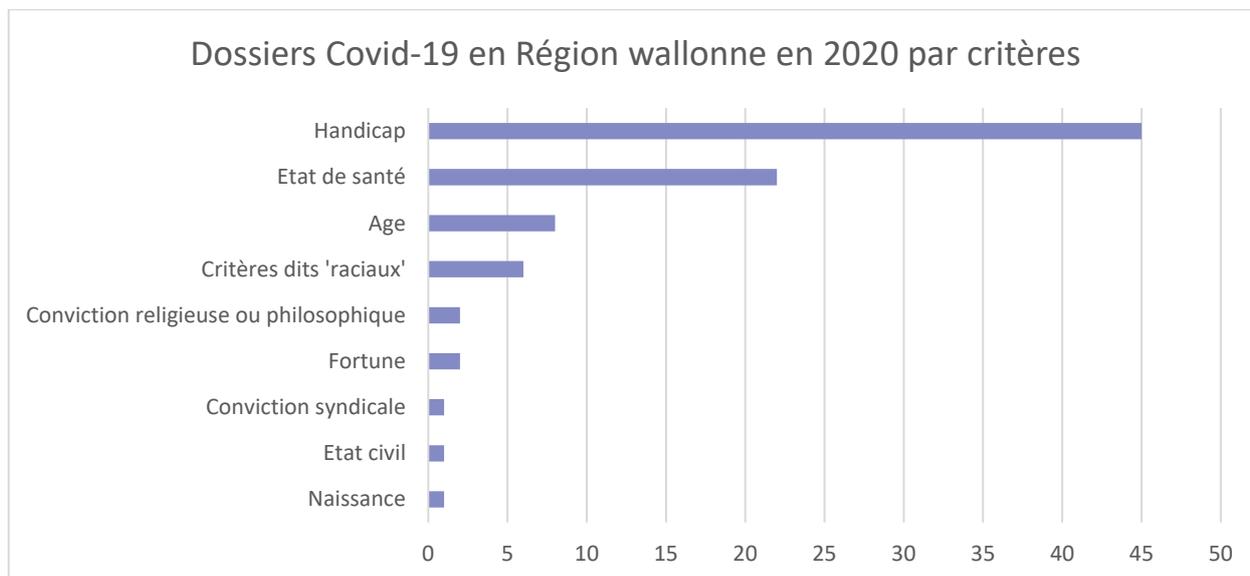
<sup>2</sup> Voir le rapport d'Unia (2020) Covid-19 : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/covid-19-les-droits-humains-a-lepreuve-2020>



Au niveau des critères, une majorité de ces dossiers concernent le handicap et plus spécifiquement l'impact des mesures sur les personnes en situation de handicap. Par exemple, l'obligation d'utiliser un caddie individuel dans un supermarché, l'obligation de faire ses courses seul, le problème des files d'attente à l'entrée des magasins ou encore le port du masque pour des personnes qui ne peuvent le porter pour des raisons de santé. Dans ces dossiers, Unia a régulièrement été amené à rappeler les obligations en matière d'aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap qui implique de faire des exceptions aux règles en vigueur lorsque celles-ci empêchent une personne, en raison de son handicap, d'accéder aux commerces notamment.

Cette problématique a fait l'objet de plusieurs publications d'Unia durant l'année 2020 dans lesquelles nous attirons l'attention sur l'impact considérable et dramatique qu'a eu la pandémie sur les personnes en situation de handicap et leur proches.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> <https://www.unia.be/fr/articles/la-crise-du-coronavirus-a-eu-un-impact-dramatique-sur-les-personnes-en-situation-de-handicap>



En complément de son travail structurel (publications et recommandations à destination des différents niveaux de pouvoir et secteurs concernés, dont le SPF Santé publique et Comeos, l'organisation représentative du secteur belge du commerce et des services), Unia est intervenu pour des cas individuels, comme dans les exemples ci-dessous.



### **Aménager les règles sanitaires dans une piscine communale**

Une personne en situation de handicap pratique régulièrement la natation notamment pour des raisons thérapeutiques. Lors de la réouverture des piscines en 2020, des mesures strictes ont été mises en place pour respecter les consignes de distanciation et de sécurité imposées par les autorités. Parmi ces règles, la limitation du temps de baignade, l'obligation d'utiliser une cabine individuelle et la réorganisation du parcours des usagers dans les bâtiments posaient problème à cette personne en raison des difficultés de mobilité liées à son handicap.

Dans un premier temps, elle a adressé une demande à la commune pour que ces règles soient adaptées à ses besoins spécifiques. La réponse de la commune fut négative.

Unia a, alors, pris contact avec le directeur de la piscine afin d'évaluer avec lui les possibilités d'aménagements raisonnables pour la personne concernée. Un accord a été trouvé, la règle modifiée et des aménagements raisonnables mis en œuvre, dont : l'allongement du créneau horaire durant lequel la personne peut utiliser les infrastructures ; l'octroi d'un vestiaire plus grand ; la possibilité d'entrer et de sortir du bâtiment par l'issue la plus proche pour limiter ses déplacements.



### Exceptions à l'obligation du port du masque dans les magasins

Parmi les différentes mesures sanitaires contre la propagation du Covid-19, l'obligation de porter le masque dans les lieux publics fréquentés dont les magasins a eu la première place. Certaines personnes dont l'état de santé les empêchait de porter un masque ou toute autre alternative se retrouvaient ainsi empêchées d'entrer dans les magasins. Unia a donc reçu un grand nombre de signalements de ce public qui ne pouvait plus faire ses courses.

