



Rapport annuel

2021

La lutte contre les
discriminations en
Wallonie



unia.be    

Rapport annuel 2021

La lutte contre les discriminations en Wallonie

Table des matières

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Traitement des dossiers individuels | 6 |
| 1.1 | <i>Le traitement d'un signalement</i> | 6 |
| 1.2 | <i>Méthodologie</i> | 7 |
| 1.3 | <i>Signalements</i> | 7 |
| 1.4 | <i>Dossiers</i> | 14 |
| 1.4.1 | Biens et services | 17 |
| 1.4.2 | Logement | 18 |
| 1.4.3 | Santé et aide aux personnes | 23 |
| 1.4.4 | Commerces | 25 |
| 1.4.5 | Emploi | 27 |
| 1.4.6 | Enseignement | 30 |
| 1.4.7 | La gestion de la crise liée au Covid-19 | 33 |
| 2 | Informations et sensibilisations | 36 |
| 3 | Accompagnement et plaidoyer | 40 |
| 3.1 | <i>Rencontres des autorités locales</i> | 40 |
| 3.2 | <i>Participation aux plateformes locales et communales</i> | 40 |
| 3.3 | <i>Accompagnement des communes</i> | 42 |
| 3.3.1 | Le conseil de la nuit de la Ville de Liège | 42 |
| 3.3.2 | La Police de la zone Vesdre (Verviers) | 42 |
| 3.3.3 | Plan de lutte contre le racisme et plan diversité de la Ville de Verviers | 42 |
| 3.3.4 | Des villes wallonnes luttent contre les discriminations dans le logement | 42 |
| 3.3.5 | Commune de Fauvillers : la neutralité au sein du règlement communal | 43 |
| 3.4 | <i>Outiller les professionnels</i> | 43 |
| 3.5 | <i>Covid-19 et droits humains dans les maisons de repos et les maisons de repos et soins</i> | 44 |
| 4 | Projets transversaux | 45 |
| 4.1 | <i>#DonneMoi1Minute</i> | 45 |
| 4.2 | <i>Lechoixegalite.be, une boîte à idées !</i> | 45 |
| | Annexe : Lexique Discrimination | 47 |
| 1. | <i>Critères protégés</i> | 47 |
| 2. | <i>Comportements interdits</i> | 51 |
| 2.1. | Distinction et discrimination directe ou indirecte | 51 |
| 2.2. | Injonction de discrimination | 52 |
| 2.3. | Intimidation ou harcèlement moral | 52 |
| 2.4. | Harcèlement sexuel | 52 |
| 2.5. | Refus d'aménagements raisonnables | 53 |
| 2.6. | Incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence | 53 |
| 2.7. | Crimes de haine | 54 |
| 3. | <i>Les justifications possibles</i> | 54 |

Introduction

Nous vous présentons le troisième rapport annuel du service local francophone d'Unia : la lutte contre les discriminations en Wallonie. Ce rapport sera, comme l'an passé, empreint des conséquences de la pandémie de Covid-19.

En effet, les mois passés sous "Covid" en 2021 ont souligné, s'il le fallait encore, combien **les inégalités sociales et les discriminations perdurent et structurent la vie de beaucoup de citoyennes et de citoyens en Wallonie**. Accès aux commerces, aux soins de santé, à l'école, aux services publics... aucun domaine n'a échappé au vent de la pandémie. Nous y reviendrons.

Par ailleurs, notre rapport souligne combien l'accès au logement demeure une question importante dans notre région. Un accès différencié selon les moyens dont disposent les personnes, mais aussi selon la nature des revenus de nombreux ménages. Cela reste une réalité. Rappelons-le, cette distinction sur base de la nature des revenus est discriminatoire et sanctionnée par le décret wallon. Tout comme d'ailleurs toute limitation à l'accès au logement basée sur l'un des critères repris dans la législation antidiscrimination.

« Bénéficiaires d'un revenu de remplacement, d'une allocation compensatoire, d'un revenu d'insertion sociale s'abstenir ! »

Trop souvent encore la nature des revenus constitue une barrière infranchissable dans l'accès au logement. Même si, notons-le, des efforts sont déployés afin d'enrayer le phénomène.

Dans ce cadre, il y a lieu, croyons-nous, de poursuivre et de renforcer le travail de collaboration avec le pouvoir régional, avec les villes et communes, avec les CPAS, avec les agences immobilières, avec les associations de propriétaires, avec les acteurs de terrains. Car, en plus de la rareté des logements, de l'augmentation des prix de l'énergie, la discrimination au logement participe aux difficultés vécues par beaucoup.

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 :
 - Faire connaître la législation antidiscrimination et ses développements ;
 - Promouvoir la lutte contre les préjugés et les stéréotypes ;
 - Promouvoir la mise en œuvre des aménagements raisonnables ;
 - Faire connaître Unia, ses missions, ses actions, ses recommandations ;
 - Relayer, sur le plan local, les campagnes d'information et de sensibilisation menées par Unia ;
 - Participer à des campagnes menées par des acteurs locaux.

4. **Accompagner** des projets initiés par les autorités et/ou acteurs locaux qui souhaitent mettre en place des politiques de prévention (de la discrimination) ou de promotion (de la diversité, de l'égalité). Par ailleurs, lorsqu'une autorité locale fait face à une situation de crise, Unia peut être sollicité afin d'accompagner la mise en œuvre et le suivi de ses politiques.

5. Formuler des avis et des **recommandations**.

6. Contribuer à l'action locale en matière de lutte contre les discriminations en **participant** aux plateformes et/ou Commissions consultatives communales.

Exception faite du soutien individuel, le service local n'intervient pas directement auprès des usagers-citoyens préférant outiller, accompagner et soutenir les professionnels dans leurs contacts avec leurs publics.

En matière de suivi individuel, les domaines pris en charge par le service local sont : les biens et services, le logement, l'enseignement (harcèlement, 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)

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



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

Enfin, des collaborations sont initiées avec certaines communes qui accueillent Unia, elles aussi, dans leurs locaux. Sans ces collaborations avec le Service Public de Wallonie, les Espaces Wallonie et ces villes et communes, nous ne pourrions déployer notre action comme il se doit et notre objectif de proximité ne pourrait être atteint.

Comment déposer un signalement ?

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

- Par téléphone, au numéro gratuit 0800 12 800, aux heures de permanence (voir annexe) ou via un formulaire en ligne logé sur notre site <https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le>.

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

1 Traitement des dossiers individuels

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

En 2021, pour toute la Belgique, Unia a reçu 10 610 signalements et a traité 2 379 dossiers. 23,6 % de ces dossiers proviennent de la Wallonie (n = 562). À travers ce chapitre, nous présenterons 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 ex. événements médiatisés ou diffusion de propos haineux sur Internet) sont en principe regroupés dans un même dossier. Unia peut également ouvrir un dossier de sa propre initiative (auto-saisine) mais cela reste exceptionnel.

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

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

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

Par la suite, nous illustrerons les chiffres par des exemples de solutions négociées. Si une négociation n'est pas possible, Unia peut entamer, avec l'accord de la victime, des démarches en justice.

En 2021, Unia a entrepris des démarches en justice pour des faits s'étant produit en Wallonie à deux occasions :

- l'assassinat de Monsieur Mbaye Wade à Liège dans la nuit du 17 au 18 septembre 2020 avec la circonstance aggravante d'un mobile haineux (homophobie et/ou racisme)
- le dossier se rapportant à des violences policières avec un mobile raciste le 18 décembre 2015 à Ans et Grâce-Hollogne à l'encontre de deux adolescents.

Pour plus de détails sur le contenu de ces dossiers, nous renvoyons le lecteur au rapport annuel 2021 d'Unia.

1.2 Méthodologie

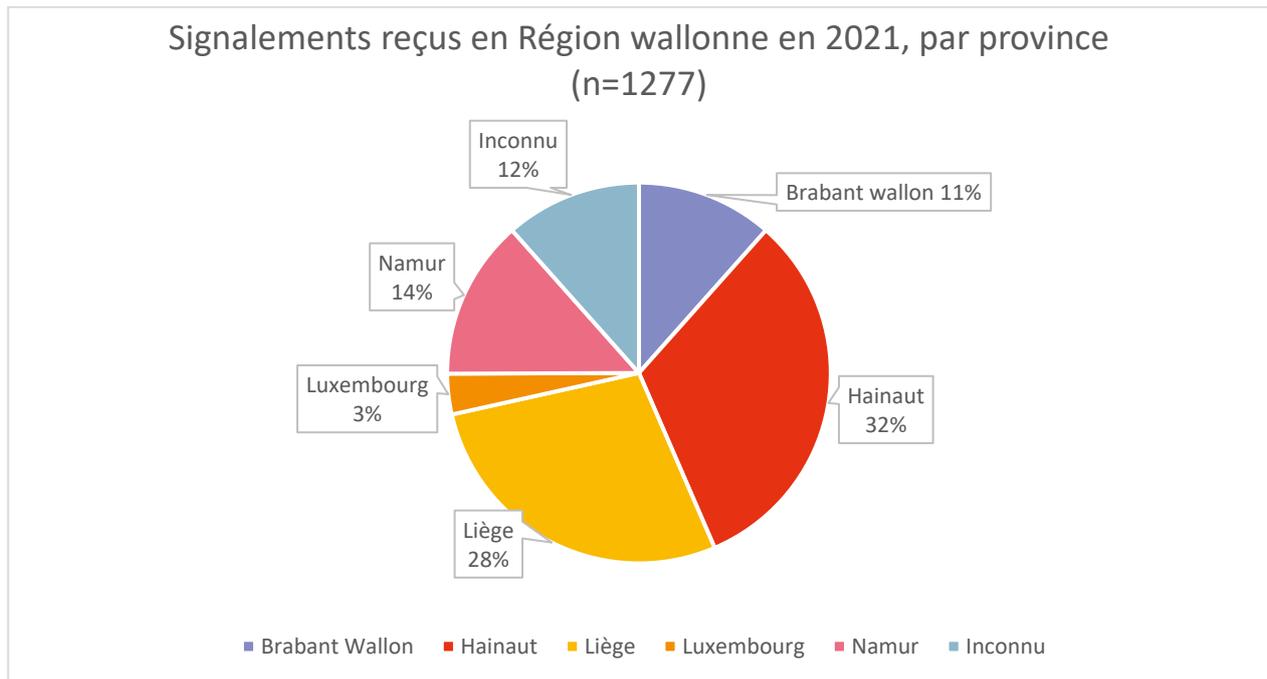
Au niveau méthodologique, il convient de marquer une réserve quant à la représentativité des données présentées dans ce chapitre. En effet, les chiffres d'Unia ne reflètent pas la réalité des discriminations en Wallonie, en raison du nombre important de discriminations dont nous n'avons pas connaissance 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, tout d'abord, et aux dossiers ensuite, pour lesquels les faits se sont produits en Wallonie, y-compris en Communauté germanophone. Pour chacun de ces deux points, nous analysons les critères sur lesquels les situations qui nous sont rapportées sont fondées et les domaines dans lesquels elles apparaissent. Le lecteur trouvera en annexe un lexique explicatif des différents critères et domaines de discrimination qui constituent le champ de compétence d'Unia.

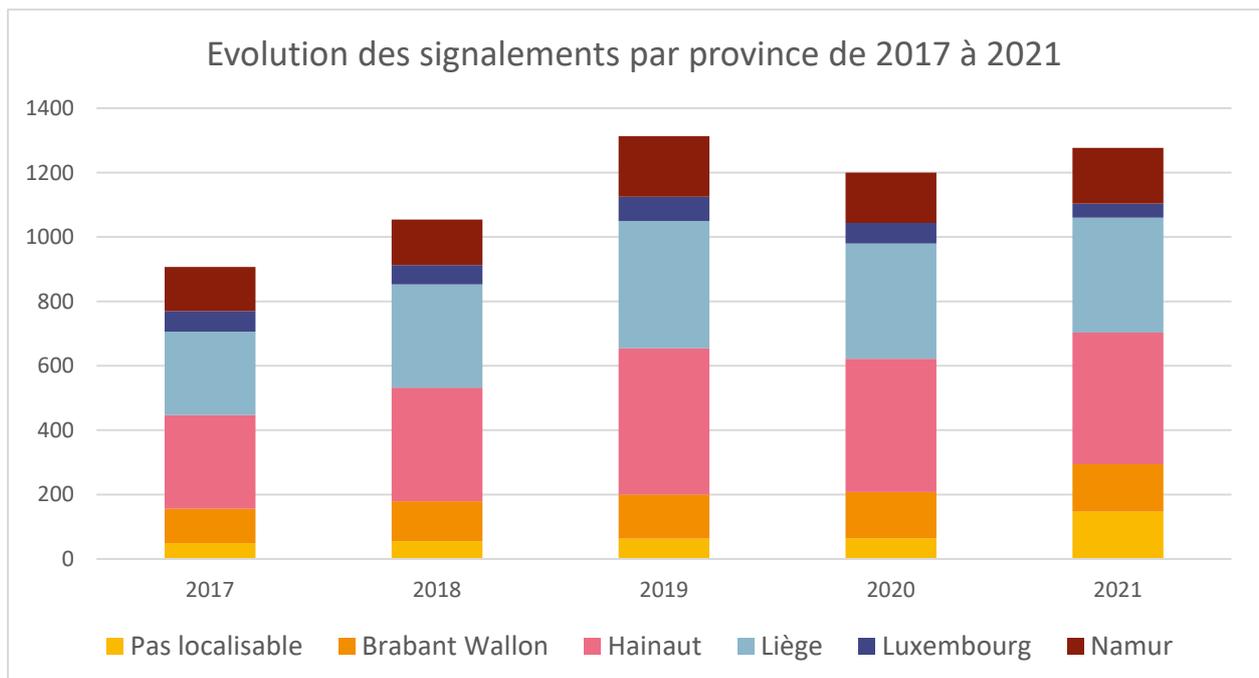
1.3 Signalements

Unia a reçu 1 277 signalements en provenance de la Région wallonne en 2021.

Tout comme l'année dernière, la Province de Hainaut suivie de la Province de Liège enregistrent le plus grand nombre de signalements par an avec respectivement 409 et 357 signalements. Nous retrouvons ensuite la Province de Namur avec 173 signalements suivie par le Brabant wallon avec 147 signalements et la Province de Luxembourg avec 44 signalements reçus. Pour la Province de Liège, 19 signalements proviennent de la Communauté germanophone. Signalons également qu'en 2021, nous avons reçu un plus grand nombre de signalements dont la localisation exacte en Wallonie n'était pas connue. Ces signalements faisaient majoritairement référence à l'imposition de nouvelles mesures sanitaires pour l'ensemble du territoire wallon, par exemple, le Covid Safe Ticket.

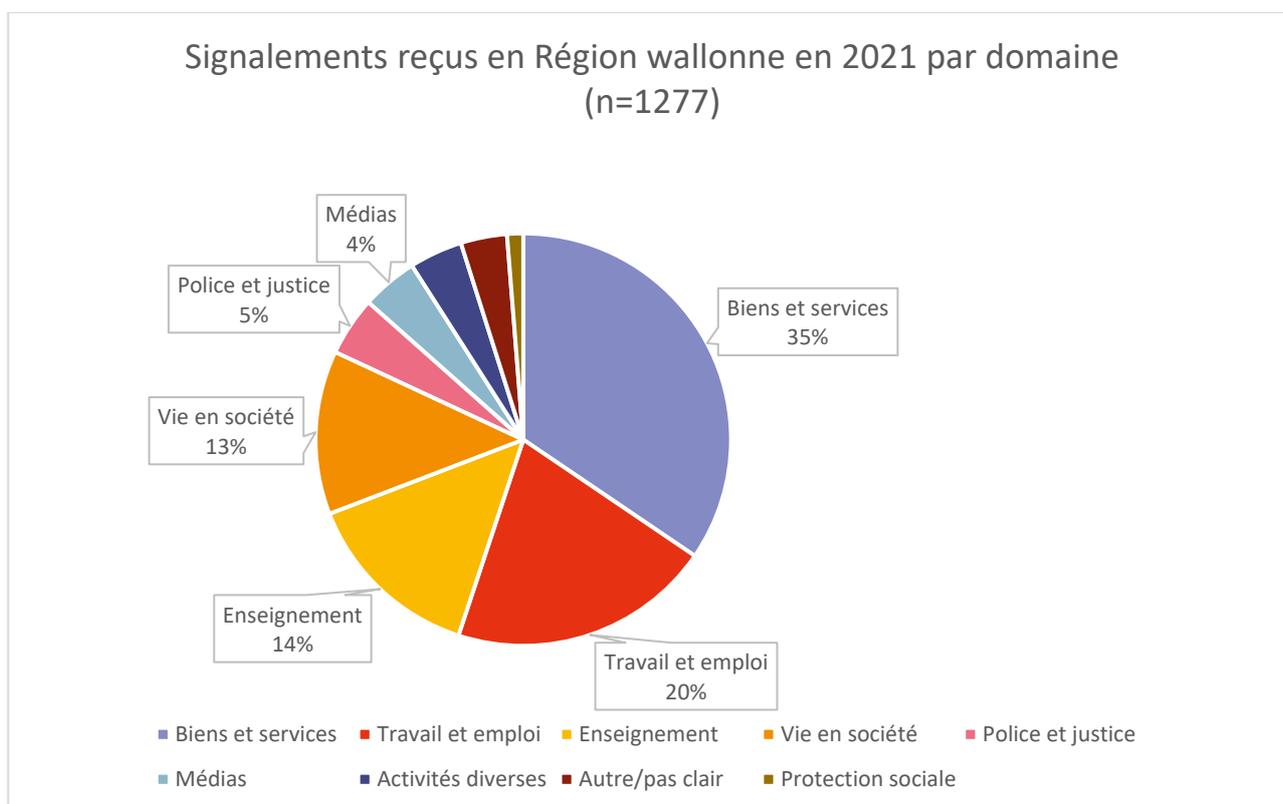


En 2020, une diminution des signalements avait été observée en raison des différentes périodes de confinement successives et de l'arrêt de nombreuses activités. Bien que certains secteurs d'activités aient également connu des fermetures dans le courant de l'année 2021, nous constatons, dans le graphique ci-dessous, une augmentation des signalements en 2021, sans pour autant atteindre les chiffres de 2019. La répartition par province reste assez similaire d'une année à l'autre.



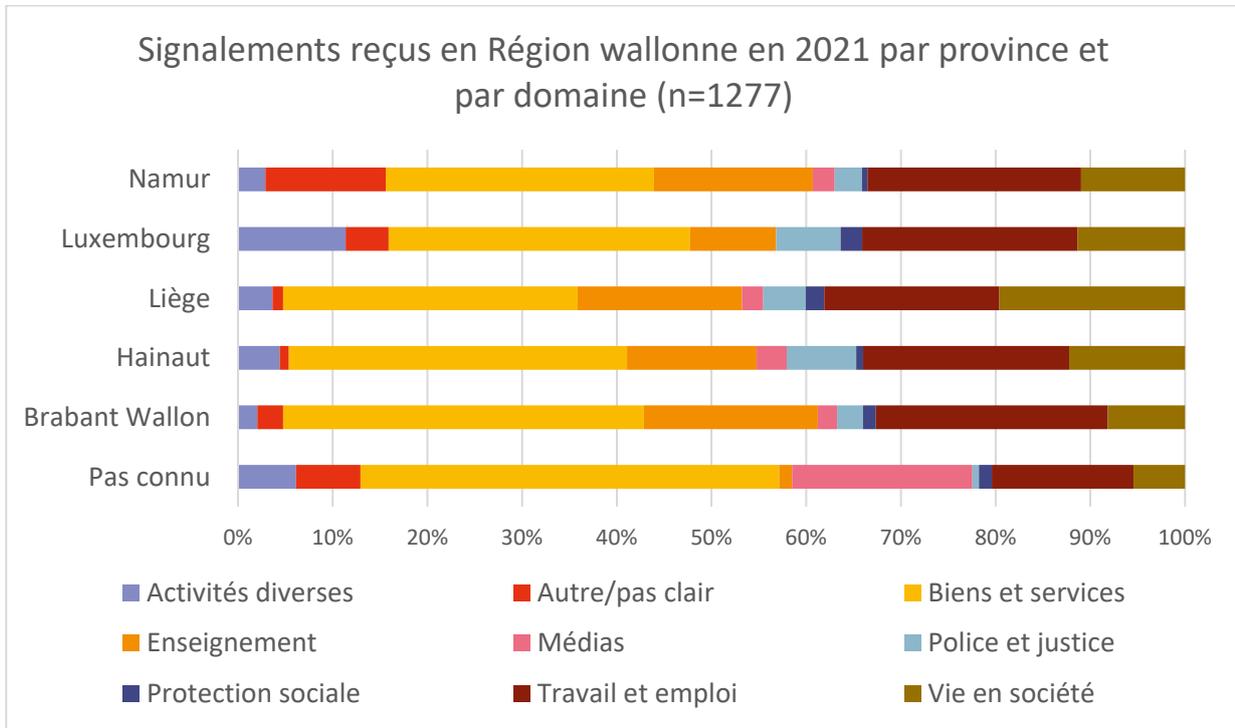
Une large majorité des signalements que nous recevons concerne quatre domaines qui restent identiques par rapport à l'année précédente :

- Les **biens et services** (35 %) qui regroupent un large éventail de secteurs, à savoir les services publics, le logement, les transports, les commerces, l'HoReCa, les services financiers tels que les banques et assurances, les soins de santé, etc. ;
- **L'emploi** (20 %) ;
- **L'enseignement** (14 %) ;
- **La vie en société** (13 %).