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

Unia a parallèlement interpellé Comeos, l'organe représentant les commerces et services en Belgique, pour que les personnes en situation de handicap puissent bénéficier de mesures de protection et d'aménagements adaptées à leur situation spécifique. Unia a malgré tout reçu beaucoup de signalements à ce sujet. En effet, en dépit des dispositions reprises dans les Arrêtés ministériels en question, l'obligation du port du masque reste dans de nombreux commerces une règle qui n'autorise aucune exception. Certains gérants de magasins nourriraient encore une crainte (malgré l'information dispensée) d'être mis à l'amende pour non-respect du port du masque par leurs clients.



### Les règles Covid-19 adaptées dans un supermarché pour les personnes en situation de handicap

Une dame en situation de handicap a l'habitude de faire ses courses dans un petit supermarché de proximité. Elle se déplace avec un gadot médical et est donc incapable d'utiliser un caddie pour faire ses courses. Lors du premier confinement, en 2020, elle ne peut entrer dans le magasin sans caddie, en raison de l'obligation pour chaque client d'utiliser un caddie individuel pour respecter la distanciation sociale. Elle contacte alors Unia.

À la suite de ce signalement, Unia prend contact avec le gérant du magasin en expliquant que les règles doivent pouvoir faire l'objet d'adaptations lorsqu'il s'agit de personnes âgées et/ou en situation de handicap. Il s'agit ici de mettre en place des **aménagements raisonnables** pour les personnes concernées.

Le gérant se montre très ouvert à la discussion et nous fait part de sa crainte des nombreux contrôles de police concernant le respect des règles sanitaires. Il décide d'imprimer le mail reprenant l'analyse d'Unia concernant les aménagements raisonnables pour s'en servir en cas de contrôle et s'engage à être attentif à l'avenir aux aménagements pour les clients en situation de handicap. La dame a pu, sans problème à partir de ce jour, retourner faire ses courses sans caddie dans ce supermarché.



### **Refuser l'accès prioritaire aux personnes en situation de handicap dans un magasin de bricolage**

Un client d'un magasin de bricolage souffre d'un handicap physique. Il demande au vigile en charge de faire respecter les mesures sanitaires à l'entrée du magasin de pouvoir entrer en priorité et lui montre sa carte PMR. Le vigile refuse qu'il coupe la file et lui dit qu'il doit attendre comme tout le monde.

Sur base de ce signalement, Unia contacte les responsables de la chaîne du magasin afin de leur rappeler la recommandation d'Unia à l'intention de l'ensemble des commerces qui reprend notamment les directives suivantes concernant l'adaptation des règles pour les personnes âgées et/ou en situation de handicap :

- Leur donner une priorité d'accès ;
- Leur permettre de couper les files ;
- Leur donner la priorité pour les livraisons à domicile ;
- Leur permettre d'entrer dans les magasins avec un accompagnateur et bénéficier d'une dérogation de distanciation sociale si elles nécessitent un accompagnement ;
- Leur permettre de déroger à l'obligation d'utiliser un caddie individuel.

À la suite de l'intervention d'Unia, les responsables de la chaîne s'engagent à transmettre ces consignes à l'ensemble de leurs magasins et de les communiquer de manière claire à l'ensemble du personnel, notamment aux agents en charge de la sécurité.

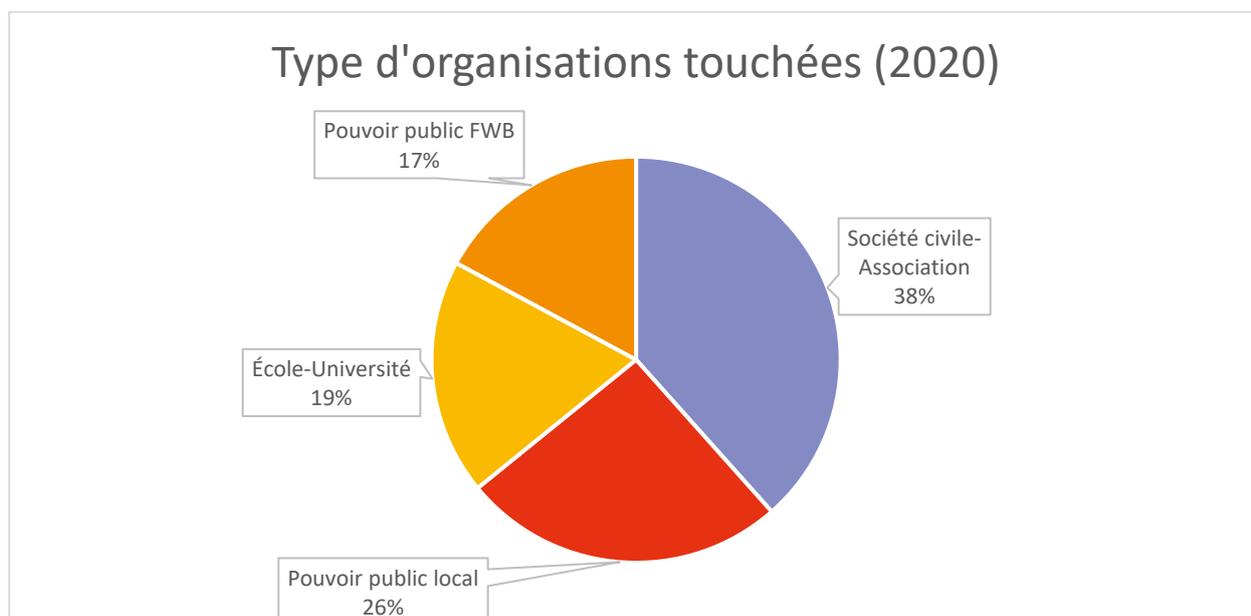
## 2 Informations et sensibilisations

Durant cette année marquée par la pandémie, le service local d'Unia a dû se réinventer pour poursuivre certaines de ses missions. Et notamment pour l'organisation des séances d'information, de sensibilisation ou de formation. Vu les mesures sanitaires, le nombre de séances a baissé fortement. Certaines ont donc dû être reportées, d'autres ont été maintenues tout en les adaptant. Les collaborateurs et collaboratrices ont réalisé plusieurs interventions digitales ou avec des gestes barrières si les séances en présentiel étaient autorisées et nécessaires.

Durant l'année 2020, 58,5 heures d'informations et de sensibilisations ont été données par Unia (via son service d'accompagnement et son service local) en Wallonie. 791 personnes (professionnels et futurs professionnels) ont été sensibilisées à la thématique de la discrimination.

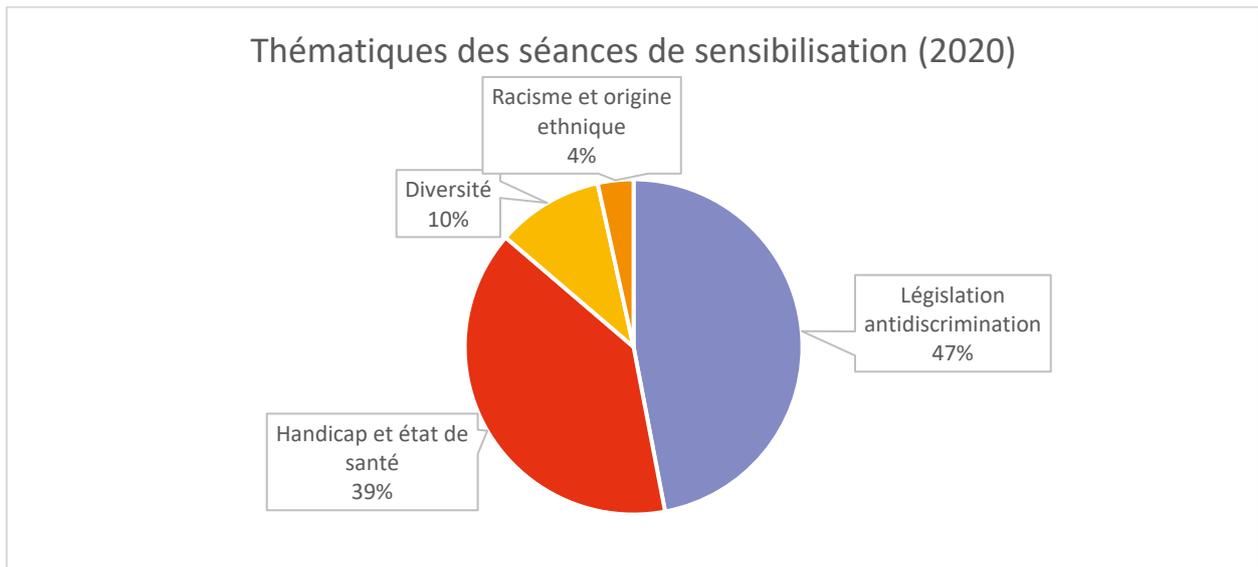
Parmi ces 58,5 heures, le service local a contribué à 52,5 heures de sensibilisation et touché 405 personnes.

Par ailleurs, le service local a outillé des partenaires locaux afin qu'ils s'approprient eux-mêmes les sensibilisations et qu'ils puissent les dispenser à leur public-cible.



Comme l'année précédente, le service a été principalement sollicité par le milieu associatif (38 %) suivi par les pouvoirs publics locaux (26 %) et par le milieu scolaire (19 %).

La majorité des sensibilisations a permis d'aborder les grands principes de la loi antidiscrimination, suivie de près par les sensibilisations abordant le critère du handicap et de l'état de santé (en particulier les dispositions légales relatives aux aménagements raisonnables dans le milieu sportif). Enfin, le thème de la diversité avec l'utilisation du site [www.ediv.be](http://www.ediv.be) a représenté 10 % de nos interventions.



Parmi ces 52,5 heures de formations, nous pouvons citer les exemples suivants :

#### **Formation des intervenants sociaux du CPAS et du service prévention et cohésion sociale de Dinant... séance avec gestes barrières !**

Il s'agit d'une formation des responsables du CPAS de Dinant en charge de l'insertion socio-professionnelle ainsi que des responsables du service des éducateurs et éducatrices de rue de la Ville de Dinant faisant partie du service de prévention et de cohésion sociale.

**L'objectif ?** Outiller ces professionnels afin qu'ils prennent eux-mêmes en charge les formations de leur public-cible.

#### **Sensibilisation à l'accessibilité et à la communication des centres sportifs**

L'Association des Établissements Sportifs (AES) a organisé au début du mois de mars une journée de sensibilisation à l'accessibilité et à la communication des centres sportifs vers les personnes en situation de handicap. Cette sensibilisation était adressée aux gestionnaires d'infrastructures sportives, aux échevins des sports et toute personne travaillant en contact d'un public PMR.

**L'objectif ?** Former les participantes et participants au cadre législatif relatif à la loi antidiscrimination, aux aménagements raisonnables et à la Convention ONU visant la protection des personnes en situation d'handicap.

#### **Participation à la matinée de réflexion sur la pratique sportive dans l'enseignement supérieur**

Le service local et le service handicap d'Unia ont participé en début d'année 2020 à une matinée de réflexion sur la pratique sportive dans l'enseignement supérieur, organisée par la Chambre de l'enseignement supérieur inclusif du Hainaut.

**L'objectif ?** Mettre en avant les difficultés d'aménager la pratique sportive pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap, d'identifier les problématiques, de re-baliser les aspects juridiques et d'échanger, entre professionnels, des expériences concrètes.