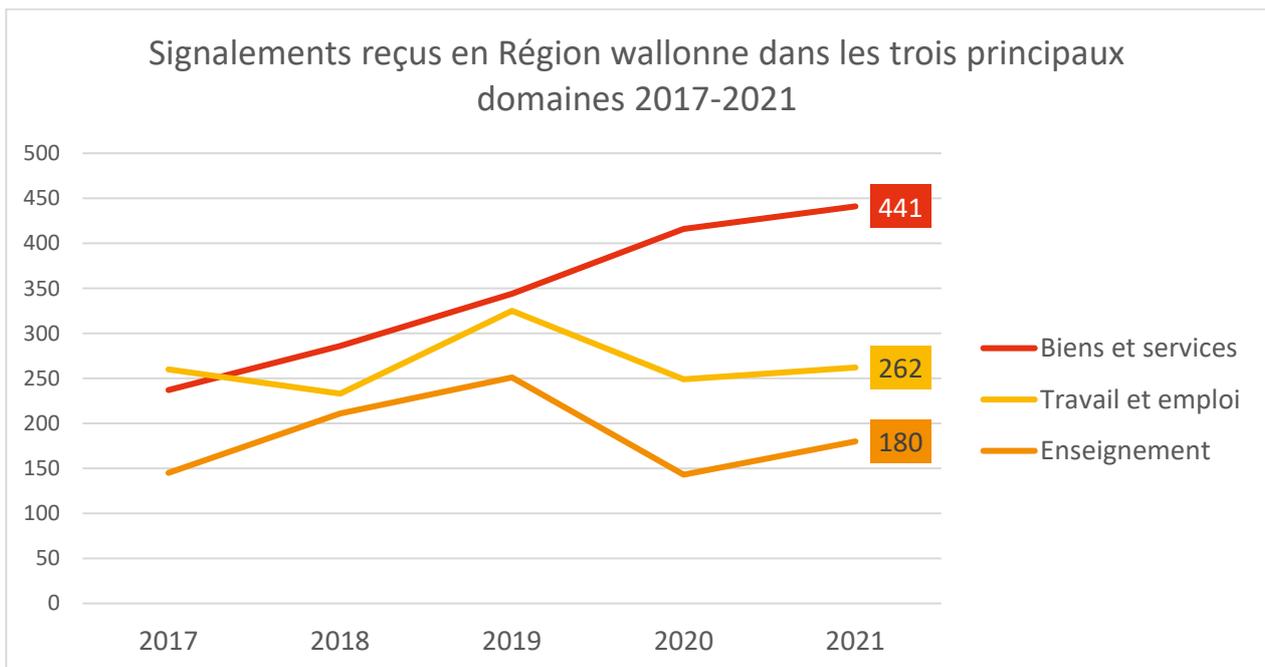


Au niveau national, les **biens et services** arrivent également en première position. En revanche, **l'emploi** qui arrive en deuxième position en Région wallonne se retrouve sur la troisième place du podium au niveau national. En effet, la deuxième place à l'échelle nationale est occupée par les signalements dans le domaine des **médias**. Cela peut s'expliquer par le fait que les signalements concernant les discours de haine tenus par les internautes sur les réseaux sociaux sont difficilement localisables. **L'enseignement** qui se retrouve à la troisième place de notre top 3 wallon n'occupe dans le classement national que la sixième place pour 2021.

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



Lorsqu'on observe l'évolution sur les cinq dernières années, on constate, en 2021, que les signalements dans le domaine des **biens et services** continuent leur augmentation, tandis que **l'emploi** qui avait connu une forte diminution en 2020 reste relativement stable. Le domaine de **l'enseignement** quant à lui connaît une légère augmentation.



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

L'année dernière, le critère **fortune** était sur la troisième marche du podium. Nous y retrouvons cette année le critère **état de santé**. Cela peut s'expliquer par les nombreux signalements reçus de la part de citoyens et citoyennes nous interpellant sur les questions relatives à la crise sanitaire. En effet, les sujets concernant l'état vaccinal, l'imposition du Covid Safe Ticket et du port du masque à l'école pour les élèves dès l'âge de 6 ans ont fortement polarisé la société.

L'ensemble de ces signalements ont été soigneusement enregistrés, lus et suivis par Unia. Ainsi, nous avons pu surveiller l'impact de la pandémie et des mesures prises du point de vue de la non-discrimination et des droits humains. Le contenu de ces signalements nous a fourni des informations précieuses qui nous ont permis d'interpeller les politiques sur des problèmes structurels.

Sur base des signalements qu'Unia a reçus, nous avons, entre autres, publié de nombreux avis, recommandations, analyses et articles d'opinion depuis mars 2020 afin de protéger les droits humains durant cette crise sanitaire. Nous vous invitons à consulter notre page web [Covid-19 et droits humains](#), vous y trouverez tous nos travaux concernant le Covid-19.

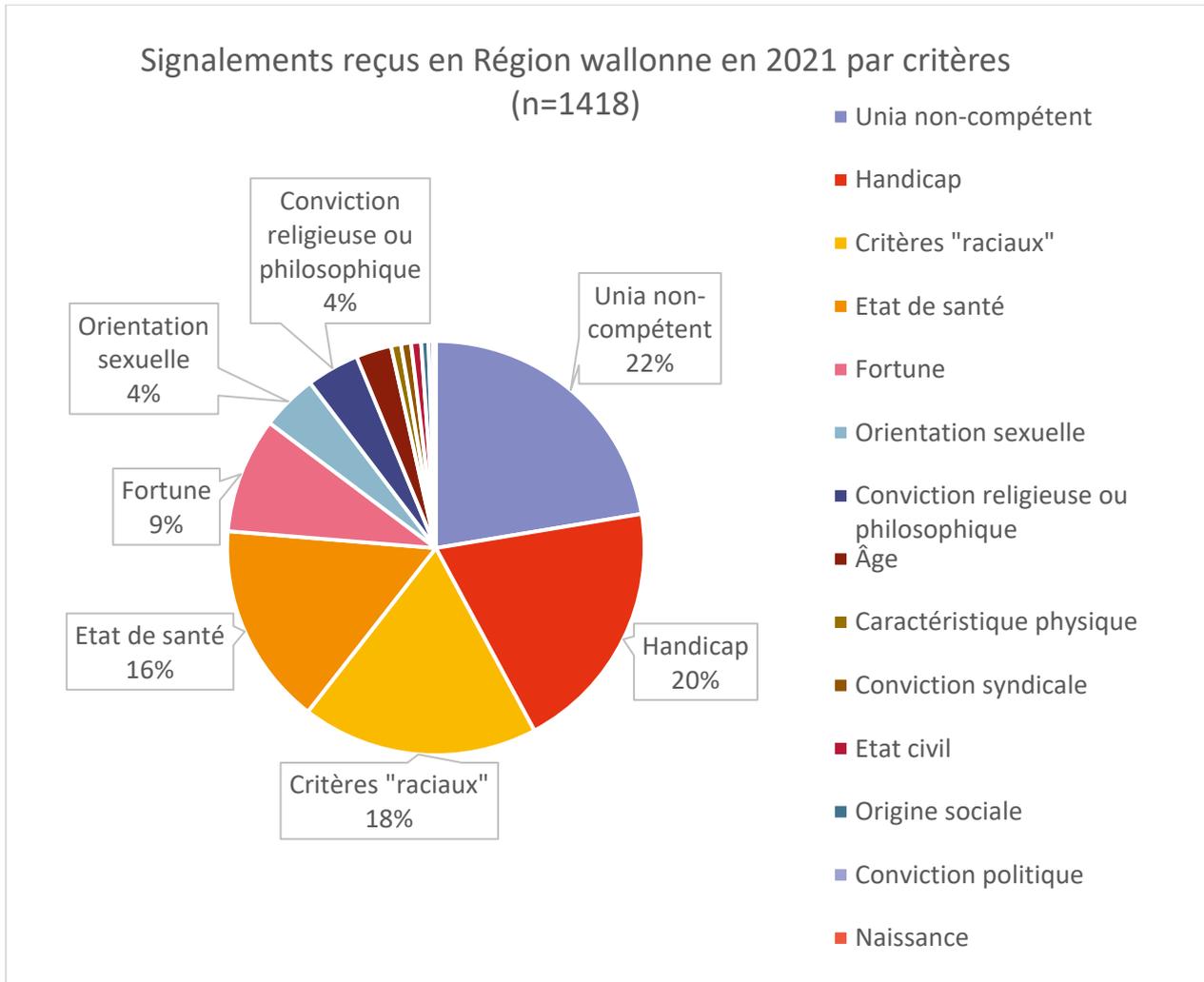
Voici quelques exemples de situations reçues par Unia en Wallonie en relation avec le critère **état de santé** :

« À la suite des décisions prises par le CODECO, la direction de l'école refuse d'accueillir les enfants dans l'enceinte de l'école si leurs parents s'opposent à l'imposition du port du masque. Au moins 7 enfants sont concernés dans cette petite école de village. Selon nous, en l'absence de sanction prévue par la circulaire 8 376 du 3 décembre 2021, il s'agit d'une atteinte discriminatoire au droit constitutionnel à l'instruction de nos enfants. L'enfant ne pouvant pas être exclu de l'école qu'au terme d'une procédure d'exclusion. Les parents en question ont eu une réunion avec la directrice d'école ce matin, la direction invoque la circulaire pour en déduire directement l'interdiction pour les enfants non masqués de se présenter à l'école. »

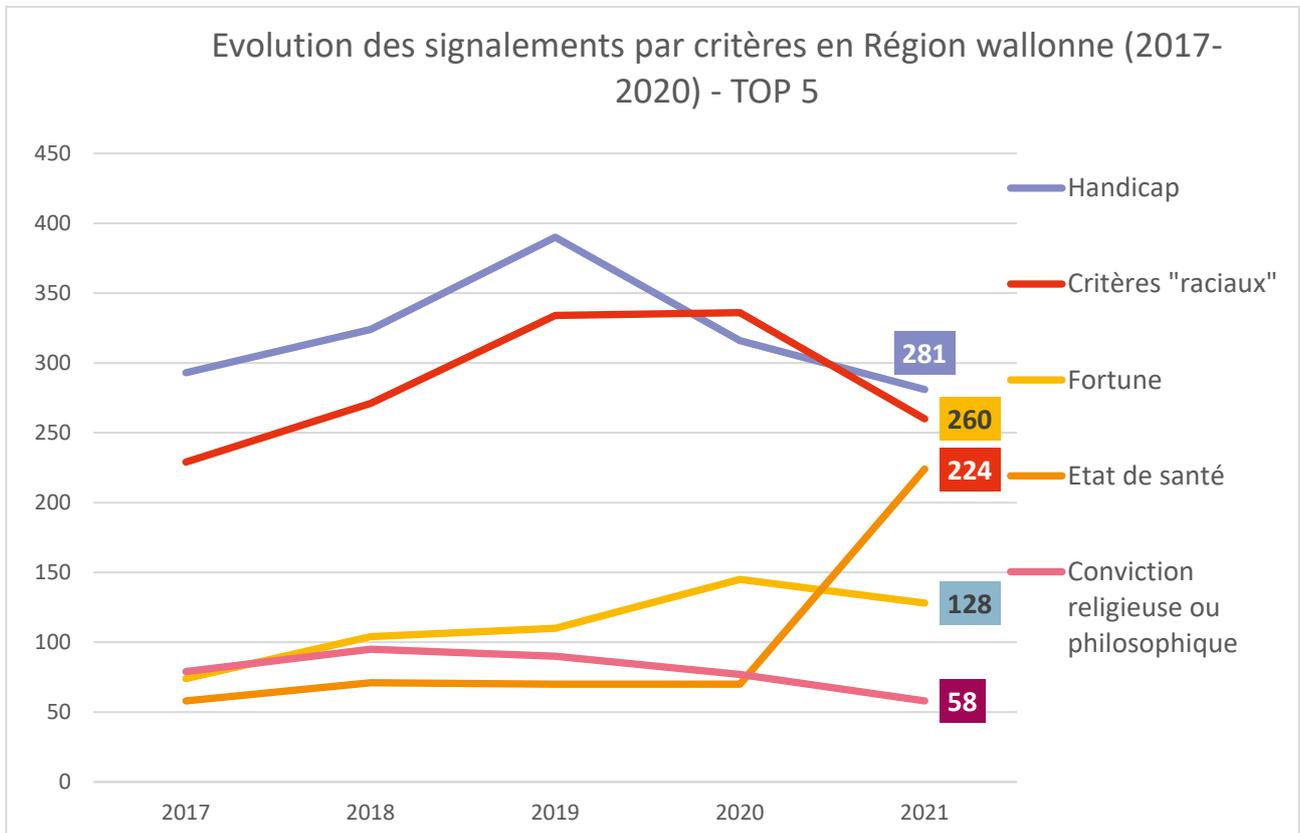
« Hier soir sur la page FB de l'organisateur, je lis que le Covid Safe Ticket serait obligatoire dès demain, le dimanche 3 octobre 2021, dans le cadre de leurs événements futurs. Or, le cadre légal n'est pas encore acté. Cette décision est donc illégale et discriminatoire ! Je les ai contactés pour leur signifier mais ils se retranchent derrière l'aval de la police locale et de l'autorité dont ils dépendent... »

« Au cours de gymnastique, le professeur a déclaré vouloir séparer les élèves vaccinés des non vaccinés lors des cours. Cela fait également deux fois que ce professeur procède à un sondage afin de savoir qui parmi les élèves est vacciné ou non. »

Il est important de noter que pour l'année 2021, nous avons reçu plus de signalements pour lesquels Unia n'est pas compétent. En effet, nous passons de 16 à 22 % de signalements « non-compétent » en Wallonie. Cette proportion est équivalente au nombre des signalements « non-compétent » reçus par Unia à l'échelle nationale. Pour ce type de signalements, Unia réoriente donc les requérants vers les organismes compétents.

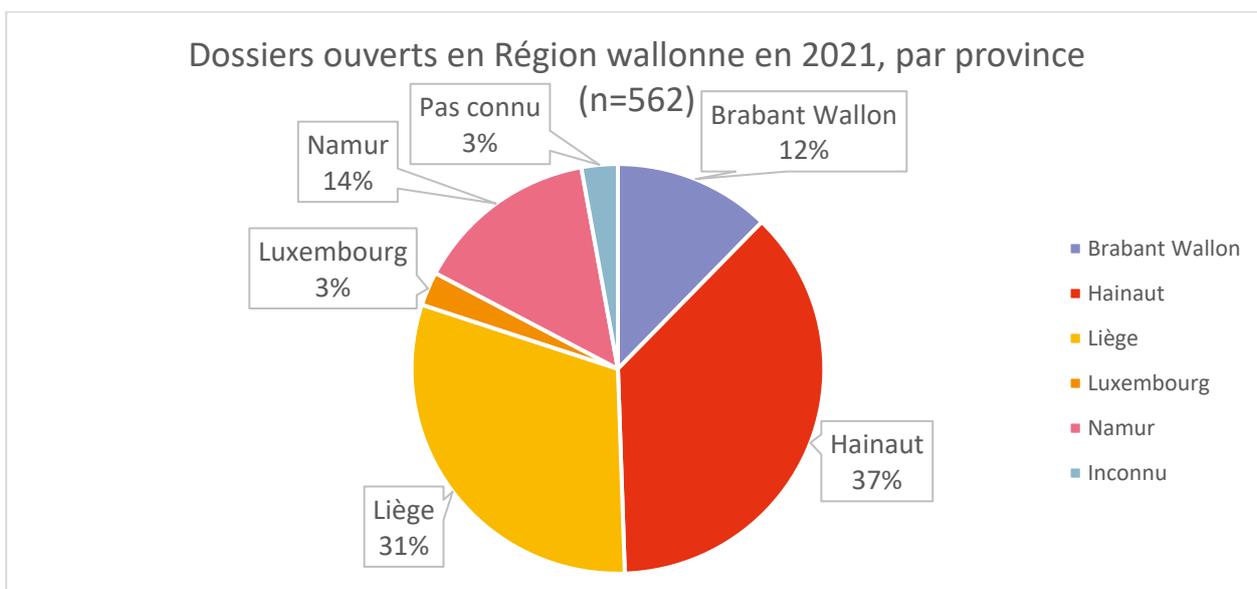


Le graphique ci-dessous témoigne d'une diminution des signalements sur base du **handicap** et des critères dits « **raciaux** », bien que ces derniers occupent toujours les première et deuxième places de notre classement. En revanche, comme expliqué précédemment, Unia a connu une très forte augmentation de signalements sur base du critère **état de santé**.