**Formation du Service d'insertion socio-professionnelle du CPAS de Mons**

**L'objectif ?** Les travailleurs sociaux du service d'insertion socio-professionnelle du CPAS de Mons ont été formés à la législation antidiscrimination et, plus spécifiquement, à la question des discriminations basées sur le handicap et le refus de mettre en œuvre des aménagements raisonnables.

Après avoir suivi la formation en ligne sur eDiv, ils ont analysé des situations concrètes avec les collaboratrices d'Unia.

**Information d'une société de logement de service public à Visé**

Le 28 janvier, une séance d'information et d'échanges a été menée à destination du personnel de la société de logement « la régionale visétoise d'habitations ». Plus spécifiquement, la question de l'accès au logement public pour les personnes en situation de handicap a été débattue lors de cette séance.

**L'objectif ?** Exposer la législation antidiscrimination ainsi que les différentes formes de discriminations dans le logement.

**Sensibilisation à Braine-Le-Comte mais ... à distance !**

Le 18 juin, une séance de sensibilisation a été dispensée à des agents d'insertion socio-professionnelle travaillant au sein d'une asbl de Braine-Le-Comte. Les participants et participantes avaient préalablement suivi le module de formation en ligne eDiv, et avaient préparé leurs questions.

**L'objectif ?** Sensibiliser aux discriminations en matière d'emploi.

**Sensibilisation à Liège mais... à distance !**

À Liège, le 24 novembre, la convention ONU relative aux droits des personnes handicapées a été présentée à des étudiants de la section orthopédagogie de l'HELMO qui avaient auparavant suivi le module « législation antidiscrimination » sur eDiv, notre outil de formation en ligne.

**L'objectif ?** Informer sur la convention ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap.

**Participation à une conférence sur le thème "le Sport pour tous" par le CCPH de Verviers**

Unia a participé à une conférence sur le thème « Le sport pour tous » le 20 février 2020 donnée à l'attention des clubs sportifs de l'arrondissement verviétois. Cette conférence avait pour but de sensibiliser ces clubs à l'accueil et à l'inclusion des personnes à besoins spécifiques afin de leur permettre la pratique sportive dans chaque discipline.

**L'objectif ?** Présenter les aménagements raisonnables.

**Sensibilisation sur la législation antidiscrimination à Tournai... Séance avec gestes barrières !**

Il s'agissait d'une séance à l'attention du Comité Directeur de la Ville de Tournai. Des analyses de cas pratiques ont été réalisées, les échanges ont été très riches.

**L'objectif ?** Sensibiliser à la législation antidiscrimination et aux missions d'Unia.

**Sensibilisation et information sur la législation antidiscrimination autour de l'exposition « Lumière sur zone d'ombre »**

L'Espace Wallonie de Namur a organisé une exposition ciblée sur la lutte contre les discriminations. Elle était destinée aux écoles secondaires et au grand public.

Le service local d'Unia, à la demande de l'Espace Wallonie de Namur, est intervenu deux jours de suite :

deux séances pour des élèves qui se préparent aux métiers de policier, d'agent de gardiennage ou pour l'armée ; information et sensibilisation à l'attention d'un centre d'hébergement et d'encadrement pour adultes porteurs d'un handicap.

**L'objectif ?** Sensibiliser à la législation antidiscrimination.

## 3 Accompagnement et plaidoyer

### 3.1 Rencontre avec les autorités locales

Le service local développe une mission de plaidoyer auprès des communes wallonnes. L'objectif de cette mission est d'encourager les villes et communes à mettre la lutte contre les discriminations à leur agenda politique de les inciter, très concrètement et en partenariat avec les acteurs de terrain, à initier ou renforcer des projets spécifiquement orientés « promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination ».

Le contexte sanitaire qui nous a touché en 2020 a eu un impact très important sur cette mission de plaidoyer. En effet, les communes ont fait face à d'autres priorités et les mesures gouvernementales plaidaient pour un télétravail strict. Les collaborateurs et collaboratrices du service local ont donc rencontré moins de communes qu'en 2019. Notons que ce travail se poursuivra tout au long de la législature communale (2024) et couvrira, à terme, l'ensemble des communes de Wallonie.

Ainsi, en 2020 et dans ce contexte, nous avons rencontré et renforcé les liens avec les communes de Verviers, Amay, Liège, Oupeye, Charleroi, Ecaussinnes, Tournai, Wavre, Ottignies-Louvain-La-Neuve, Dinant, Sambreville, Namur.

### 3.2 Participation aux plateformes locales et communales

Le service local d'Unia a été invité à prendre part à des groupes de travail, des plateformes locales et communales ainsi que des commissions consultatives concernant la personne handicapée, la santé, la pauvreté et la précarité, le logement, l'enseignement ou encore la mobilité dans les villes et communes. Ces commissions et groupes de travail constituent un espace privilégié de rencontre entre plusieurs acteurs de terrain.

#### Province de Liège

Commissions consultatives des personnes handicapées des Villes de Liège et de Verviers

Collectif 03.12 de la Ville de Liège

Plateforme Plan local d'intégration de la Ville de Verviers

Plateforme de Lutte contre le racisme de la Ville de Liège

Groupe de Réflexion sur les Pratiques de Réseaux (GRPR) de la Ville de Malmedy

Plateforme logement de la Ville de Liège

Plan de lutte contre le racisme et plan diversité la Ville de Verviers

#### Province de Hainaut

Collectif AMORMOS (à Mons, on respecte mon orientation sexuelle et mon identité de genre)

Conseil Consultatif de la personne handicapée de la Ville de Charleroi

Comité LGBT+ de la Ville de Charleroi

#### Province de Brabant wallon

Groupe accessibilité de la Ville d'Ottignies

#### Province de Namur

Groupe de travail Logement de la Ville de Namur

Groupe de travail Santé de la Ville de Namur

Groupe de travail Insertion socio-professionnelle et Diversité de la Ville de Namur

Groupe de réflexion sur la Communauté subsaharienne de la Ville de Namur

Groupe de travail Insertion socio-professionnelle de la Ville de Couvin

Groupe de travail Insertion socio-professionnelle de la Ville de Philippeville

Groupe de travail Insertion socio-professionnelle et mobilité de la Ville de Philippeville

## 3.3 Accompagnement des communes et recommandations

### 3.3.1 La prise en compte des personnes en situation de handicap dans le contrôle automatisé du stationnement

Unia a rédigé un avis concernant le système de "scan-car", qui est un système de contrôle de stationnement de parking mis en place dans certaines villes.

La « scan-car » est une voiture équipée d'une caméra sur le toit qui permet d'effectuer un contrôle systématique des voitures stationnées.

À première vue, ce système ne semble discriminer personne. Cependant, des associations et des conseils consultatifs de la personne handicapée ont questionné ce système car des personnes en situation de handicap ont reçu des contraventions alors que leur carte de stationnement était apposée sous le pare-brise de leur véhicule.

En effet, ce système implique qu'une personne qui souhaite stationner sa voiture doit, lorsqu'elle va payer sa redevance à l'horodateur, encoder sa plaque d'immatriculation. De cette manière, le contrôle est effectué par le biais d'une voiture équipée d'un appareil qui scanne les plaques d'immatriculation. Les données récoltées par la voiture sont croisées avec les données récoltées dans les horodateurs pour déterminer si la redevance a été payée ou s'il y a possibilité de gratuité.

Il faut également préciser que les bornes ne sont pas toujours accessibles aux personnes en situation de handicap. Des systèmes alternatifs tels que l'encodage par SMS est parfois possible mais il ne répond pas toujours aux besoins des personnes en situation de handicap.

Par exemple, une personne qui est atteinte d'une maladie chronique qui engendre des tremblements rencontre des difficultés à taper sa plaque sur l'écran de la borne ou sur son téléphone portable. Elle est donc dans l'incapacité d'accéder à l'encodage de son stationnement.

Elle recevra systématiquement des redevances si elle se gare en dehors d'une place PMR alors qu'elle a droit à la gratuité car elle dispose de sa carte de stationnement.

Ce système de « scan-car » est déjà mis en place dans plusieurs villes telles que Liège, Charleroi et depuis peu à Tournai. D'autres villes ont annoncé le passage prochain vers ce système de contrôle du paiement

des redevances. Nous allons donc leur transmettre notre avis et nos recommandations.

Unia recommande notamment aux autorités en charge du stationnement de :

- Développer des solutions alternatives et/ou complémentaires à l'enregistrement préalable ;
- Concerner les acteurs et uniformiser les mesures à l'échelle nationale ;
- Impliquer, dans la réflexion des autorités, les personnes en situation de handicap via les conseils consultatifs et les organisations représentatives ;
- Soumettre pour avis la proposition qui sera formulée aux organisations représentatives, à l'Autorité de Protection des données et à Unia ;
- Assurer que le nouveau système ne revienne pas sur des droits précédemment acquis : la gratuité du stationnement pour toutes les personnes détentrices de la carte de stationnement doit être maintenue, y compris sur les places non-réservées aux personnes handicapées ;
- Veiller à une communication claire et accessible sur les modalités de stationnement, tant sur les horodateurs, que sur les sites internet des communes.

Pour conclure, si l'automatisation du contrôle du paiement des redevances par des « scan-cars » semble être une tendance dans plusieurs villes belges, cette nouvelle technologie ne doit cependant pas constituer une entrave à la mobilité des personnes en situation de handicap, ni remettre en question leurs droits acquis en matière de gratuité.

Unia estime que le système d'enregistrement préalable, comme seule garantie de la gratuité du stationnement, n'est pas conforme à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et à la législation antidiscrimination<sup>4</sup>.

### 3.3.2 La collecte des déchets et les personnes en situation de handicap

Unia a ouvert ces dernières années plusieurs dossiers concernant des problèmes liés à la mise en œuvre du système de conteneurs à puces pour la collecte des déchets ménagers, dans de nombreuses communes wallonnes. Les situations rapportées à Unia concernent en particulier les difficultés qu'entraîne l'application de ce système pour les personnes en situation de handicap.

Premièrement, Unia a été plusieurs fois interpellé en raison du surcoût causé par les déchets des personnes incontinentes en raison d'une maladie ou d'un handicap. En effet, les protections d'incontinence qui se retrouvent dans leurs poubelles augmentent considérablement le volume et le poids de celles-ci. Selon le principe du pollueur-payeur, central dans le système de collecte à puce, les ménages qui produisent davantage de déchets en raison du handicap ou de la maladie d'un de leurs membres sont désavantagés.

Nous avons connaissance de plusieurs bonnes pratiques dans des communes qui utilisent ce système, notamment Hannut qui prévoit une exonération pour les personnes incontinentes de la part variable de la taxe déchet. D'autres communes ont opté pour une augmentation de la limite de poids couverte par la taxe forfaitaire ; pour l'octroi d'une réduction d'un montant variable pour les personnes présentant un certificat médical ou encore pour l'octroi d'une prime annuelle visant à compenser le surcoût. Certaines

---

<sup>4</sup> Pour parcourir cet avis dans son intégralité : <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-unia/prendre-en-compte-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-le-contrôle-a>

communes ne prévoient aucune mesure particulière. Les mesures et les montants couverts sont donc très variables d'une commune à l'autre et la plupart ne suffisent malheureusement pas à compenser le surcoût des déchets pour ces ménages.