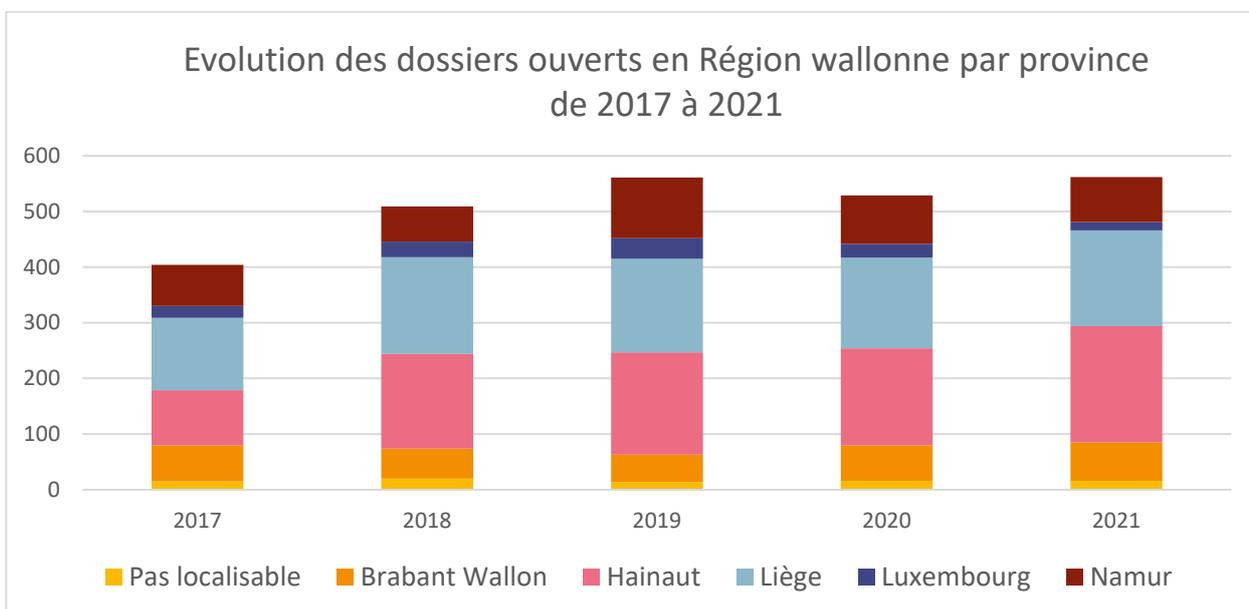


1.4 Dossiers

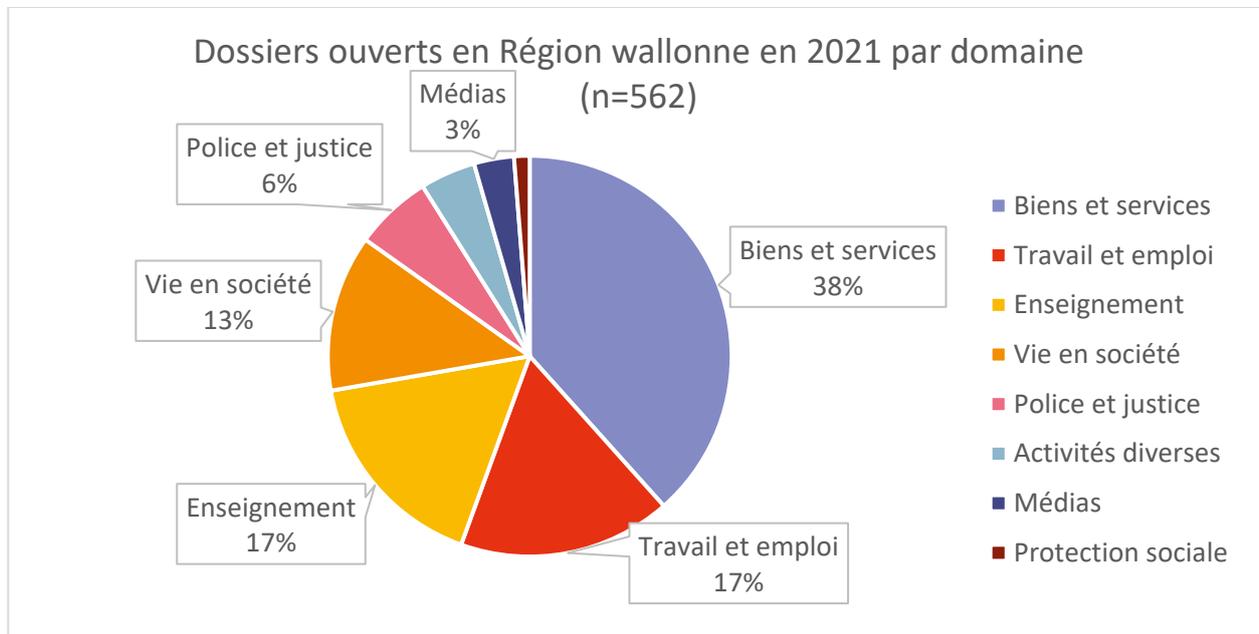
En 2021, sur 1 277 signalements concernant la Wallonie, 562 d'entre eux ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier, ce qui représente 23,6 % de la totalité des dossiers ouverts pour la Belgique. En 2020, on observait une légère diminution des signalements par rapport à 2019, qui s'expliquait par la paralysie de certains secteurs durant plusieurs mois. Pour 2021, nous constatons une croissance de dossiers ouverts par rapport à 2020 (529) mais également par rapport à 2019 (561) qui doit être considérée comme une année de référence.



La répartition de ces dossiers entre les provinces reste identique d'année en année et suit celle observée pour les signalements. Les provinces du Hainaut et de Liège restent en tête, avec 209 et 172 des dossiers ouverts. Notons que 8 dossiers en Province de Liège ont été ouverts pour des faits ayant eu lieu en Communauté germanophone. Le Brabant wallon est concerné par 69 ouvertures de dossiers, la Province de Namur par 81 et celle du Luxembourg par 15 dossiers.

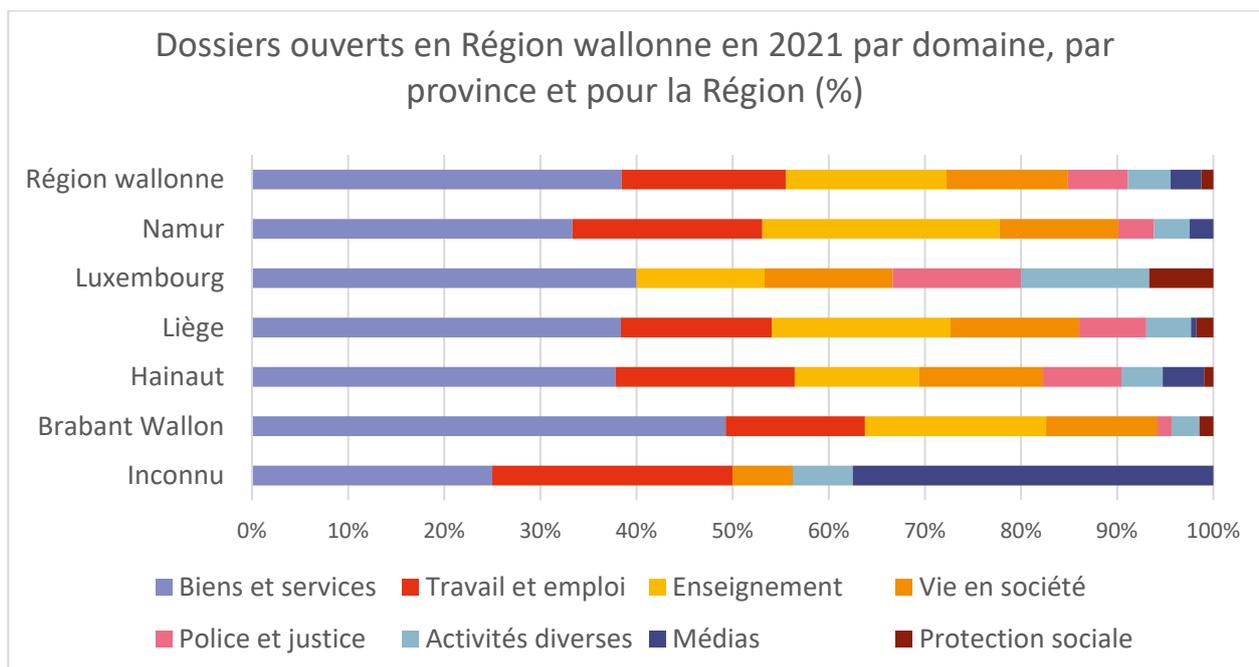


Les trois domaines les plus concernés par les faits de discrimination rapportés en Wallonie en 2021 sont les **biens et services** (38 %), **l'emploi** (17 %) et **l'enseignement** (17 %). Ce classement reste identique à 2019 et 2020.

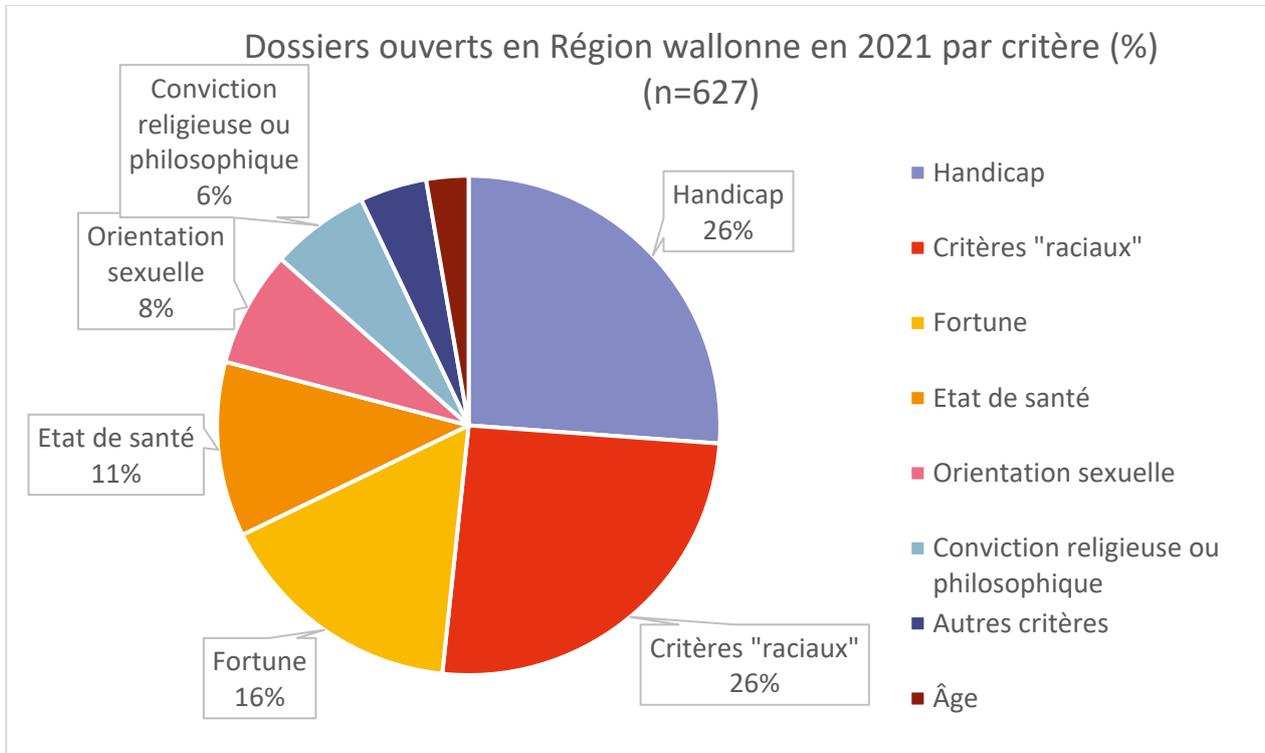


Lorsqu'on compare ce top 3 avec les chiffres relatifs à l'ensemble du pays, on constate que les domaines les plus concernés par les discriminations sont similaires pour les **biens et services** et **l'emploi**. Toutefois, le domaine de la **vie en société** occupe la troisième place du podium au niveau national. **L'enseignement** n'occupe que la quatrième place, ce qui concerne seulement 9 % des dossiers ouverts alors que cette proportion est de 17 % en Wallonie.

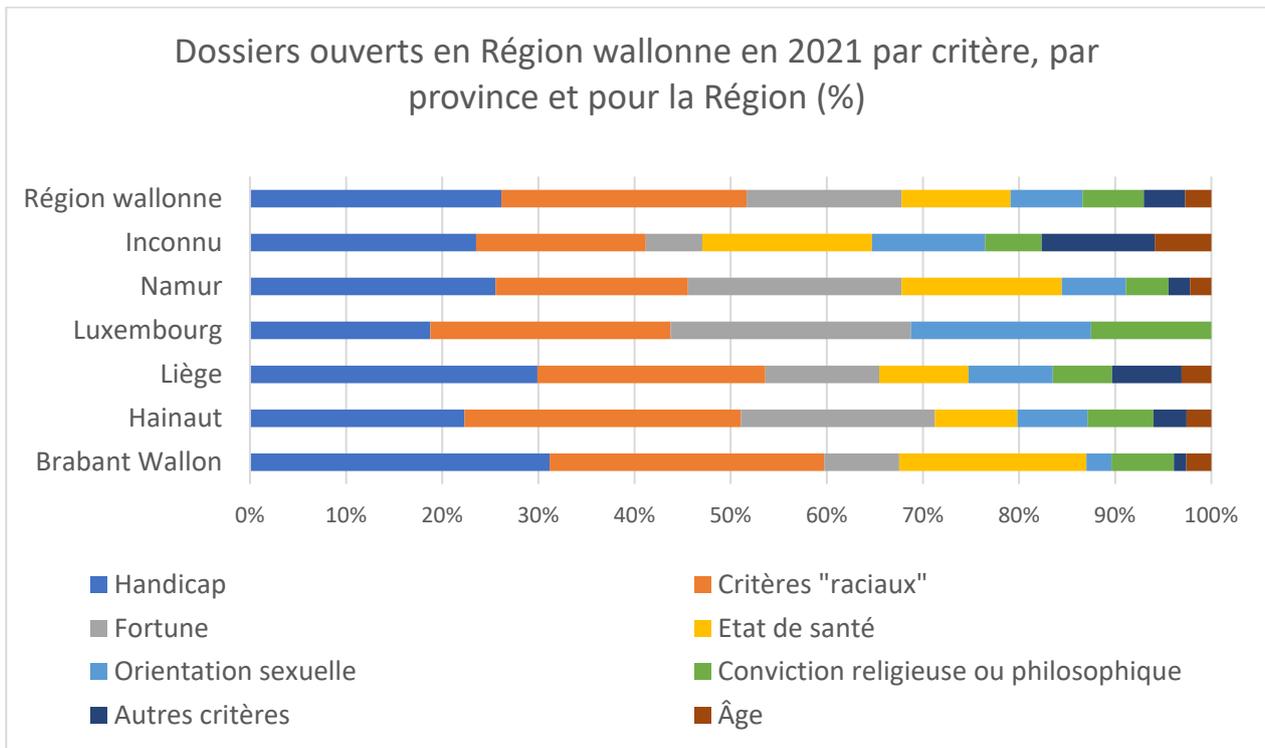
La proportion de dossiers dans chaque domaine reste relativement similaire d'une province à une autre. Toutefois, nous n'avons pas ouvert de dossiers concernant le domaine de **l'emploi** dans la province de Luxembourg pour l'année 2021.



Lorsque l'on examine les critères concernés en 2021 dans les dossiers de discrimination en Wallonie, le critère du **handicap** arrive en tête avec 26 % des dossiers (164)-suivi des critères dits « **raciaux** » (160) et du critère de la **fortune** (101).



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



Il est intéressant de mettre encore une fois ces données en perspective avec les chiffres relatifs à l'ensemble de la Belgique. En effet, à l'échelle du pays, ce sont les critères **raciaux** qui sont les plus représentés dans les dossiers, suivis du critère du **handicap** et, en troisième lieu, du critère de **l'état de santé**. Le critère de la **fortune** n'arrive qu'en quatrième position avec 7 % de dossiers ouverts en Belgique. Comparativement à l'échelle de la Wallonie, cette proportion s'élève à 16 %, soit plus du double.

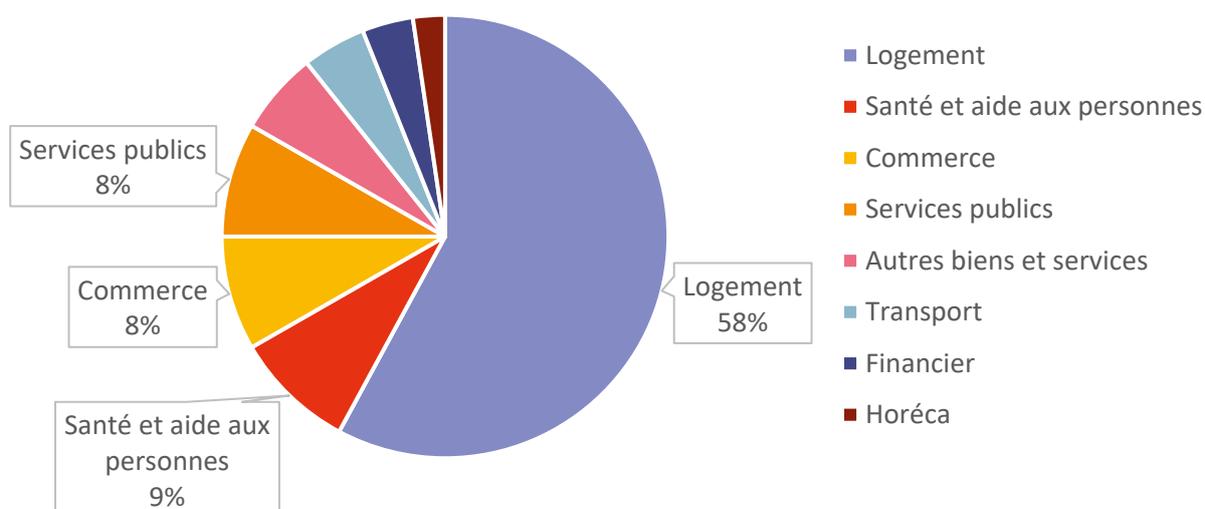
Depuis plusieurs années, nous constatons de réels problèmes de discrimination dans le sous-domaine du *logement* (qui fait partie du domaine général des biens et services) sur base du critère de la **fortune**.

Dans les sections suivantes, nous examinerons plus en détails les dossiers ouverts dans les trois domaines les plus représentés : les **biens et services** (en ce compris le *logement*), **l'emploi** et **l'enseignement**. Pour chacun d'entre eux, nous donnerons des exemples concrets de dossiers qu'Unia a traité en 2021.

1.4.1 Biens et services

Comme pour les années précédentes, les **biens et services** constituent le domaine le plus concerné par les dossiers ouverts en Wallonie en 2021. Parmi ces 216 dossiers, une majorité concerne toujours des situations liées au *logement* (125 dossiers), ensuite, les dossiers relatifs à *la santé et l'aide aux personnes* (19) suivis à égalité par *les services publics* (18) et *le commerce* (18). La proportion plus importante de dossiers dans les sous-domaines *santé et aide aux personnes* et *commerce* est à mettre en lien direct avec les mesures de gestion de crise liées à la pandémie (voir ci-dessous, point 1.4.3). En 2021, Unia a ouvert plusieurs dossiers dans le sous-domaine des *services publics* reprenant les services administratifs des communes, des provinces, des régions, des communautés ou des services fédéraux. Sur 18 dossiers ouverts par Unia en Wallonie dans le sous-domaine des *service publics*, 14 concernent les communes.

Dossiers ouverts en Région wallonne en 2021 en biens et services par sous domaines (n=216)

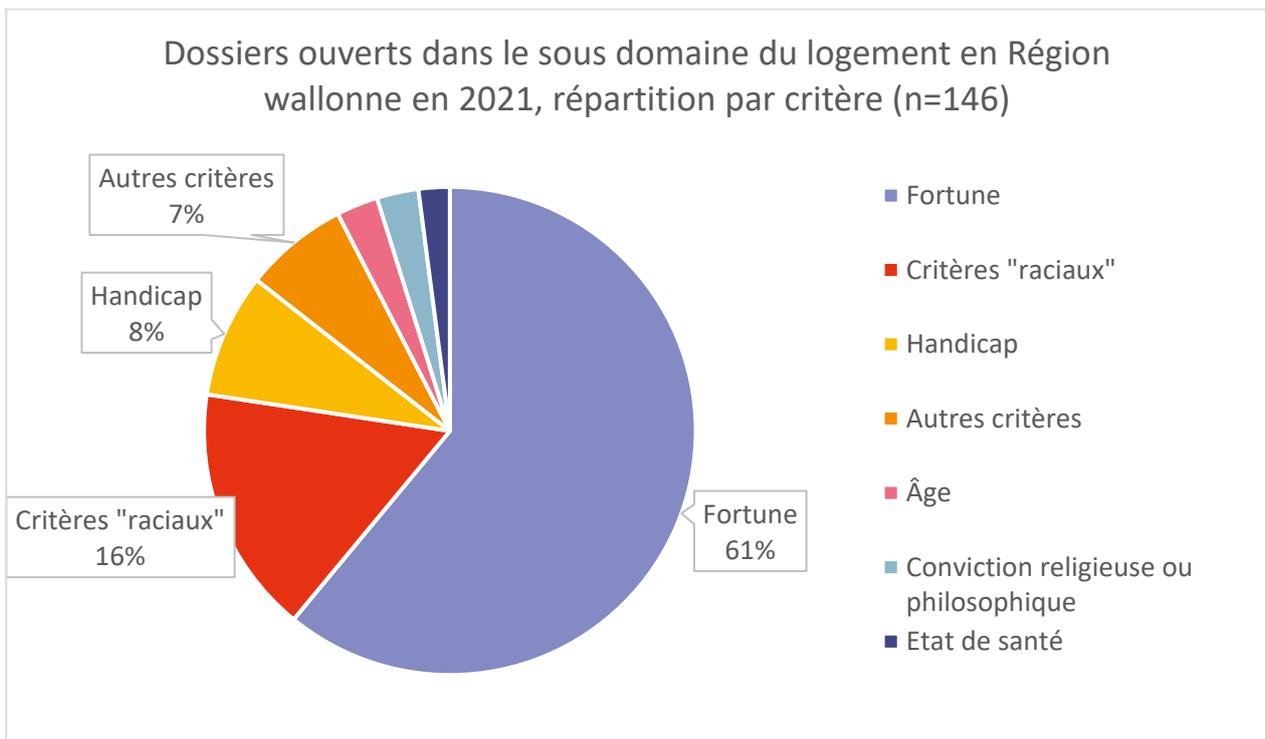


1.4.2 Logement

En 2021, le *logement* reste le sous-domaine le plus concerné par les discriminations au sein du domaine des **biens et services**. Si l'on examine de manière plus détaillée la répartition des dossiers dans ce sous-domaine, on constate qu'il s'agit, dans la majorité des cas, de discriminations basées sur le critère de la **fortune** (61 % des dossiers logement, soit 89 dossiers sur 146).