Deuxièmement, certaines personnes présentant un handicap physique éprouvent de grandes difficultés pour sortir les conteneurs, souvent trop lourds ou trop volumineux, lors des jours de ramassage. Certaines communes prévoient des dérogations pour les personnes malades ou en situation de handicap pour pouvoir continuer à utiliser des sacs-poubelle ou pour pouvoir disposer de plus petits conteneurs, plus facile à manier (cette mesure n'est cependant parfois pas suffisante pour certaines personnes ayant plus de difficultés). Certaines communes ne prévoient aucune dérogation pour les personnes en situation de handicap qui se retrouvent contraintes de faire appel à une aide extérieure pour sortir leurs poubelles.

**Au vu de la grande autonomie laissée aux communes concernant les règles et la mise en pratique de ce système, Unia plaide auprès des autorités pour que l'ensemble des communes prévoient dans leur réglementation, une possibilité de demander une dérogation en raison d'un handicap ou d'une maladie.**

### 3.3.3 Plan diversité et racisme de Verviers

La Ville de Verviers a voté pour la mise en place d'un plan de lutte contre le racisme et d'un plan diversité qui ont pour objectif de structurer et de renforcer les initiatives déjà entreprises sur le territoire communal.

Le plan de lutte contre le racisme a pour objectif de mener une politique transversale, de lutter contre toutes les formes de racisme et de discrimination mais aussi de sensibiliser la population et les services publics à cette thématique.

Le plan diversité a, quant à lui, pour but de mener une politique de gestion de la diversité et de non-discrimination au sein même des services communaux verviétois. Le service local d'Unia a été invité à rejoindre les commissions d'accompagnement de ces deux plans, chargées de leur implémentation à Verviers.

### 3.3.4 La culture et le folklore local impactés par l'actualité internationale

L'année 2020 a mobilisé de nombreuses associations de personnes d'origine africaine par son actualité internationale et nationale. Cette actualité a également impacté le niveau local.

Au niveau international, reprenons pour l'exemple : la Lybie et la vente des migrants africains comme esclaves ; la mort de Georges Floyd causée par un policier à Minneapolis (USA) ; le rapport intermédiaire de l'ONU sur les personnes d'origine africaine (2019) présenté par une délégation dans quelques villes belges ; les 60 ans de l'indépendance du Congo.

Au niveau national, le passage de la délégation de l'ONU dans certaines villes belges a mobilisé certaines associations qui ont saisi cette opportunité pour porter des revendications de la communauté subsaharienne aux autorités : le procès et l'acquittement des policiers impliqués dans le décès de Moïse Bangoura, 27 ans lors d'une expulsion de logement, ainsi que la facture de la morgue présentée à la famille ; la lettre de la fille de Lumumba au roi Philippe réclamant les morceaux de la dépouille de son père

toujours détenus par la Justice belge ; la mise en place d'une commission parlementaire sur le passé colonial ; etc.

La communauté concernée lie ces faits et la discrimination dont elle est victime au passé colonial de la Belgique.

Dans ce contexte, les villes et communes font face à des revendications plus appuyées dont :

- La suppression de certains personnages folkloriques (le père Fouettard, le Sauvage de Ath, la Société des coloniaux à Jumet, ...)
- La modification des noms de rue ciblés comme faisant la gloire des esclavagistes ou de colons ;
- La suppression des statues du roi Léopold II des espaces publics ;
- Revoir la présentation des œuvres des musées africains, ...

Dans ce contexte, les villes et communes concernées ont interpellé Unia. Le Service Local a été associé à des réflexions et à des séances d'information en concertation avec ces villes et communes.

Unia a été amené à rencontrer des autorités communales dans le cadre de signalements liés au folklore local. Ce fut l'occasion de réfléchir avec elles sur le carnaval et les limites à la liberté d'expression. Unia a rédigé un rapport (2019)<sup>5</sup> à ce propos qui a pour but d'objectiver la question de la liberté d'expression et de la dissocier des émotions souvent très vives que suscitent ces questions qui touchent aux traditions locales.

### 3.3.5 Projet de lutte contre les discriminations dans le logement

En matière de logement, Unia travaille d'un point de vue individuel, en accompagnant les victimes de discrimination dans leurs démarches, mais également d'un point de vue structurel, en encourageant, par exemple, les autorités locales à prendre des initiatives pour améliorer leurs politiques en matière d'accès au logement.

Les discriminations au logement constituent en Wallonie un enjeu majeur, comme l'analyse de nos chiffres présentée en première partie de ce rapport le démontre. Nous observons en effet en Wallonie, depuis au moins cinq ans, un problème particulièrement important de discriminations fondées en premier lieu sur la fortune mais aussi sur l'origine. Des recherches récentes<sup>6</sup> ont confirmé cette tendance. C'est pourquoi, au-delà du travail d'Unia dans les dossiers individuels, le service local francophone mène depuis 2019 un travail structurel auprès des communes et de la Wallonie pour agir dans la lutte contre les discriminations dans le domaine du logement.

Convaincu que les pouvoirs locaux, proches des citoyens et des réalités locales, ont un rôle à jouer dans la lutte contre les discriminations au logement, Unia encourage les villes à s'inspirer de bonnes pratiques, d'échanger autour de ces bonnes pratiques et s'engager dans un projet de lutte contre les discriminations au niveau local.