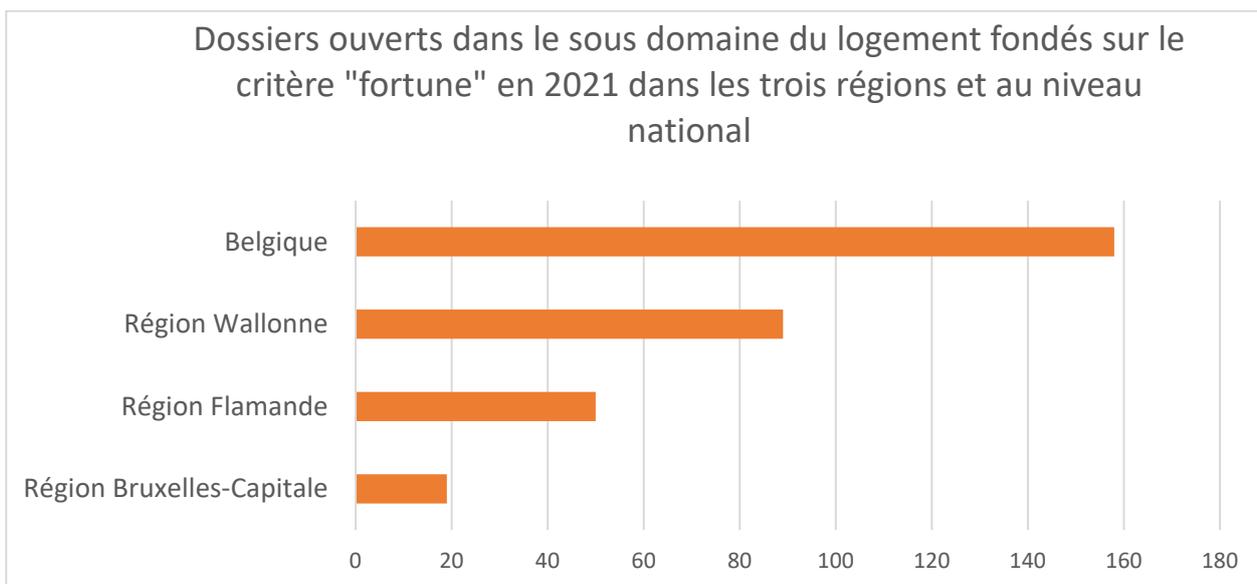
Par **fortune**, il faut entendre le fait de disposer d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine. Et quand nous évoquons les discriminations basées sur ce critère, il s'agit, par exemple, du refus de louer son bien à des personnes émergeant au CPAS ou bénéficiant d'allocations de chômage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

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

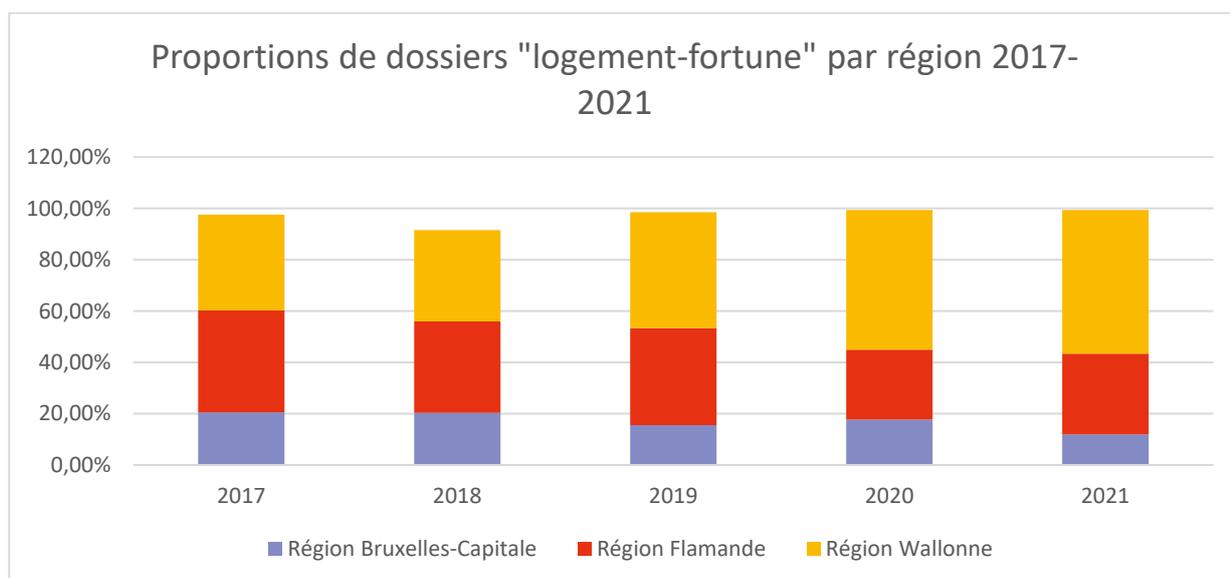


D'année en année, le constat reste identique en Région wallonne : il existe un problème structurel de discrimination au *logement* relatif au critère de la **fortune**.

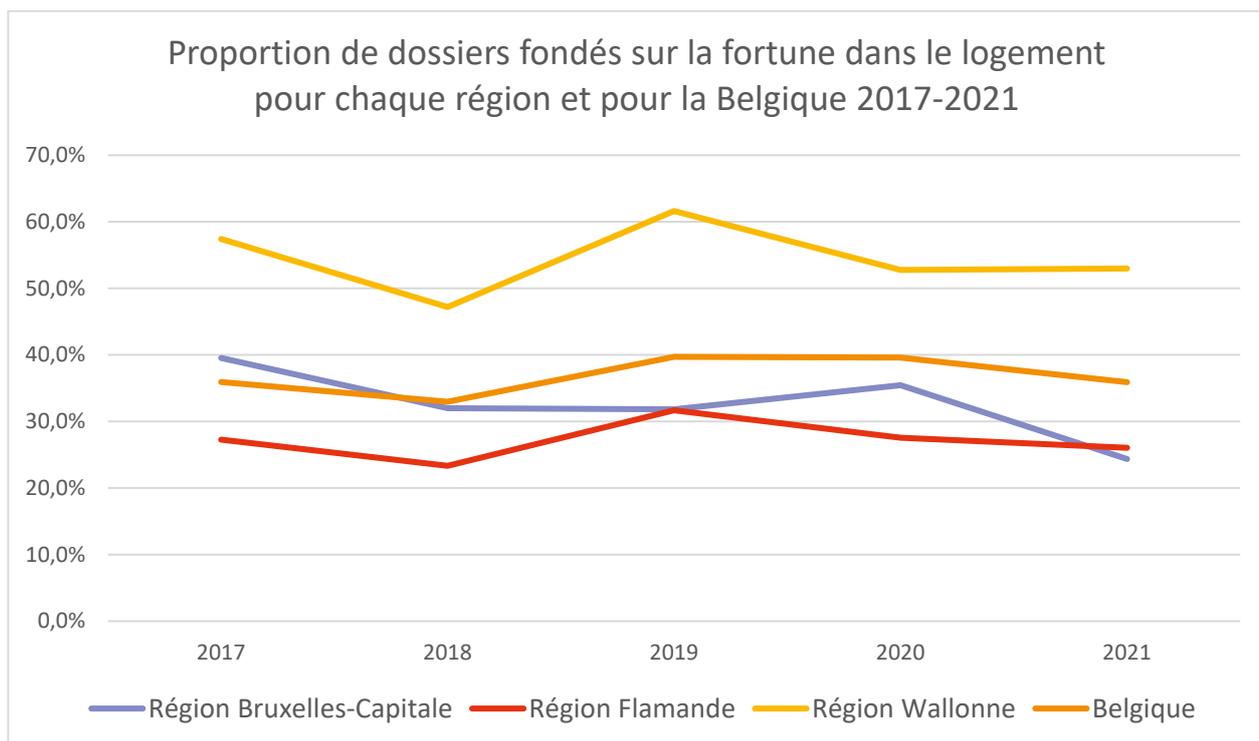
En effet, on observe que plus d'un dossier « **logement-fortune** » sur deux provient de la Wallonie. Ce chiffre est proportionnellement très important puisque sur l'ensemble des dossiers ouverts par Unia (tous domaines et critères confondus), la part wallonne n'est que de 23,6 %.



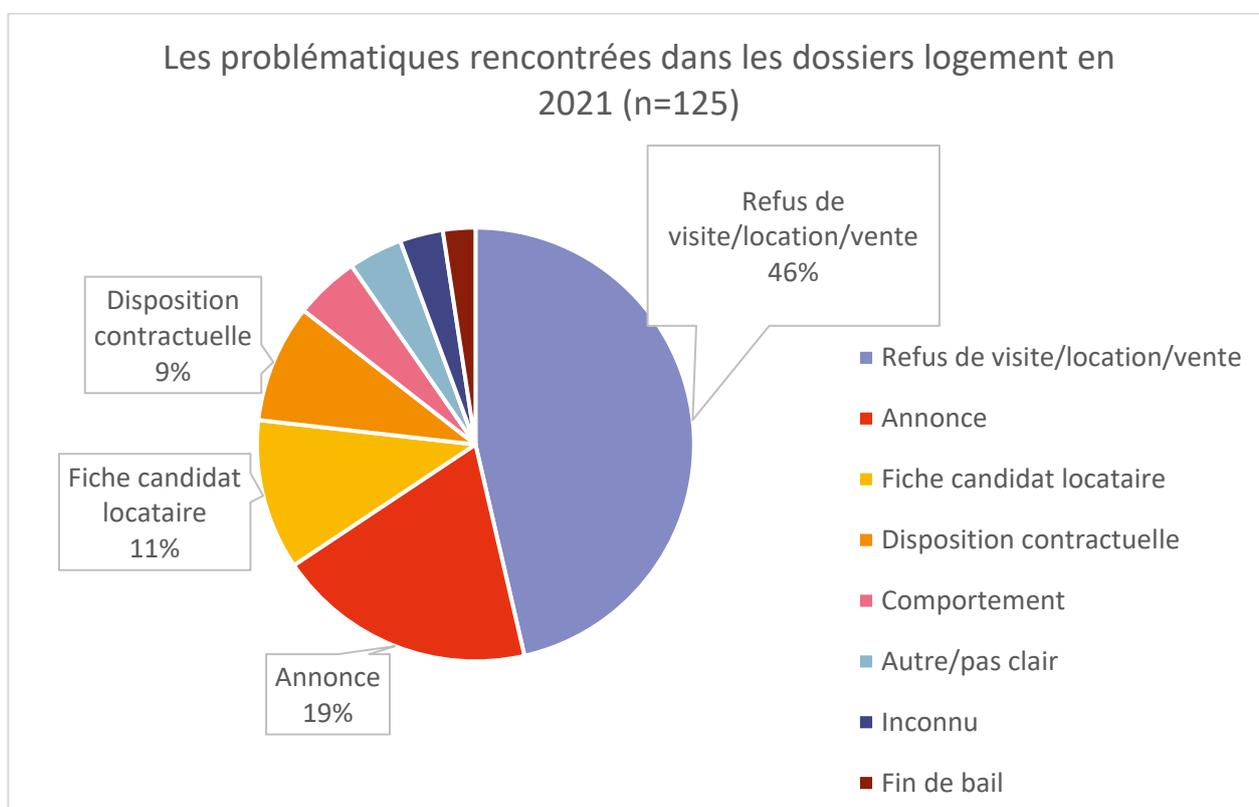
Nous pouvons observer dans le graphique ci-dessous que la part occupée par les dossiers provenant de la Wallonie dans l'ensemble des dossiers de discrimination sur base du critère **fortune** dans le *logement* est, d'année en année, de plus en plus importante, comparativement aux autres régions.



Le graphique ci-dessous témoigne de cette même tendance qui se confirme au fil des années. En Wallonie, la proportion de dossiers de discrimination sur base du critère de la **fortune** parmi l'ensemble des dossiers *logement* est plus élevée que dans les autres régions. Cette proportion reste similaire à celle observée en 2020 (53 %). En Région flamande, celle-ci est de 26 % et de 24,4 % en Région Bruxelles-Capitale. C'est donc toujours la Wallonie qui augmente la moyenne nationale relative à la proportion de dossiers ouverts sur base du critère de la **fortune** dans le domaine du *logement* (35,9 %).



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



Dès l'annonce d'un bien mis en location, il est fréquent d'y retrouver la mention « contrat de travail exigé » ou encore « pas de CPAS ou de chômage ». Ce type d'annonce problématique est plus spécifique au secteur immobilier privé et est généralement publié sur des plateformes telles qu'Immoweb ou via les réseaux sociaux (principalement Facebook).

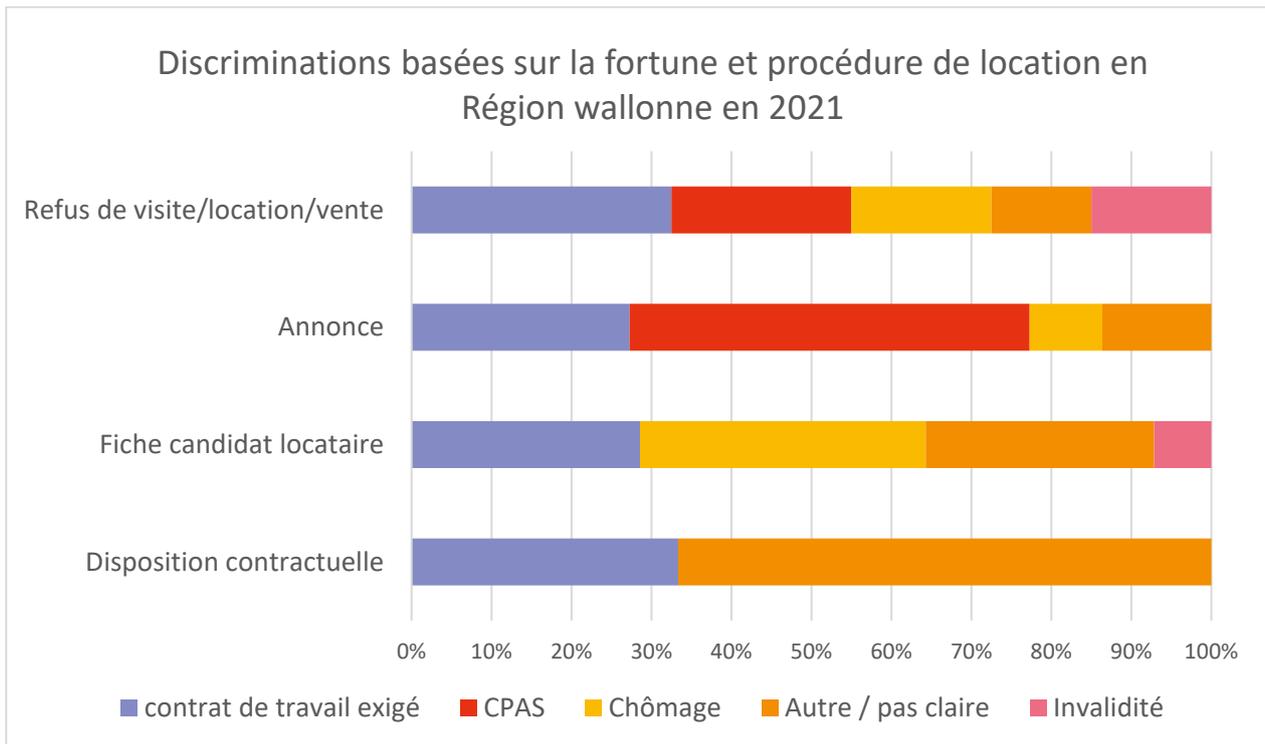
Dans un nombre important de dossiers, bien que la mention du contrat de travail exigé n'apparaisse pas dans l'annonce, certaines personnes n'obtiennent pas l'opportunité de visiter un bien en location sur base de leurs revenus. Ce refus s'exprime lors des échanges téléphoniques ou écrits qu'ils peuvent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

Nous constatons, encore en 2021, des problèmes liés aux formulaires de candidatures proposés principalement par les agences immobilières. Unia est régulièrement interpellé par des candidats-locataires qui doivent remplir un formulaire de renseignements avant même la visite du bien. Or, certains formulaires demandent des informations qui pourraient conduire à des comportements discriminatoires (lieu de naissance, lieu de travail, crédits en cours, etc.).

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

Enfin, Unia a été interpellé par un collectif de défense du droit au logement à propos des pratiques de plusieurs agences immobilières dans la Province du Hainaut. Ce collectif a constaté que les agences exigeaient des informations discriminatoires dès le premier contact avec les candidats locataires et que celles-ci réclamaient des frais administratifs supplémentaires à la constitution du dossier des candidats (des frais d'état des lieux, des frais de « mandat de recherche » ...) dont les montants pouvaient atteindre plusieurs centaines d'euros. Unia a interpellé plusieurs agences concernant la mise en conformité de leur formulaire pour se porter candidat locataire : ces agences ont modifié leurs pratiques et rédigé leur formulaire de candidature pour un logement dans le respect des législations antidiscrimination. Concernant les frais administratifs réclamés par les agences, cette clause est problématique au regard de la législation antidiscrimination. Elle pourrait, en effet, empêcher certaines personnes disposant de revenus modestes de poser leur candidature pour un bien. Cette disposition entraîne des effets discriminatoires à l'encontre notamment du public fragilisé et constitue, selon Unia, une discrimination indirecte sur la base de la fortune. Notons également qu'exiger des frais administratifs supplémentaires peut aussi contrevenir au cadre légal régissant le bail d'habitation. Unia a collaboré avec l'Institut professionnel des agents immobilier (IPI) afin de bien informer les acteurs concernés. Ainsi, l'IPI a rédigé un avis à l'attention de toutes les agences immobilières précisant l'interdiction d'exiger ces frais administratifs sous peine de sanction.

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



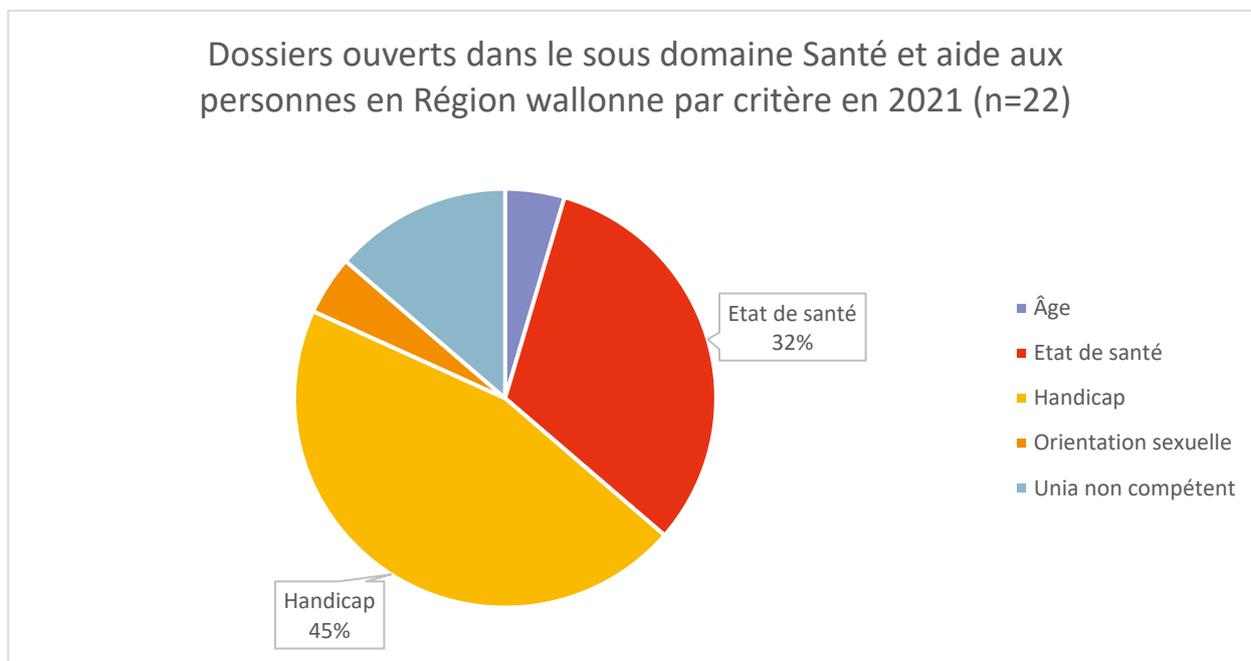
Voici ci-dessous quelques situations qui illustrent la réalité de la discrimination dans le logement en 2021.

Une personne candidate à la location auprès d'une agence immobilière, nous transmet le formulaire de renseignements qu'elle doit remplir afin d'ouvrir un dossier de candidature. Le formulaire serait à ses yeux trop intrusif à ce stade de la procédure. Après examen du formulaire, Unia constate qu'en effet, bon nombre d'informations demandées entrent en contradiction avec la loi antidiscrimination, la réglementation wallonne relative au bail d'habitation et la législation relative à la protection de la vie privée. L'agence demande notamment les informations suivantes : le lieu de naissance, le type de contrat de travail et les coordonnées de l'employeur, le montant des dépenses mensuelles, le motif de déménagement, les coordonnées du propriétaire actuel, etc. Unia interpelle alors l'agence et l'invite à modifier son formulaire, conformément aux dispositions des législations précitées. Unia explique aussi que de telles informations ne peuvent pas être exigées à ce stade du processus de sélection. Toute personne se portant candidate a le droit à une visite du bien et certaines informations ne peuvent être demandées qu'au moment de la signature du bail. L'agence s'engage finalement à respecter ces principes et modifie son formulaire en fonction de nos remarques.

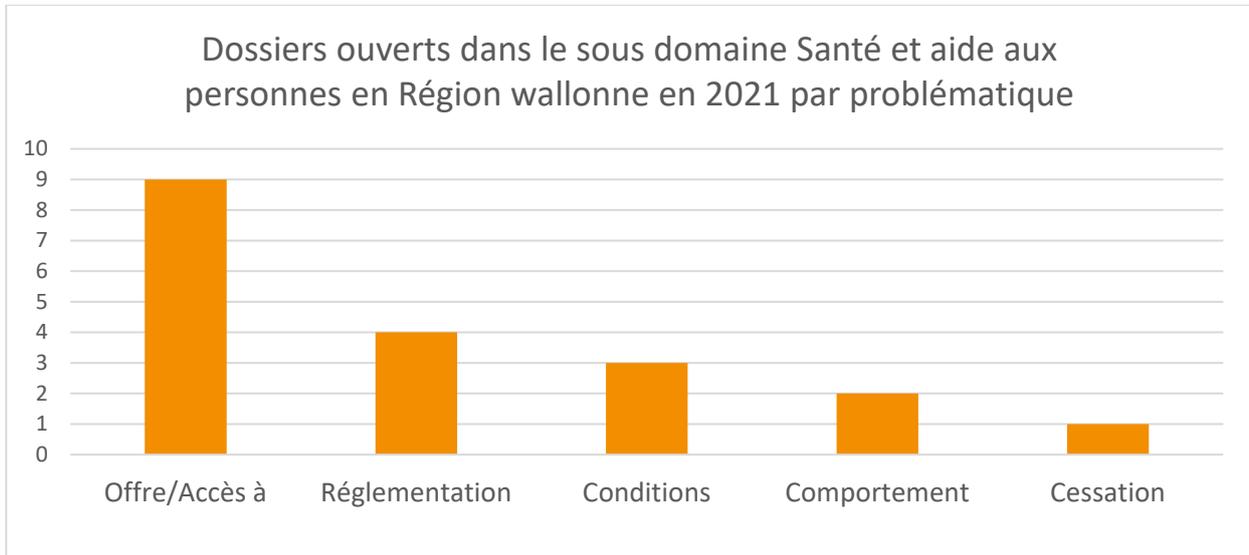
Une requérante interpelle Unia à la suite d'un refus de visite d'un bien géré par une agence immobilière. Lors de la prise de contact par téléphone pour solliciter une visite du bien, la collaboratrice de l'agence demande des informations sur la situation professionnelle de Madame. Celle-ci précise qu'elle cherche du travail et que son mari perçoit des indemnités de la mutuelle. L'agence immobilière l'informe que le propriétaire recherche une personne qui travaille ou qui est pensionnée. Elle ajoute que les garanties bancaires du CPAS sont refusées. Vu les conditions imposées par l'agence et le propriétaire, aucune date de visite n'est proposée à la requérante. Disposant d'un enregistrement téléphonique de cette conversation, la requérante demande une réparation du préjudice subi en vertu de l'article 19 du décret wallon de lutte contre certaines formes de discrimination¹. Dans une optique de résolution de conflits par solution négociée et dans la mesure où Unia n'a pas reçu d'éléments valables qui justifient la décision de refus de visite de la part de l'agence immobilière, une convention de transaction a pu être convenue entre les parties à hauteur de 500 euros.

1.4.3 Santé et aide aux personnes

En 2021, Unia a ouvert plusieurs dossiers dans le sous-domaine *santé et aide aux personnes*. Ce sous-domaine reprend les hôpitaux, les cliniques et les autres établissements de soins médicaux ainsi que les maisons de repos. Nous remarquons, dans le graphique ci-dessous, que les critères les plus concernés par l'ouverture de dossiers sont les critères du **handicap** et de **l'état de santé**.



Nous constatons dans le graphique ci-dessous que les problèmes rencontrés par les citoyens concernent principalement l'accès à certains établissements de soins. En effet, en 2021, Unia a ouvert des dossiers concernant notamment le refus de certains médecins de soigner des personnes non-vaccinées, des hôpitaux qui imposaient aux visiteurs de se faire tester à l'entrée du bâtiment ou encore concernant l'isolement des personnes âgées non vaccinées en maison de repos.



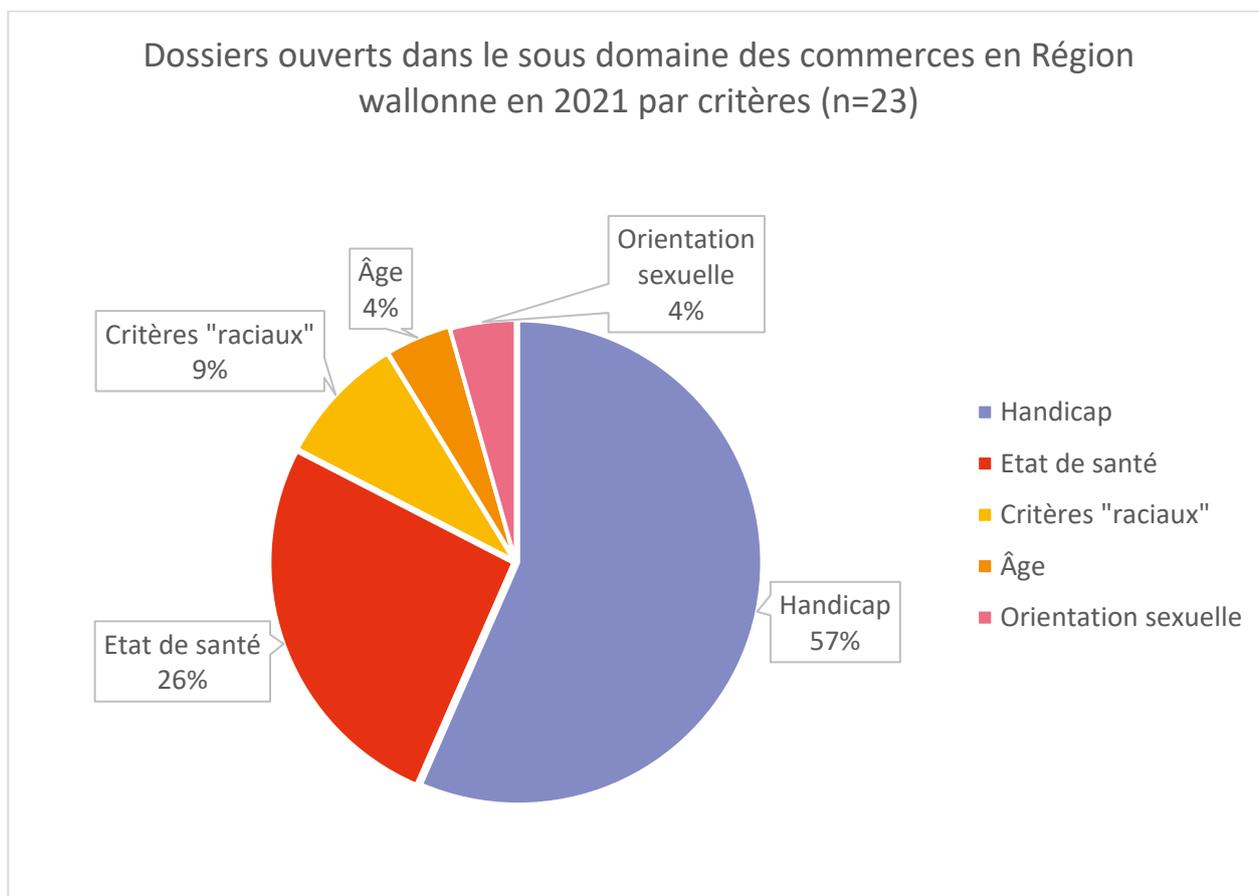
En guise d'exemple, plusieurs personnes nous ont signalé que l'accès au sein d'un hôpital hennuyer était conditionné par la présentation d'un CST pour les patients et visiteurs, alors qu'il n'était pas, à ce moment-là, obligatoire pour accéder aux hôpitaux et centres de soins. Unia a interpellé la direction de l'hôpital qui a alors réfléchi à des pistes de solution. Ainsi, l'hôpital a mis en place des tests gratuits et rapides à l'entrée pour que tout le monde puisse y avoir accès.

Dans un autre dossier ouvert en 2021, une personne sourde nous contactait au sujet d'une consultation dans un cabinet médical qui s'était mal déroulée. À la suite d'un accident de travail, Madame devait rencontrer le médecin du travail afin de déterminer sa capacité ou non à reprendre son poste. Lors de sa visite, le personnel d'accueil du centre médical a refusé d'ôter le masque afin de permettre à Madame la lecture labiale. Ensuite, le médecin qui a reçu Madame en consultation a, lui aussi, refusé de retirer son masque et l'alternative de l'écrit, proposée par la requérante. Toute communication était donc impossible et Madame n'a pas pu exposer au médecin les éléments importants concernant son état de santé. Unia a dès lors conseillé à la requérante d'exiger une nouvelle visite avec la présence d'un interprète en langue des signes en insistant sur le droit aux aménagements raisonnables. Elle a finalement obtenu un nouveau rendez-vous, avec un autre médecin, en présence de son interprète.

1.4.4 Commerces

En 2021, Unia a ouvert plusieurs dossiers relatifs aux *commerces*. Toutefois, ceux-ci ont été nettement moins nombreux qu'en 2020. En effet, durant toute l'année 2020, Unia a communiqué largement auprès de ce secteur (notamment auprès de Comeos, le porte-parole du Commerce et des Services en Belgique), des pouvoirs publics et de la société civile sur les problèmes liés aux mesures sanitaires imposées dans les commerces (port du masque obligatoire, caddie obligatoire, courses faites par une seule personne...) et de leurs impacts sur les personnes en situation de handicap notamment. De plus, certaines mesures ont finalement été abandonnées au cours de l'année 2021. Ces deux points peuvent expliquer la diminution des dossiers ouverts en 2021.

Cette année encore, le critère du **handicap** arrive en tête, suivi par le critère de **l'état de santé** et par les critères dits « **raciaux** ». Concernant les deux premiers critères, l'ouverture de dossiers peut encore être expliquée par les situations vécues durant la crise sanitaire en raison notamment des mesures en vigueur dans les commerces comme le port du masque.



La plupart des dossiers (15) concerne l'accès aux commerces (notamment les règles et mesures liées à la crise sanitaire et leurs conséquences sur les personnes en situation de handicap, malades ou âgées). Huit dossiers concernent des problèmes de comportement de la part du personnel ou des gérants de ces commerces.

Par exemple, nous avons été contactés par une personne déficiente intellectuelle qui rencontrait régulièrement des problèmes dans le supermarché où elle a l'habitude de faire ses courses. Elle nous expliquait être sans cesse surveillée par le personnel du magasin qui ne l'estimait pas capable de faire ses courses seule. L'accès aux caisses automatiques (self scan) lui aurait même été refusé. Elle a déposé plainte à la police pour discrimination fondée sur son handicap.

Comme chaque année, Unia a encore ouvert en 2021 des dossiers concernant les chiens d'assistance en formation. Il s'agit des chiens qui accompagneront, à la fin de leur formation, les personnes en situation de handicap. Lors de leur formation, ces chiens sont placés dans une famille d'accueil qui leur fait découvrir toutes les situations auxquelles ils seront confrontés plus tard (foule, centres commerciaux, proximité avec des chevaux, cinéma...). Unia est fréquemment interpellé par ces familles d'accueil et par les asbl de formation tels que Os'mose, concernant des refus d'entrée dans les commerces lorsqu'elles sont accompagnées de chiens en formation. Pourtant, le code wallon de l'action sociale et de la santé stipule clairement que « l'accès aux établissements et installations destinés au public est autorisé aux chiens d'assistance ». Par chien d'assistance, le code wallon précise qu'il s'agit de « tout chien dressé accompagnant des personnes handicapées dans leurs déplacements et actes de la vie quotidienne ou en cours de dressage avec un instructeur ou d'écolage au sein d'un milieu d'accueil familial ». Unia intervient dès lors auprès des commerçants afin de leur rappeler la législation en vigueur.

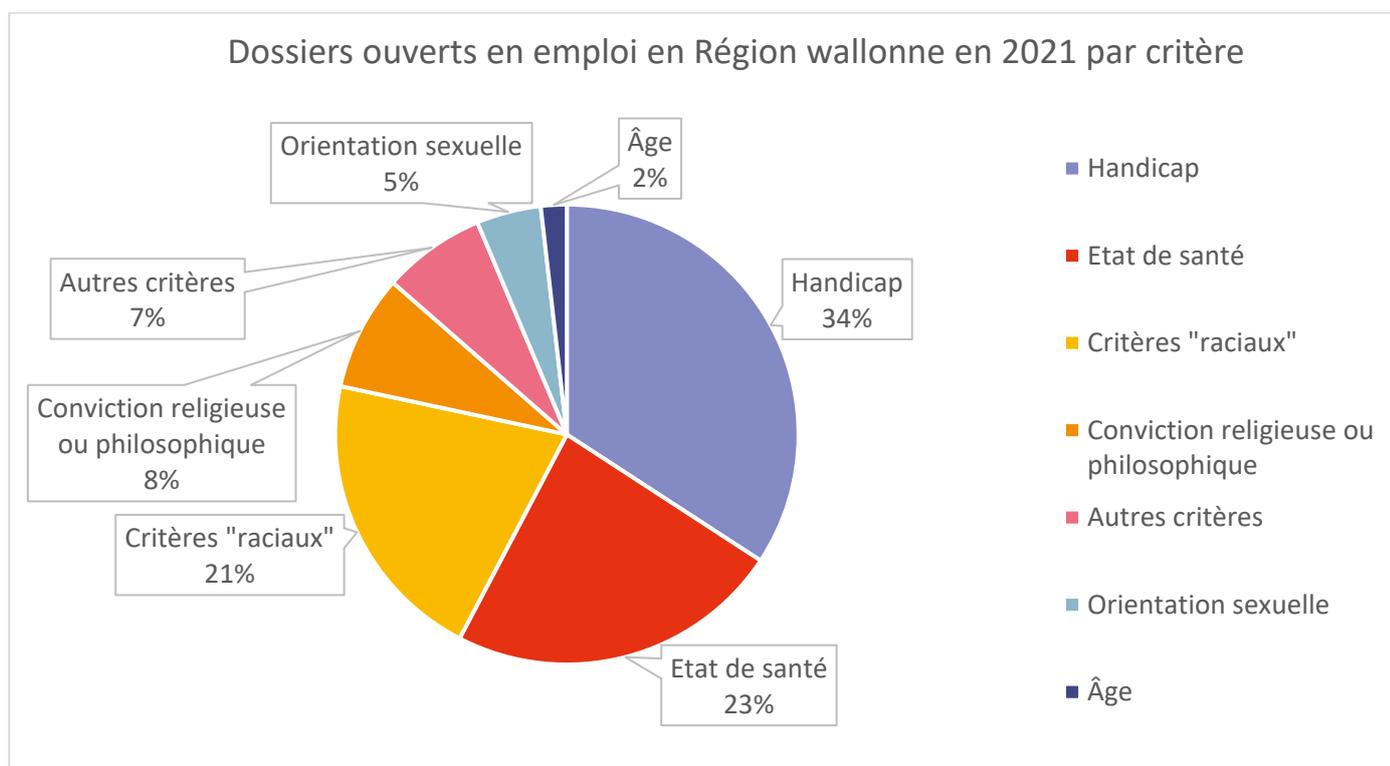
Unia a été interpellé par une requérante malvoyante se déplaçant au quotidien avec un chien d'assistance qui n'a pu avoir accès à un magasin. Ne prenant pas en compte les propos de la requérante concernant le statut spécifique du chien d'assistance, le responsable du magasin se référait uniquement à l'affiche apposée à l'entrée interdisant l'accès aux chiens. Unia a interpellé le siège central du magasin qui s'est excusé pour le comportement du responsable du magasin et s'est engagé à mieux informer le personnel. Afin d'éviter cet incident, Unia rappelle que l'autocollant « Bienvenue aux chiens d'assistance » peut être apposé à l'entrée de chaque magasin. Ces autocollants peuvent être demandés gratuitement auprès de l'Agence pour une vie de qualité (Aviaq) via ce lien : « Bienvenue aux chiens d'assistance ».

En ce qui concerne les critères dits « raciaux », Unia a, à nouveau, ouvert des dossiers relatifs au secteur Horeca dans la Ville de Liège. En effet, certains bars refuseraient l'entrée à des personnes afro-descendantes notamment. Chaque année, Unia est interpellé par des étudiants qui témoignent de ce type de « profilage » à l'entrée de plusieurs établissements. La difficulté dans ces dossiers réside dans l'objectivation de la preuve matérielle du motif de discrimination (origine, couleur de peau...) qui n'est, la plupart du temps, pas invoqué directement pour justifier le refus.