#### Des études sur les discriminations dans le logement

---

<sup>5</sup> Le carnaval et les limites à la liberté d'expression (2019) : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-carnaval-et-les-limites-a-la-liberte-d-expression>

<sup>6</sup> Voir par exemple le travail du Prof. Pieter-Paul Verhaeghe : <https://pieterpaulver.wordpress.com/studies>

En 2020<sup>7</sup>, des chercheurs de la VUB ont organisé une étude qui a examiné la discrimination que les personnes d'origine étrangère peuvent subir lors de la recherche d'un logement dans quatre grandes villes wallonnes (Namur, Mons, Liège et Charleroi). Les chercheurs ont évalué si les propriétaires et les agents immobiliers réagissent différemment aux demandes de visite des locataires potentiels. À chaque fois, deux candidats se sont présentés, avec une seule différence entre eux : le premier candidat a un nom à consonance marocaine, le second un nom à consonance belge. Lorsque le premier candidat n'est pas invité ou ne reçoit pas de réponse et que le second obtient une suite à sa demande, on peut parler d'une présomption de discrimination fondée sur l'origine.

Pour réaliser cette étude, les chercheurs ont effectué 1 109 tests de correspondance auprès d'agences immobilières à Liège, Namur, Mons et Charleroi. Les résultats de la recherche montrent que les candidats ayant un nom à consonance marocaine sont discriminés dans 28 % des cas en Wallonie par rapport aux candidats ayant un nom à consonance belge. Les agents immobiliers discriminent notablement moins que les propriétaires privés : 20 % contre 43 %. Toutefois, il existe des différences entre les quatre villes étudiées. Le niveau de discrimination ethnique le plus élevé a été observé sur le marché du logement locatif de Mons (64 %), suivi de Namur (39 %) et de Charleroi (15 %). Le problème serait nettement moindre à Liège.

Ces informations peuvent aider les autorités locales à non seulement évaluer l'ampleur du problème sur leur territoire mais aussi à mettre en place des mesures pour lutter contre la discrimination sur le marché locatif de manière plus ciblée, par exemple, en sensibilisant les propriétaires et les agents immobiliers.

En 2019, les villes de Liège et Namur s'étaient déjà intéressées au projet de test de situation sur le marché locatif menée par la ville de Gand.

### **Groupe de travail des villes et communes**

À la suite de la publication de l'étude de la VUB (2020), Unia a invité les villes de Mons et de Charleroi à rejoindre le groupe de travail qui aborde les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations dans le logement. Aujourd'hui, ce groupe de travail est composé de six villes (Liège, Verviers, Mons, Charleroi, Namur et Bastogne). Son objectif est d'entamer un travail de réflexion autour du projet gantois et de mettre en œuvre des actions similaires tout en les adaptant aux besoins, aux spécificités et aux moyens de leur ville.

Les villes wallonnes sont invitées à rejoindre ce groupe de travail autour de la lutte contre les discriminations dans le secteur de l'immobilier.

Par ailleurs, par le biais de la revue CPAS+, publiée par l'Union des Villes et Communes, Unia a publié un article<sup>8</sup> visant à sensibiliser les CPAS à la problématique de la discrimination basée sur le critère de fortune. Ce type de discrimination exclut a priori les personnes bénéficiant de revenus autres que ceux découlant d'un contrat de travail et notamment les bénéficiaires d'un revenu d'intégration.

### **Les aménagements raisonnables dans les logements sociaux**

Par ailleurs, Unia a traité plusieurs signalements de refus d'aménagements raisonnables au sein des logements sociaux. C'est dans ce cadre qu'Unia a rencontré la Société Wallonne du Logement afin de

---

<sup>7</sup> Ethnic discrimination on the housing market of Wallonia (2020) :

[https://www.researchgate.net/publication/345309170\\_Ethnic\\_discrimination\\_on\\_the\\_housing\\_market\\_of\\_Wallonia\\_an\\_explorative\\_study](https://www.researchgate.net/publication/345309170_Ethnic_discrimination_on_the_housing_market_of_Wallonia_an_explorative_study)

<sup>8</sup> Revue CPAS+, n°4, Avril 2021

mettre en perspective le cadre légal autour des aménagements raisonnables dans le logement et les obstacles rencontrés par les sociétés de logement et la SWL.

Cette rencontre a donné lieu à une réflexion globale sur le logement et le handicap. Un groupe de travail a alors été créé. Une première réunion a eu lieu le 23 septembre 2020 entre Unia, l'Aviq et la SWL. Les échanges constructifs entre les partenaires ont donné lieu à des premiers constats et diagnostics des problèmes rencontrés par les personnes en situation de handicap dans le logement public. L'objectif, à plus ou moins long terme, serait d'émettre des recommandations aux autorités et aux différentes sociétés de logement.

### 3.4 Outiller les futurs professionnels

Nous voulons que tous les futurs professionnels qui seront dans leur fonction confrontés d'une manière ou d'une autre aux questions relatives à la promotion de l'égalité et à la lutte contre les discriminations reçoivent pendant leur cursus au moins une session d'informations sur ces questions.

Nous recevons de plus en plus de demandes d'interventions au sein des cursus de futurs professionnels, un public stratégiquement intéressant dans une optique préventive de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

Depuis 2020, deux projets sont en construction :

**Le projet avec l'Université de Mons** : le service local d'Unia a rencontré l'UMons afin de réfléchir à un outil de formation à intégrer dans le cursus des étudiants et à la promotion de l'égalité. Chaque enseignant ayant sa liberté académique, le service de Management de l'Université de Mons propose de collaborer à l'élaboration d'un outil clé sur porte, pouvant, à terme, être mis à disposition de tout enseignant, de toute faculté, qui serait intéressé d'intégrer cette dimension dans son cours. Un outil de base qui pourra être adapté en fonction des réalités organisationnelles du cours et de son contenu. L'outil serait principalement utilisé en bachelier, en vue de susciter un intérêt pour la matière lors des stages, mémoires et autres travaux prévus en Master. Il sera proposé aux étudiants durant l'année académique 2021-2022.

**Le projet avec la Haute école Henallux** : depuis plusieurs années, Unia est régulièrement invité par la section paramédicale de cette haute école pour intervenir sur la dimension transculturelle dans les soins de santé. D'autres demandes ont ensuite émergé de la part des sections formant les futurs gestionnaires des ressources humaines et des assistants sociaux. Un groupe de professeurs et le service local ont entamé des échanges et réflexions pour intégrer de façon structurelle une formation sur la loi antidiscrimination dans la formation des différentes sections de la haute école.

## 4 Projets transversaux

### 4.1 #DonneMoi1Minute

Depuis 2018, nous lançons chaque année **un concours à l'attention des élèves du secondaire**. La crise sanitaire nous a contraint de reporter cet événement. Nous avons néanmoins préparé ce concours en 2020 pour le lancer en 2021.

L'objectif de ce concours est d'aborder la question de la lutte contre les discriminations sur base de l'orientation sexuelle avec les élèves du secondaire ou assimilé des trois communautés du pays. Les groupes participants seront invités à enregistrer une vidéo d'une minute maximum dans laquelle ils sensibilisent les spectateurs à la thématique des jeunes lesbiennes, gays, bisexuelles et bisexuels.

### 4.2 Lechoixegalite.be, une boîte à idées !

**Le Choix Égalité, c'est plus de 100 bonnes pratiques qui sont mises en place dans les communes pour développer l'égalité.**

Le site [www.lechoixegalite.be](http://www.lechoixegalite.be) est une initiative d'Unia, animée par ses services locaux (flamand et francophone) qui proposent, en collaboration avec des acteurs de terrain, une sélection pertinente de bonnes pratiques et les recommandations d'Unia au niveau communal.

Le site s'adresse en priorité aux autorités communales et leur conseil souhaitant développer une vision globale et un plan d'action d'égalité dans leur commune. Il s'adresse également aux citoyens-électeurs, aux acteurs du monde associatif, aux fonctionnaires ou encore aux journalistes, bref à tous ceux et celles qui désireraient soumettre des idées et des mesures concrètes à leurs élus locaux.

Malgré le contexte sanitaire de cette année 2020, l'équipe du service local francophone, a pu rencontrer, principalement par visioconférence, certains élus de différentes communes. L'occasion de rappeler l'existence du site [www.lechoixegalite.be](http://www.lechoixegalite.be) et d'inviter le personnel communal à alimenter les pages internet de nouvelles pratiques ayant fait leurs preuves pour les partager avec d'autres communes désireuses de mettre en place des projets visant l'égalité pour tous. C'est ainsi, par exemple, que la Ville de Mons nous a fait parvenir la fiche d'un projet appelé « Amormos » mis en place pour mener des actions de sensibilisation autour de la lutte contre l'homophobie et la transphobie, en partenariat avec les acteurs locaux (associations et institutions).

le  
choix  
égalité  
par **UNI-A**

FR / NL / DE / 

Thématiques ▾ À propos du Choix Égalité Contact 🔍

0  Sélection

## Choisissez l'égalité des chances

Vous voulez donner un coup d'accélérateur à l'égalité des chances dans votre commune? Sélectionnez sur ce site les bonnes pratiques qui ont déjà fait leurs preuves dans d'autres communes et les recommandations qui pourraient vous être utiles.



## 5 Annexe : Lexique discrimination

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

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

### 5.1 Critères protégés

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

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

Ces critères sont énumérés par les textes de loi et sont au nombre de 19 (20 dans le décret de la Région wallonne). Par le décret du 2 mai 2019, la Région wallonne interdit les discriminations sur base d'un 20ème critère et en modifie certains.<sup>9</sup> Ce décret ne s'applique que dans les matières pour lesquelles la Région est compétente.

---

<sup>9</sup> Les critères présentant un « \* » à côté de leur dénomination sont ceux pour lesquels une nuance est apportée par le décret wallon.

### Les critères protégés

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

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

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

**Composition de ménage\***

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

## 5.2 Comportements interdits<sup>10</sup>

### 5.2.1 Distinction et discrimination directe ou indirecte

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

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

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

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

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

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

---

<sup>10</sup> Dans les modifications apportées par le décret du 2 mai 2019, on retrouve notamment les notions de discrimination multiple, ou encore de discrimination par association. Pour plus d'informations : [https://www.etaamb.be/fr/decret-du-02-mai-2019\\_n2019203696.html](https://www.etaamb.be/fr/decret-du-02-mai-2019_n2019203696.html)

### 5.2.2 Injonction de discrimination

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

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

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

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

### 5.2.3 Intimidation ou harcèlement moral

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

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

### 5.2.4 Harcèlement sexuel

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

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

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

### 5.2.5 Refus d'aménagements raisonnables

**Un aménagement raisonnable** est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société<sup>11</sup>. Il peut s'agir de dispositifs matériels (rampe d'accès, boucle auditive, etc. ou non matériels (adapter le temps de travail, utiliser un langage simplifié, ...). La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009 définit les personnes avec un handicap comme étant des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

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

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

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

### 5.2.6 Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence

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

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

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

---

<sup>11</sup> La loi antidiscrimination du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme suit : "(...) mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées."

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

### 5.2.7 Crimes de haine

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

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

## 5.3 Les justifications possibles

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

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

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

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

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

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

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

Dans le domaine **des relations de travail**, aucune distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la conviction religieuse ou philosophique n'est autorisée, sauf lorsqu'une distinction directe basée sur l'un de ces critères constitue, de par la nature d'une activité professionnelle ou du contexte de son exécution, une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée par rapport à cet objectif (voir art. 8 §2 Loi anti-discrimination).

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

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



Unia

Rue Royale 138 1000 Bruxelles

T +32 (0)2 212 30 00

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



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