1.4.5 Emploi

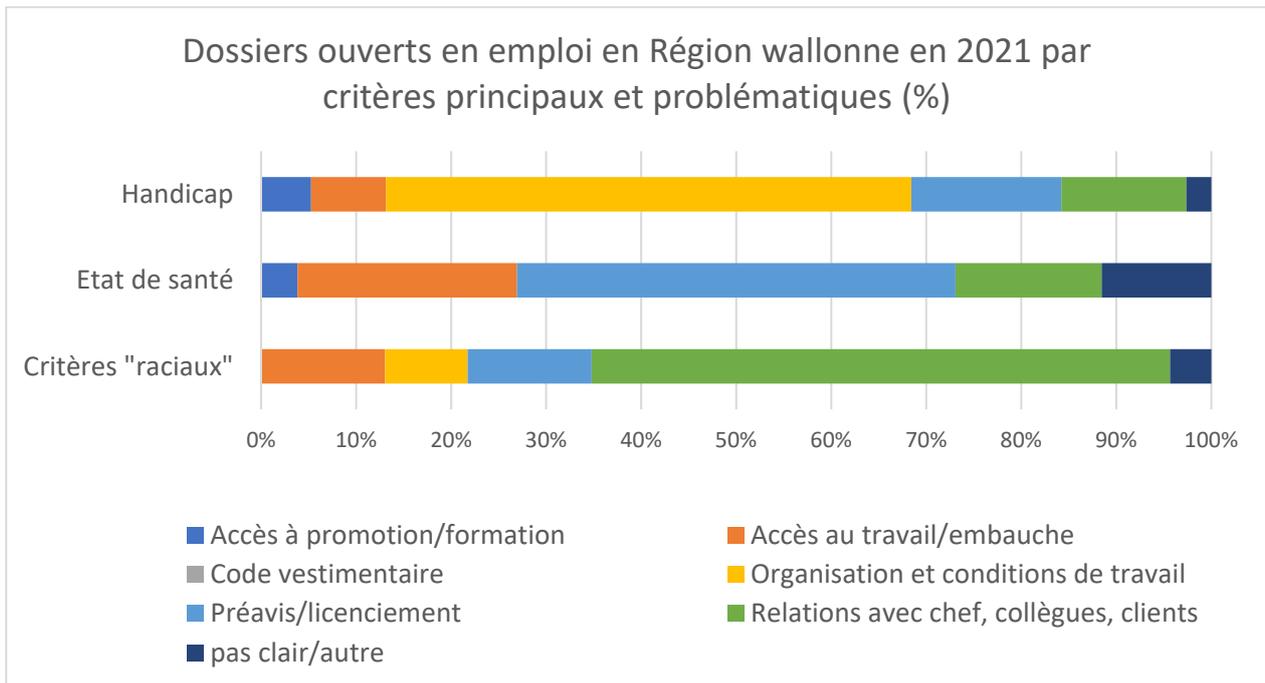
En 2020, **l'emploi** demeure le deuxième secteur concerné par les dossiers de discrimination ouverts en Wallonie. Le critère du **handicap** constitue le motif le plus courant de discrimination dans ce domaine. Viennent ensuite le critère de **l'état de santé** et les critères **raciaux**.

Le critère du **handicap** ainsi que celui de **l'état de santé** sont les critères qui augmentent le plus fortement par rapport à l'année précédente. Ces hausses conséquentes s'expliquent par les mesures prises dans le contexte sanitaire que nous avons connu en Belgique.



Dans le domaine de **l'emploi**, les discriminations peuvent avoir lieu à différentes étapes, comme expliqué dans le graphique ci-dessous. En effet, si nous croisons les trois principaux critères avec les problématiques concernées, nous remarquons que les situations sont différentes.

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



Les exemples ci-dessous illustrent une partie des dossiers qu'Unia a traité sur ces problématiques.

Porteuse d'une maladie grave et de longue durée, la requérante est statutaire dans une administration fédérale et bénéficie depuis 2015 d'un matériel adapté à son poste de travail (bureau réglable en hauteur et coussin ergonomique). Elle dispose également d'une autorisation à travailler dans des bureaux proches de son domicile alors que son équipe est située dans d'autres locaux, plus éloignés de chez elle. Cet arrangement a été mis en place pour limiter la durée des trajets entre son domicile et son lieu de travail, toujours de manière à répondre aux besoins découlant de son handicap. En avril 2020, lors du premier confinement Covid, la requérante a obtenu une dérogation à l'obligation générale de télétravail, son matériel adapté ne pouvant être transféré à son domicile par manque de place, et étant par ailleurs indispensable à la réalisation de ses tâches. Quelques mois plus tard, alors que le port du masque était rendu obligatoire, la requérante recevait une dérogation à cette obligation de la part de son médecin, toujours en raison de ses problèmes de santé. Elle portait donc une visière à la place du masque. À la suite d'une plainte à son sujet de la part d'une collègue (liée au port de la visière à la place du masque et au fait que la requérante ne télétravaillait pas alors qu'une obligation générale de télétravail était en vigueur), la requérante a été contrainte, sur consigne de ses responsables, de télétravailler sans son matériel adapté. Interpellé par la requérante, Unia a contacté l'employeur pour lui rappeler les principes en matière de non-discrimination et d'aménagements raisonnables, ainsi que les dispositions autorisant les dérogations à certaines règles Covid en raison d'une situation de handicap. Cette intervention a permis à la requérante de reprendre le travail en présentiel, tout en ayant l'autorisation de porter une visière à la place du masque.

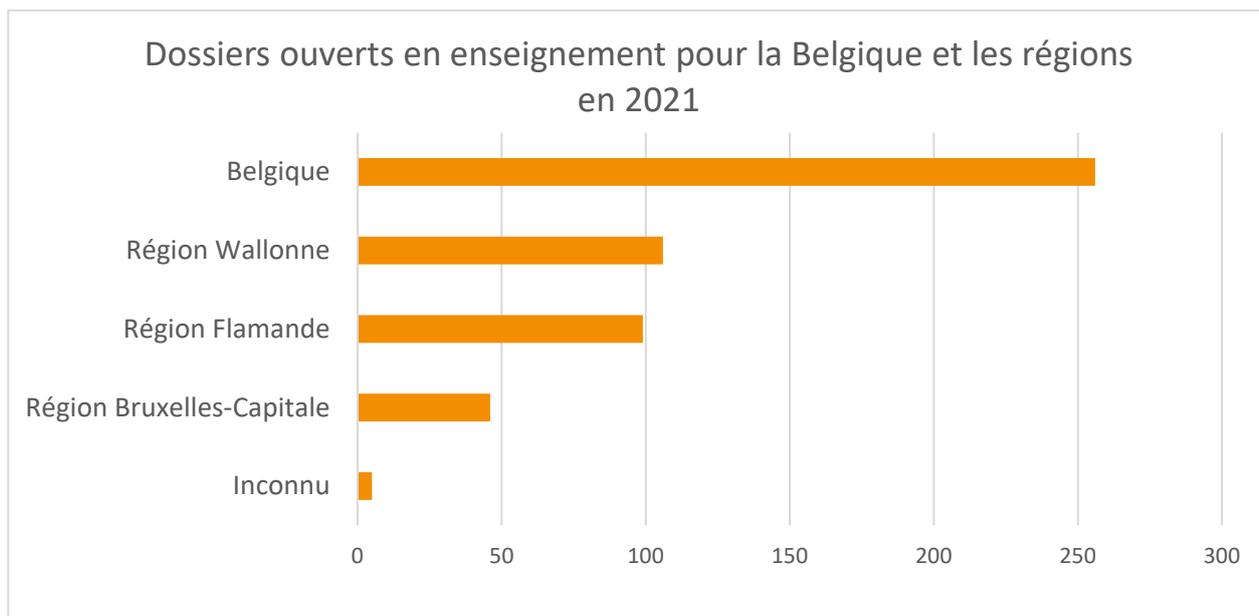
Toutefois, quelques jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, la requérante s'est vue notifiée le transfert de son matériel adapté sur son lieu officiel d'affectation, après plus de deux ans passés en « bureau satellite ». Ce transfert a été justifié par le fait que l'aménagement en question n'avait pas été mis en place dans le cadre des procédures formelles prévues par l'administration. Ce changement soudain s'inscrivait en contradiction avec la recommandation de limiter les temps de parcours domicile-lieu de travail. Unia est intervenu, à nouveau, par le biais de courriers officiels, pour exposer les différents arguments permettant de montrer que la décision soudaine du déplacement du lieu de travail pouvait s'assimiler à un refus d'aménagement raisonnable. L'employeur a alors réagi en permettant à la requérante d'être définitivement mutée dans une équipe dont les bureaux se situent près de chez elle.

Unia a été interpellé par un employé d'une administration communale victime de harcèlement sur base de son origine. Ses collègues tenaient régulièrement des propos déplacés, qu'ils considéraient comme des blagues. Un jour, ses collègues ont échangé un mail qu'il a reçu par erreur et qui brocardait son origine arménienne. Ses collègues pointaient également du doigt ses fautes d'orthographe, le français n'étant pas sa langue maternelle. Le requérant s'est senti de plus en plus mis à l'écart et harcelé sur base de son origine. Ses relations au travail se sont dégradées au fil des mois. Il a tenté d'en parler à sa hiérarchie qui n'a pas pris la mesure de la situation. Unia a conseillé et accompagné le requérant concernant les différentes démarches à effectuer formellement en cas de harcèlement.

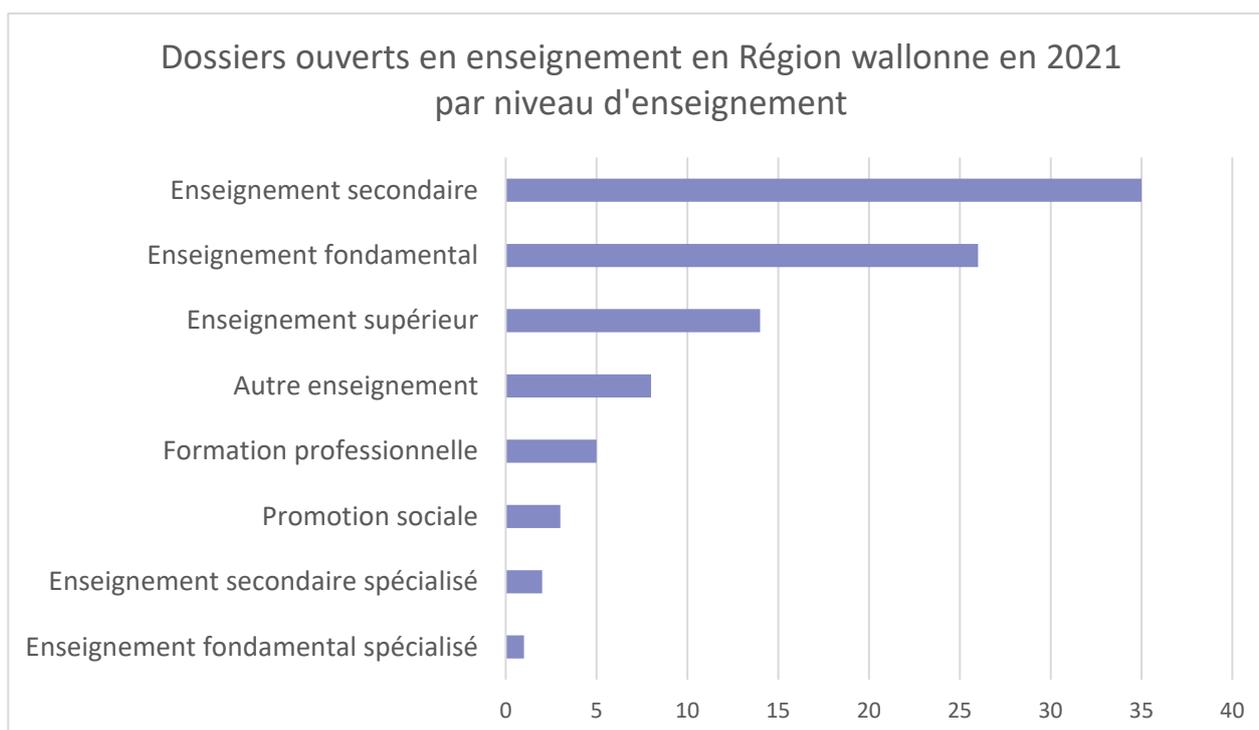
1.4.6 Enseignement

L'**enseignement** constitue le troisième domaine le plus concerné par les discriminations en Wallonie pour l'année 2021. Cette position reste identique aux années 2019 et 2020. En effet, pour 2021, les dossiers **enseignement** représentent toujours 17 % de l'ensemble des dossiers en Wallonie.

Si nous comparons les chiffres en Wallonie par rapport au reste de la Belgique, nous constatons que la proportion des dossiers wallons représente 41,4 % des dossiers ouverts toutes régions confondues.

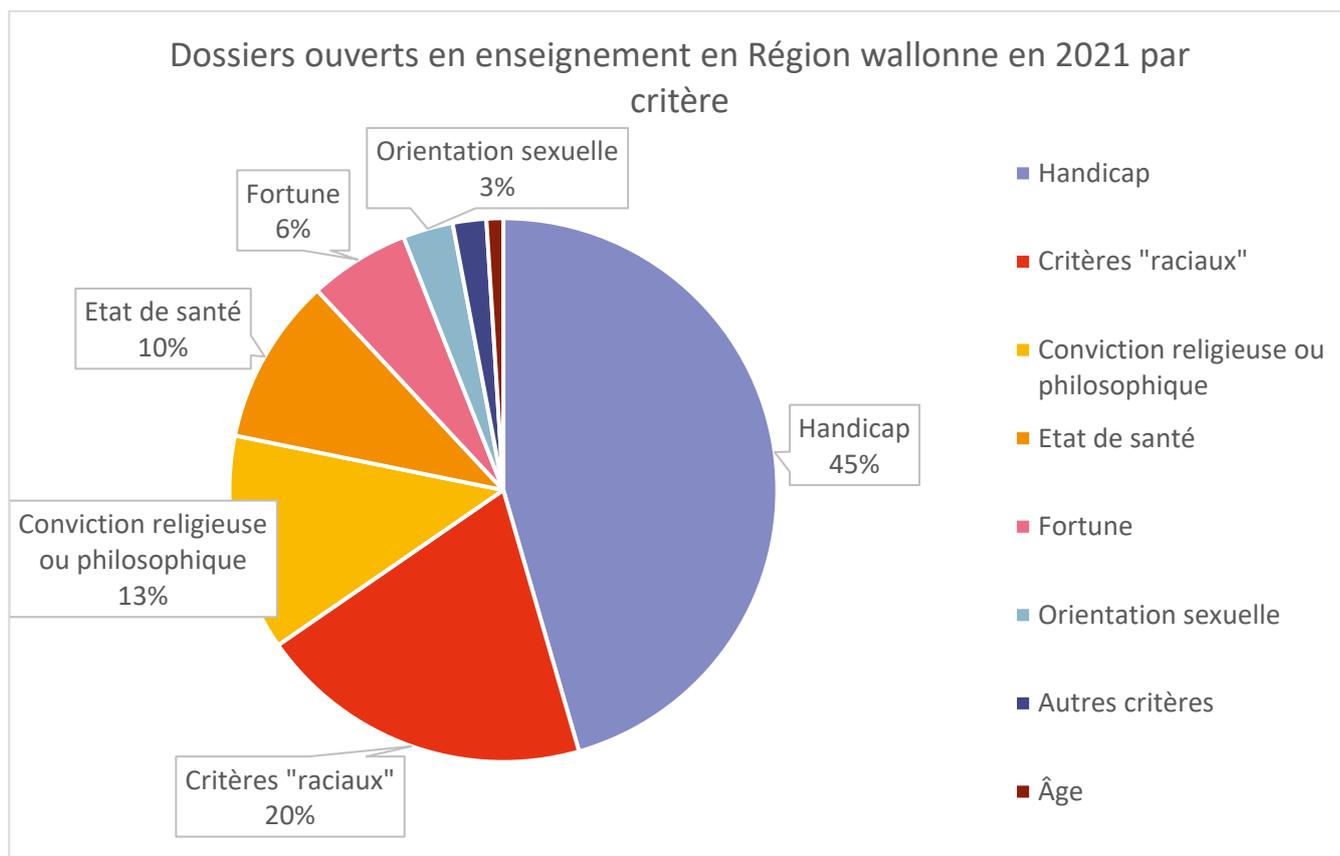


En 2021, les dossiers ouverts par Unia ont surtout concerné l'enseignement secondaire et fondamental ordinaire.



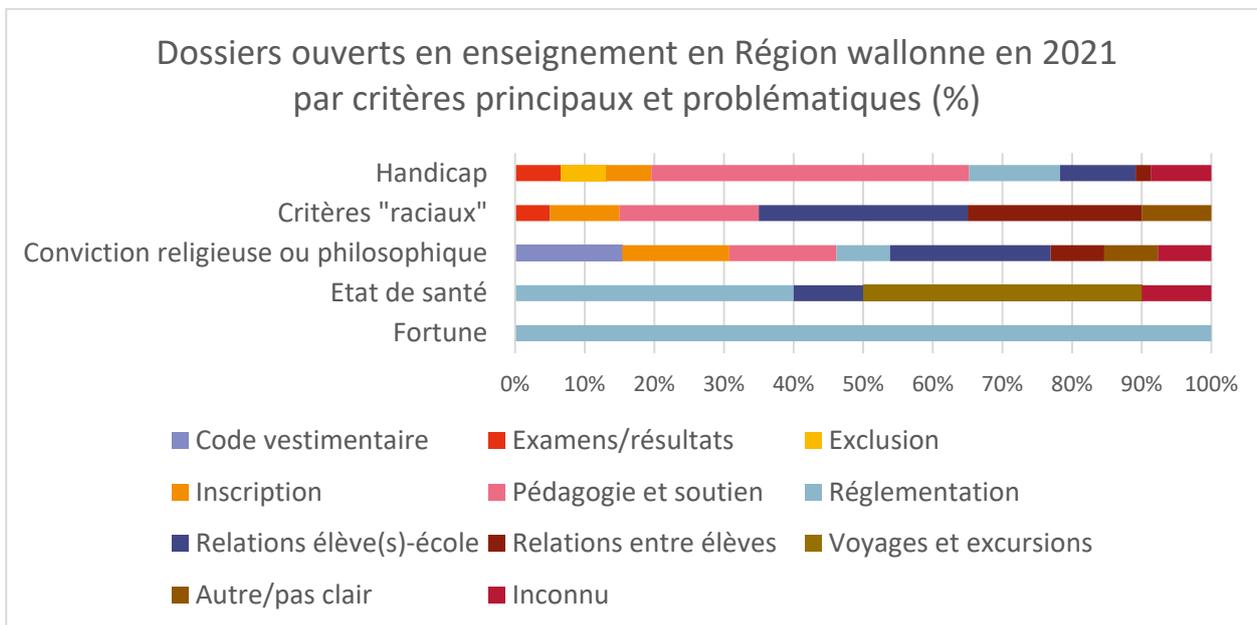
Nous constatons une augmentation des dossiers ouverts entre 2020 (71) et 2021 (94). Cela s'explique par le peu de dossiers ouverts en 2020 eu égard aux nombreuses et longues périodes de fermeture partielle ou totale des écoles et la mise en place de cours à distance. L'année 2021 a, quant à elle, connu une reprise quasi-totale de l'enseignement en présentiel, ce qui entraîne *de facto* une augmentation du nombre de dossiers traités par Unia.

Le critère du **handicap**, les critères dits « **raciaux** », le critère lié aux **convictions religieuses ou philosophiques**, le critère lié à l'**état de santé** et le critère de la **fortune** composent le top 5 des critères pour lesquels Unia a ouvert des dossiers en 2021.



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

- Des élèves/étudiants en situation de **handicap** ou ayant un trouble d'apprentissage signalent principalement des problèmes liés au manque de soutien et à la pédagogie inadaptée des professeurs.
- D'autres personnes nous contactent au sujet de situations liées aux critères dit « **raciaux** » et aux **convictions religieuses ou philosophiques** qui s'illustrent en général par des relations difficiles entre élèves ou avec l'école (direction, professeurs).
- Enfin, d'autres nous contactent en lien avec les critères **fortune** et **état de santé** notamment dans le cadre de l'organisation des excursions et voyages scolaires.



Ci-dessous, vous retrouverez plusieurs exemples illustrant des problèmes rencontrés par les élèves et les étudiants qui ont contacté Unia et pour lesquels nous avons ouvert des dossiers.

Une école organise un voyage pour les élèves de sixième année du secondaire en Italie. Dans un courrier adressé aux parents des élèves, l'école mentionne que tous les élèves qui participent au voyage devront être vaccinés de deux doses depuis plus de 15 jours. La maman d'un élève non-vacciné souhaitant participer au voyage a pris contact avec Unia.

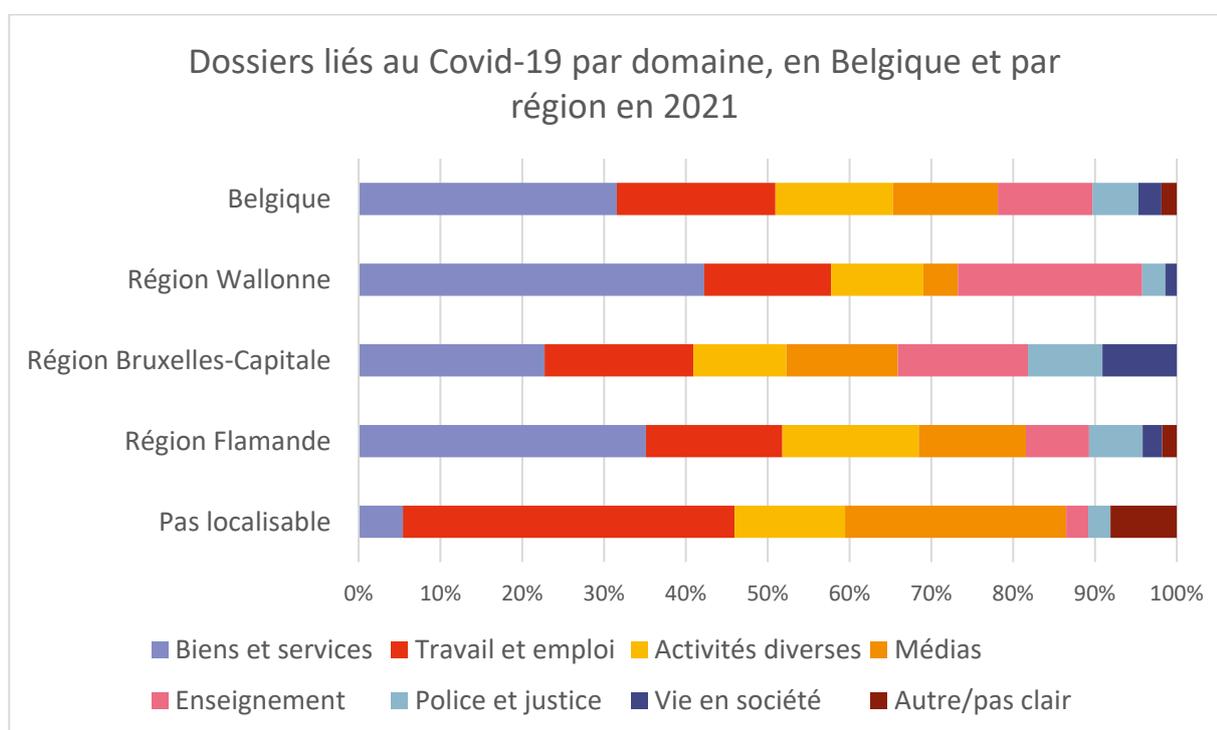
Unia a interpellé le directeur de l'établissement afin de lui faire part de son avis publié sur le site concernant les restrictions liées à l'état vaccinal dans le cadre des activités scolaires. Dans cet avis, nous recommandons aux établissements scolaires de privilégier des alternatives les plus inclusives possible et qui ne laissent aucun élève de côté. Dans le cadre des voyages scolaires, cela pourrait notamment impliquer un changement de destination ou une adaptation du programme d'activités.

Unia a donc demandé à la direction de cette école d'envisager des alternatives qui permettraient que tous les élèves (vaccinés ou non) puissent participer au voyage.

1.4.7 La gestion de la crise liée au Covid-19

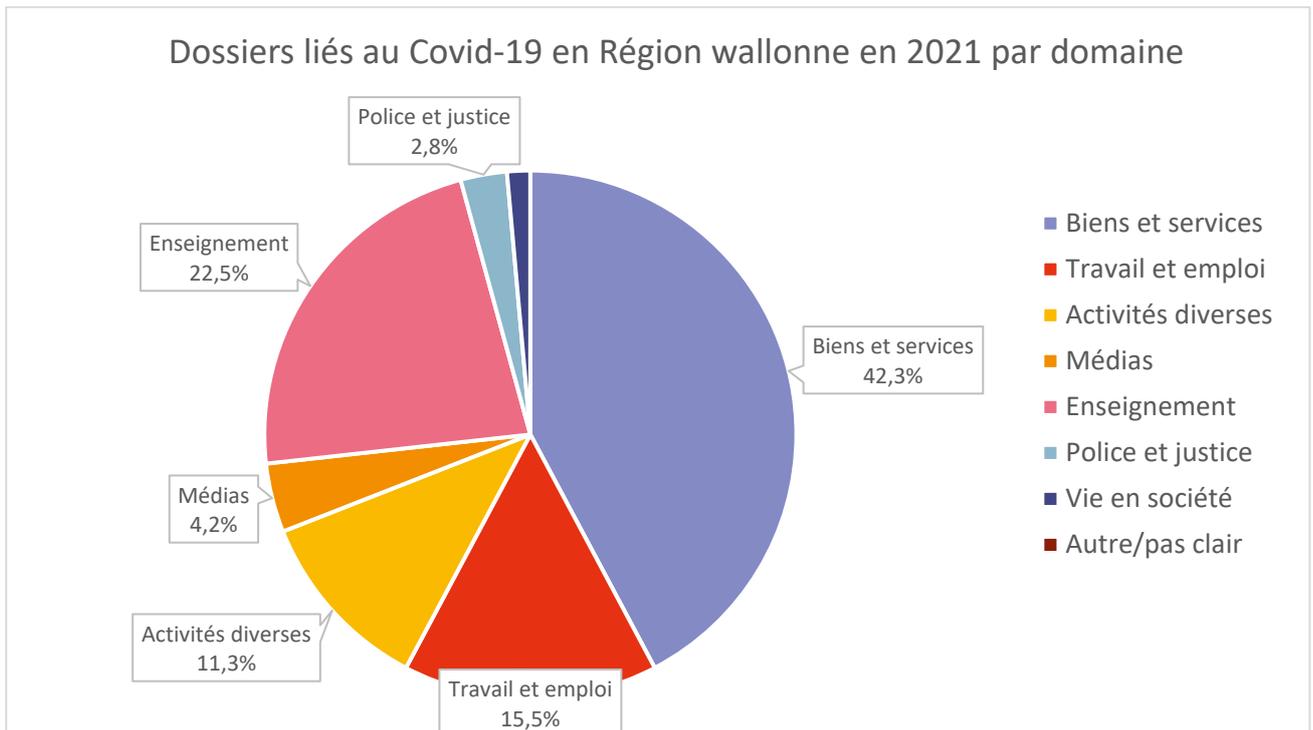
Dans la continuité de l'année 2020, de nombreux secteurs d'activités continuent à être impactés par la crise sanitaire et les mesures de lutte contre la propagation du virus. La campagne de vaccination, l'entrée en vigueur du Covid Safe Ticket et les différentes mesures de sécurité, de protection et de distanciation ont entraîné des conséquences importantes sur l'accès aux droits fondamentaux pour un ensemble de citoyens.

Cela a généré de nombreuses réactions concernant les conséquences de certaines mesures prises en vue de lutter contre la pandémie en lien avec les matières pour lesquelles Unia est compétent. Sur l'ensemble de l'année, nous avons reçu 3 724 signalements liés à cette pandémie (contre 1 754 en 2020), dont seulement 191 proviennent de la Région wallonne¹.



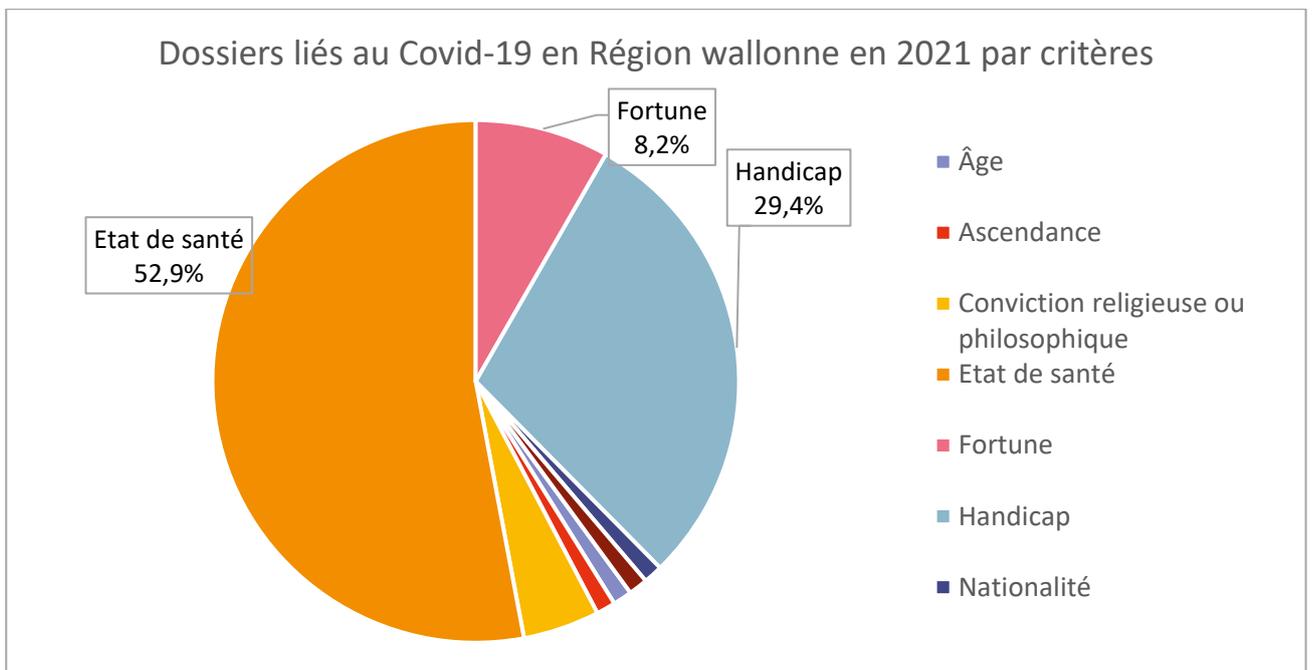
Dans l'ensemble des signalements enregistrés pour la Belgique, seuls 320 ont donné lieu à l'ouverture d'un dossier et donc à l'intervention d'Unia. Sur ces 320 dossiers, 71 proviennent de Wallonie (22,2 %). C'est deux dossiers de moins qu'en 2020. Près de la moitié d'entre eux concerne le domaine des **biens et services** (42,3 %), viennent ensuite les dossiers dans les domaines de **l'enseignement** (22,5 %) et de **l'emploi** (15,5 %).

¹ Bien que ce chiffre soit nettement inférieur aux signalements ouverts dans les autres régions, il faut noter que plus de la moitié des signalements (55 %) ne sont « pas localisables » dans une des trois régions car ils concernent généralement des plaintes contre les mesures gouvernementales d'application dans l'ensemble du pays.



Quant aux critères, c'est le critère de **l'état de santé** qui est le plus représenté dans ces dossiers (52,9 %). Ces dossiers illustrent principalement les conséquences des mesures liées au statut vaccinal des personnes ou à l'application du CST. Viennent ensuite les critères du **handicap** (29,4 %) et de la **fortune** (8,2 %).

Pour plus de détails sur le contenu des dossiers liés au Covid-19, nous renvoyons le lecteur au rapport annuel 2021 et aux rapports spécifiques qu'Unia a publié en 2021 concernant les impacts de la pandémie².



² Notamment, le rapport intitulé « Covid-19 : les droits humains à l'épreuve ». Ou encore un rapport publié en 2021 présentant les résultats d'une étude qualitative sur l'impact des mesures Covid-19 sur les droits humains en maisons de repos et de soins.

Nous présentons ci-dessous quelques exemples de dossiers ouverts par Unia relatifs au Covid-19.

Une étudiante s'est vu refuser la location d'un kot au motif qu'elle n'est pas vaccinée. Les propriétaires sont médecins et leur cabinet se situe au rez-de-chaussée du bâtiment des kots étudiants. Ils invoquent le danger que représentent les personnes non-vaccinées pour la patientèle. Unia contacte les propriétaires pour leur expliquer qu'utiliser le statut vaccinal comme critère de sélection est problématique pour deux raisons. D'une part, l'information relative au statut vaccinal des futurs locataires ne fait pas partie des informations qui peuvent être demandées dans un but de sélection. Il pourrait, par ailleurs, y avoir une violation du respect de la vie privée. D'autre part, refuser la location à une personne en fonction de son statut vaccinal pourrait être qualifié de discrimination³. À la suite de cet échange téléphonique avec les propriétaires, un courrier officiel reprenant notre analyse et demandant un changement des pratiques leur a été envoyé. Ceux-ci ont confirmé qu'à l'avenir ils tiendraient compte de nos remarques.

Unia a été interpellé par un parent d'élève dont l'école lui demandait de s'inscrire à une application pour suivre des cours de sport à distance, sur son smartphone. L'accès à cette application était payant et obligatoire pour les élèves. Les cours suivis grâce à l'application permettaient la réussite ou l'échec de l'examen de fin d'année. Le fait d'exiger de suivre des cours via une application payante défavorisait les enfants dont les parents ne pouvaient assumer cette charge financière. Unia a accompagné le parent d'élève en sensibilisant l'école à la discrimination sur base de la fortune que peuvent subir certains élèves dans le cadre scolaire.

Plusieurs requérants ont déposé un signalement auprès d'Unia concernant l'obligation vaccinale prévue par une ville dans le cadre des fêtes de Wallonie en septembre 2021. Pourtant, comme dans l'exemple cité ci-dessus, conditionner l'accès à un événement public à l'obligation vaccinale pose question à deux niveaux. D'une part, l'information relative au statut vaccinal des personnes de plus de 12 ans ne fait pas partie des informations qui peuvent être demandées aux fins de filtrer l'accès à un événement public. Il pourrait par ailleurs y avoir une violation du respect de la vie privée⁴. D'autre part, refuser l'accès d'une personne à un événement public sur la base de son statut vaccinal nous apparaît discriminatoire. Peu après ces interpellations, Unia a constaté que la ville avait revu ce critère d'admission à l'évènement en autorisant l'accès uniquement sur base du Covid Safe Ticket.

Le Service local a été interpellé par des étudiants et étudiantes stagiaires du secteur des soins de santé. Ils étaient obligés d'effectuer des tests Covid à chaque stage, à raison de 46 € par test. Avec un minimum de trois stages par trimestre, certains éprouvaient des difficultés à suivre financièrement. D'autant que la plupart n'avait plus de job étudiant. Les établissements ont finalement pu trouver un accord avec les mutualités qui ont pris en charge les frais liés aux tests.

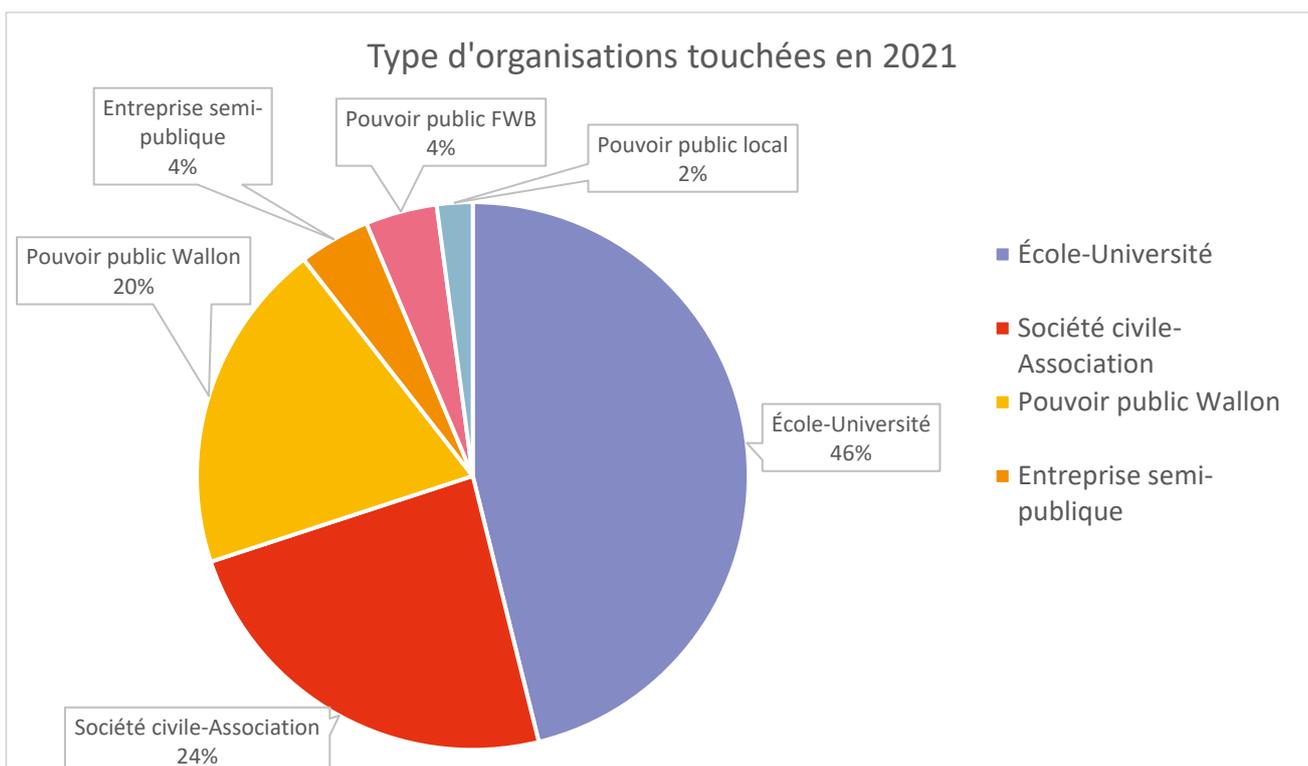
2 Informations et sensibilisations

Durant cette année 2021 et malgré la pandémie, le service local d'Unia a continué à sensibiliser certains publics cibles sur nos matières. Ces séances ont été réalisées par nos collaborateurs et collaboratrices par visioconférence ou en respectant les gestes barrières si les séances en présentiel étaient autorisées.

Durant l'année 2021, 103 heures d'informations et de sensibilisations ont été données par Unia en Wallonie. 1 226 personnes (professionnels et futurs professionnels) ont ainsi été sensibilisées à la thématique de la discrimination.

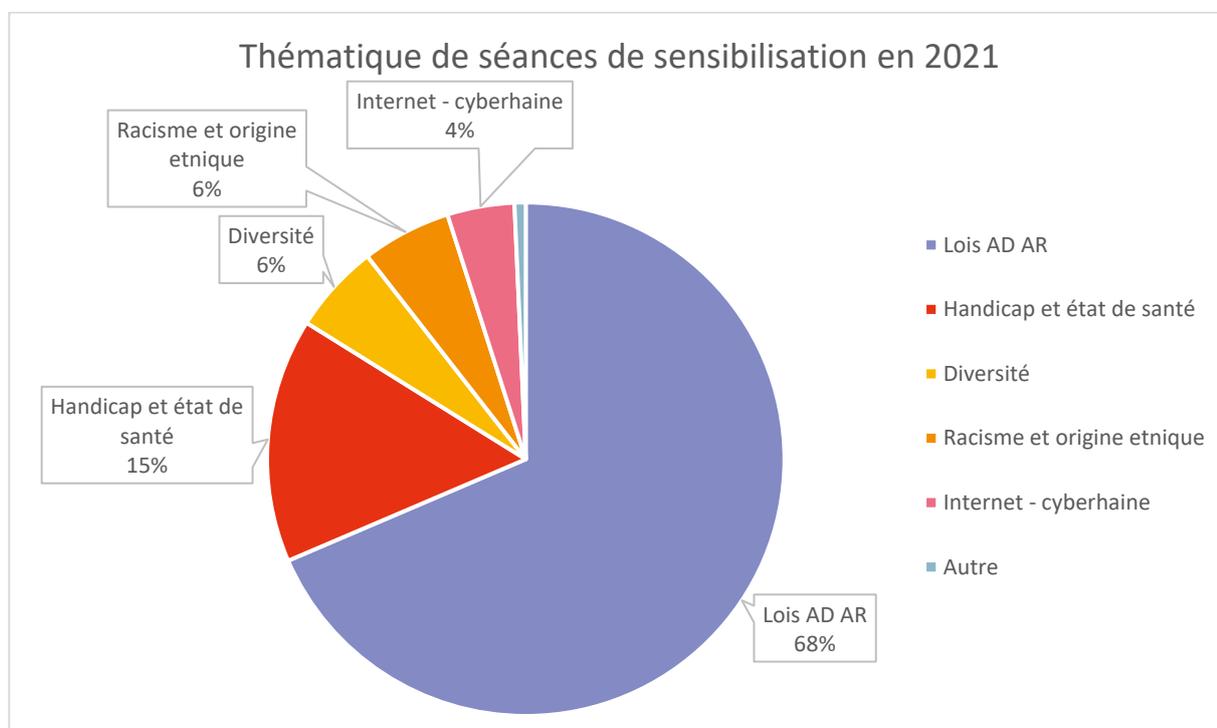
Parmi ces 103 heures, **le service local a contribué à 71 heures de sensibilisation et touché 897 personnes.**

Par ailleurs, le service local a outillé des partenaires locaux afin qu'ils s'approprient les sensibilisations et les dispensent à leur tour.



En 2021, la majorité des interventions a été réalisée auprès de hautes écoles et universités wallonnes. Ce pourcentage élevé révèle l'importance que le service local prête aux futurs professionnels. Cela confirme également une nécessité d'outiller tout enseignant de l'enseignement supérieur qui serait intéressé d'intégrer la thématique de la lutte contre les discriminations dans son cours. Tout aussi important, le monde associatif et les pouvoirs publics wallons ont sollicité notre service local afin de sensibiliser leurs travailleurs et leurs agents à nos matières.

En 2021, la majorité des sensibilisations a porté sur le cadre législatif antidiscrimination. Viennent ensuite la thématique du **handicap** et de **l'état de santé**. Enfin, 6 % des interventions ont ciblé spécifiquement deux thèmes : celui de la **diversité** et du **racisme**.



Parmi ces 71 heures de formation, nous vous présentons quelques interventions :

Sensibilisation à l'Université de Mons Hainaut destinée aux étudiants en orthopédagogie

Unia a sensibilisé les étudiants en orthopédagogie aux questions de discrimination sur base du handicap. Nous avons pu aborder également la question de l'inclusion et des aménagements raisonnables.

Sensibilisation des managers de la Ville de Tournai

Unia a sensibilisé les responsables de différents services et départements de la Ville. Cette sensibilisation portait sur la loi antidiscrimination et sur son application dans le travail quotidien du personnel communal. Ce travail se poursuivra en 2022.

Sensibilisation de futurs assistants sociaux

Haute Ecole en Hainaut (HEH)

Unia a sensibilisé les futurs assistants sociaux (3^{ème} année) de la Haute Ecole en Hainaut aux questions relatives à la discrimination et aux législations qui les sanctionnent.

Haute Ecole Namur-Liège-Luxembourg (Henallux)

Le service local est intervenu pendant une journée au sein de l'Henallux pour informer et sensibiliser les futurs assistants sociaux sur le cadre législatif antidiscrimination. Ainsi, lors de leurs stages et à termes, à travers leur future profession, les étudiants pourront relayer les informations, auprès du public et de leurs collègues.

Temps d'échanges autour de la diversité avec les professionnels de l'accueil de la petite enfance

Dans le cadre d'un projet abordant l'enseignement, la formation et l'emploi pour l'accueil des enfants, l'asbl Promemploi a sollicité Unia et le Crilux pour alimenter un groupe de travail mis en place sur la thématique de la diversité au sein des milieux d'accueil. L'objectif était de susciter la réflexion et de recueillir les besoins et questionnements du public-cible constitué de professionnels en lien avec l'accueil des enfants en Province du Luxembourg.

Séances d'information à destination de délégués syndicaux

La CSC du Brabant Wallon et du Hainaut a organisé une séance d'information sur la loi antidiscrimination ainsi qu'une présentation de l'outil « [eDiv](#) », la formation en ligne gratuite d'Unia qui fournit des réponses claires aux questions en matière de discrimination, de gestion de la diversité et des aménagements raisonnables au travail. Ces séances ont été dispensées à une cinquantaine de délégués syndicaux en charge de la diversité.

Webinaire sur les discriminations d'accès au logement organisé par l'Union des Villes et des Communes Wallonnes

Dans le cadre de la présentation du plan wallon de lutte contre les discriminations au logement, l'Union des villes et des communes a organisé un webinaire à destination des villes et des acteurs de la société civile. Unia y a présenté les chiffres et les principaux constats en Wallonie relatifs aux discriminations dans le domaine du logement.

Séance d'informations via un Facebook live : « Quelles mesures pour lutter efficacement contre les discriminations au logement ? »

À la demande du CDH (les Engagés), il était question de présenter le travail d'Unia et l'état de la situation en matière de discrimination dans le domaine du logement : les chiffres, les constats, les recommandations adressées aux autorités ainsi que les outils pour lutter contre les discriminations.

Présentation du monitoring socioéconomique à la Haute Ecole de gestion de l'Université de Liège (HEC)

Dans le cadre du cours de gestion de la diversité dispensé à la HEC, Unia est intervenu pour présenter aux étudiants le cadre légal antidiscrimination. Cette intervention portait sur le domaine de l'emploi, par le biais du rapport annuel 2020 d'Unia et des résultats du [Monitoring socioéconomique 2019](#) sur la stratification du marché de l'emploi en fonction de la nationalité, de l'origine et de la durée d'établissement en Belgique des travailleurs.

Sensibilisation à la convention ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap

En 2021, Unia est intervenu dans le cadre de cours dispensés à l'HELMO de Liège et à la Haute école Charlemagne de Verviers afin de présenter le cadre légal antidiscrimination, avec un focus sur le handicap et les aménagements raisonnables pour les étudiants/élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement. Nous avons aussi présenté les dispositions de la convention ONU relatives à l'enseignement inclusif et nous avons proposé des analyses de cas pratiques aux étudiants.

Sensibilisation relative aux lois antidiscrimination avec un focus sur l'emploi des personnes en situation de handicap

À la demande du Centre de Rééducation Socioprofessionnelle de L'Est (CRSE) à Verviers, nous avons présenté la législation antidiscrimination et porté l'attention sur l'emploi et le handicap. Cette matinée de sensibilisation était l'occasion pour les collaborateurs du CRSE de revenir sur des situations spécifiques vécues dans leurs pratiques professionnelles et de les analyser.

3 Accompagnement et plaidoyer

3.1 Rencontres des autorités locales

Les collaborateurs du service local jouent un rôle 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. Nous voulons 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 les discriminations ».

Une fois encore, le contexte sanitaire qui nous touche depuis 2020 a eu un impact sur cette mission. En effet, les communes ont dû faire face à d'autres priorités : la pandémie, les inondations. Tout comme l'année passée, les collaborateurs du service local ont rencontré moins de communes qu'à l'accoutumée. Notons que nous reprendrons ce travail dès que possible.

Ainsi, en 2021, nous avons rencontré et renforcé les liens notamment avec les communes de Verviers, Amay, Liège, Oupeye, Charleroi, Ecaussinnes, Tournai, Wavre, Ottignies-Louvain-La-Neuve, Dinant, Namur, Fauvillers, Bastogne et Chaumont-Gistoux.

3.2 Participation aux plateformes locales et communales

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

Province de Liège

- Commissions consultatives des personnes handicapées des villes de Liège, de Verviers et d'Amay
- Collectif 03.12 de Liège
- Plateforme du plan local d'intégration de Verviers
- Comité d'accompagnement du plan de lutte contre le racisme et du plan Diversité de Verviers

Province de Hainaut

- Collectif AMORMOS (À Mons, on respecte mon orientation sexuelle et mon identité de genre)
- Conseil Consultatif des Personnes à Besoins Spécifiques de la Ville de Mons
- Conseil Consultatif de la personne handicapée de la Ville de Charleroi
- Comité LGBTQ+ de la Ville de Charleroi

Province du Brabant wallon

- Groupe « accessibilité » de la Ville d'Ottignies

Province de Namur

- Groupe de travail logement de la Plateforme namuroise du social
- Groupe de réflexion de la communauté subsaharienne de la Ville de Namur
- Groupe de réflexion du musée africain de la Ville de Namur
- Comité « accessibilité » de la Ville de Namur
- Plateforme de lutte contre le racisme de la Province de Namur
- Comité d'accompagnement Initiatives Locales d'Intégration du GABS (Groupe d'animation de la Basse-Sambre)

3.3 Accompagnement des communes

3.3.1 Le conseil de la nuit de la Ville de Liège

À la suite de nouveaux signalements relatifs à la discrimination raciale à l'entrée de certains bars dans le Carré de Liège, les collaboratrices d'Unia ont pris contact avec **le Conseil communal consultatif de la nuit**, nouvellement mis en place par la Ville. Le Conseil de la nuit est un organe consultatif qui remettra chaque année des avis et propositions aux autorités communales afin d'améliorer plusieurs situations relatives à la vie nocturne liégeoise. Unia, en concertation avec le Conseil de la nuit, participe à l'élaboration d'une stratégie et à la mise en place d'actions qui permettront de diminuer les actes de discrimination raciale, notamment par le biais de sensibilisation des acteurs de terrain (police, agent de quartier, cafetiers...).

3.3.2 La Police de la zone Vesdre (Verviers)

Les collaboratrices d'Unia et la Maison Arc-en-Ciel de Verviers sont allés à la rencontre de la police de la zone Vesdre (Verviers-Dison-Pepinster) et de son nouveau chef de corps, afin de lui présenter le travail des deux organisations et de réfléchir ensemble à de potentielles **collaborations**.

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

En 2020, la Ville de Verviers a voté la mise en place d'un **plan de lutte contre le racisme** et d'un **plan visant la gestion de la diversité**. En 2021, les commissions d'accompagnement de ces plans, dont Unia fait partie, ont mis en place des réunions de travail afin d'élaborer les actions futures.

En ce qui concerne le plan de lutte contre le racisme, le comité de pilotage composé du CRVI, de la Ville de Verviers, de la FGTB, du MOC, de Bepax et d'Unia a tenu plusieurs réunions de travail en 2021. Les objectifs de ces rencontres étaient de construire une définition commune des concepts et de la problématique, d'identifier des objectifs clairs en matière de lutte contre le racisme à Verviers et de faire un état des lieux de l'existant. À la suite de ce travail, les orientations et les objectifs du plan ont été présentés aux acteurs politiques et associatifs verviétois début 2022.

En ce qui concerne le plan Diversité, des réunions se sont tenues en 2021, sous la coordination de la ville de Verviers, en collaboration avec le CRVI, le CPAS de Verviers et Unia afin de valider les lignes directrices et le phasage du plan, mais aussi d'élaborer un cahier des charges pour la phase d'analyse des profils des agents communaux de la Ville. Un appel de marché public a été lancé et c'est le Centre d'Etude de l'Ethnicité et des Migrations (CEDEM) de l'ULiège qui prendra en charge l'étude (quantitative et qualitative) qui sera lancée en 2022.

3.3.4 Des villes wallonnes luttent contre les discriminations dans le logement

Le droit à un logement décent est un droit consacré par la Constitution. Le marché du logement est un marché concurrentiel, et son accès n'est pas aisé pour de nombreux ménages. La discrimination accentue cette difficulté et ne permet pas à certains citoyens de jouir de ce droit sur un pied d'égalité avec les autres. Unia est convaincu que les pouvoirs locaux ont un rôle à jouer dans la lutte contre les discriminations au logement, au plus près des citoyens et des réalités locales.

C'est la raison pour laquelle **un groupe de travail** a été mis en place en 2019 afin d'encourager les villes wallonnes à réfléchir à leur politique de logement. En 2021, les villes de Chaumont-Gistoux et de Tournai s'y sont jointes et portent le nombre total de villes participantes à huit : Namur, Liège, Verviers, Mons, Charleroi, Bastogne, Tournai et Chaumont-Gistoux. Ce groupe de travail se réunit tous les trois mois et s'inspire mutuellement de bonnes pratiques et de réflexions existantes tout en les adaptant aux besoins, aux spécificités et aux moyens de leur ville.

3.3.5 Commune de Fauvillers : la neutralité au sein du règlement communal

Tout comme dans le secteur privé, un service public ne peut interdire les signes philosophiques ou religieux à ses agents communaux sur le lieu de travail que dans des conditions précises. La question de la neutralité requiert donc une réflexion sur le cadre déontologique.

Soucieuse de l'inclusion de chaque membre de son personnel, la commune de Fauvillers a sollicité Unia concernant l'interprétation de la **notion de neutralité de son règlement communal**. Notre service a apporté un éclairage juridique permettant au collège communal de poursuivre sa réflexion sur le choix d'une neutralité exclusive ou inclusive.

Plus d'informations sur ce thème : [La diversité religieuse dans le secteur public | Unia⁵](#).

3.4 Outiller les professionnels

Le Service local a développé un outil visant à former des étudiants/futurs professionnels. En effet, ces futurs professionnels seront susceptibles d'être confrontés à des situations de discrimination dans le cadre de leur futur emploi. Nous souhaitons les sensibiliser à cette problématique et les informer au mieux des spécificités du cadre légal antidiscrimination (lois et décrets) et leur donner les outils nécessaires pour réagir dans des situations de discrimination qu'ils pourront rencontrer.

- À Tournai, des étudiants en ressources humaines ont été sensibilisés aux questions de discrimination dans le domaine de l'emploi.
- À Mons, des futurs assistants sociaux ont été sensibilisés à la question des conséquences des préjugés dans leur travail quotidien et au cadre légal antidiscrimination.
- Le service local est régulièrement invité par la Haute Ecole Henallux pour intervenir auprès de ses étudiants futurs gestionnaires des ressources humaines et futurs assistants sociaux. Pour sa section paramédicale, Henallux bénéficie chaque année de la présence d'Unia pour ce qui relève de la dimension CARE dans la prise en charge des soins de santé. La Haute Ecole et le service local réfléchissent à la mise en place d'une formation structurelle permettant aux professeurs de s'approprier la loi antidiscrimination et de s'autonomiser le plus possible en la matière.

⁵ [La diversité religieuse dans le secteur public | Unia](#)

- Le service local s'est également investi dans la construction d'un cours en collaboration avec des professeurs de l'Université de Mons (UMons) à l'attention de leurs étudiants. Ce projet pilote vise à mettre en place le matériel nécessaire à l'organisation de cours pour sensibiliser les étudiants à la problématique de la discrimination et de la législation la sanctionnant. Unia a testé ce module avec les professeurs et l'a ensuite évalué. Ainsi, depuis septembre 2021, les professeurs de l'UMons ont la possibilité d'utiliser cet outil et de l'intégrer à leur cours de façon autonome.

3.5 Covid-19 et droits humains dans les maisons de repos et les maisons de repos et soins

Unia a rédigé un rapport relatif à **l'impact des mesures de lutte contre la pandémie sur les personnes âgées dans les maisons de repos et les maisons de repos et de soins**. Le service local, en soutien des départements Politique & société et Formation d'Unia, a collaboré aux enquêtes réalisées auprès des responsables des maisons de repos et maisons de repos et de soins.

4 Projets transversaux

4.1 #DonneMoi1Minute

Après une année d'absence, en raison de la crise sanitaire, Unia a lancé la 4^{ème} édition de son concours **#DonneMoi1Minute**. Pour rappel, ce concours s'adresse à tous les élèves de l'enseignement secondaire, toutes sections confondues. Nous les mettons au défi de réaliser une vidéo d'une durée maximale d'une minute sur un thème proposé par Unia. La vidéo doit être conçue comme un outil de sensibilisation. Qui dit nouvelle édition, dit nouveau thème. En 2021, les élèves étaient invités à aborder la question de la lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la biphobie.

Pour cette édition 2021, 66 classes nous ont fait parvenir une vidéo et ce malgré les difficultés rencontrées pour les réaliser (fermeture des classes en raison de cas Covid, cours hybrides...). Cet élan créatif et ces vidéos sont la preuve d'un engagement certain et motivé des élèves et de leurs professeurs. D'ailleurs, le jury de cette année, composé de collaborateurs des fédérations des associations LGBTI+ de Flandre et de Wallonie (çavaria et Arc-en-Ciel Wallonie) ont eu beaucoup de mal à les départager pour sélectionner les gagnants !

Lors des éditions précédentes, les trois classes gagnantes remportaient chacune 3 000 euros. Cette année, Unia a décidé de récompenser plus de classes. C'est pourquoi, six classes ont été désignées gagnantes et chacune d'entre elles a remporté 1 500 euros à réinvestir dans un projet pédagogique en lien avec les sujets de la diversité, de l'égalité et des droits de l'homme.

[Vous pouvez retrouver ces vidéos sur notre site internet.](#)

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 est une initiative d'Unia, animée par ses services locaux (néerlandophone et francophone) qui proposent, en collaboration avec des acteurs de terrain, une sélection de pratiques locales et communales pertinentes et de recommandations d'Unia. 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 désirent soumettre des idées et des mesures concrètes à leurs élus locaux.

Le contexte sanitaire de l'année 2021 et les inondations de juillet ont rendu les contacts avec les autorités locales moins évidents. Ce rapport est donc l'occasion de rappeler l'existence du site www.lechoixegalite.be et d'inviter le personnel communal à alimenter les pages de nouvelles pratiques ayant fait leurs preuves pour les partager avec d'autres communes désireuses de mettre en place des projets innovants visant l'égalité pour tous.

À titre d'exemple, on peut y trouver la présentation d'un guide pratique à destination des propriétaires pour adapter un logement, une initiative communale récompensant le milieu associatif par la remise d'un prix de l'égalité des chances ou encore la présentation d'une campagne menée dans le cadre de lutte contre l'homophobie et la transphobie.

Le site permet également aux internautes de télécharger facilement sous forme de fiches une sélection de pratiques et de recommandations qui les inspirent. Cette sélection peut être faite à la carte ou par thématique (loisirs, logement, enseignement, politique du personnel, etc.).

[Sur notre page LinkedIn, vous retrouvez un petit mode d'emploi vidéo du site, n'hésitez pas à le regarder !](#)

le
choix
égalité
par ODD

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.

Annexe : Lexique Discrimination

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

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

1. Critères protégés

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

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

Ces critères sont énumérés par les textes de loi et sont au nombre de 19 (20 dans le décret de la Région wallonne). Par le décret du 2 mai 2019, la Région wallonne interdit les discriminations sur base d'un 20ème critère et en modifie certains.⁶ Ce décret ne s'applique que dans les matières pour lesquelles la Région est compétente.

⁶ Les critères présentant un « * » à côté de leur dénomination sont ceux pour lesquels une nuance est apportée par le décret wallon.

| | |
|--|--|
| Age | 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. |
| Ascendance | On entend par 'ascendance', la " <i>ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents, aux grands-parents ; ensemble des générations de personnes d'où est issu quelqu'un</i> ". Dans ce cadre et selon les travaux préparatoires de la loi antiracisme, le concept d'ascendance proprement dit constitue " <i>l'unique garantie contre l'antisémitisme pour les Juifs dont l'origine nationale n'est pas connue ou pour les non pratiquants, qui peuvent difficilement prouver qu'ils appartiennent à un peuple ou à une culture</i> ". |
| Caractéristiques physiques et génétiques | <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> |
| Convictions politiques | 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. |
| Convictions religieuses ou philosophiques | 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). |
| Convictions syndicales | 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. |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Etat civil | 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. |
| Etat de santé actuel ou futur* | 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. |
| Fortune | On entend par 'fortune', le fait de disposer ou non d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine. |
| Sexe | 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 : https://igvm-iefh.belgium.be/fr |
| Handicap | 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). |
| Langue | 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. |
| Naissance | On entend par 'naissance' le traitement inégal basé sur la seule qualité (quelle qu'elle soit) d'un parent / des parents. |
| Nationalité | 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 (...) ». |

| | |
|--|---|
| Orientation sexuelle | 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. |
| Origine nationale/ ethnique | <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'origine ethnique, 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'origine nationale, 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> |
| Origine sociale* | <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> |
| Prétendue race, couleur de peau | <p>Par la notion de 'prétendue race', l'on souhaite surtout lutter contre l'intolérance ou la discrimination provenant d'une hiérarchisation des individus sur base de caractères biologiques ou génétiques apparents. Cette notion englobe aussi la couleur de peau.</p> <p>Le concept de '(prétendue) race' n'a pas été défini dans la loi elle-même, de sorte qu'il doit être compris au sens usuel du terme.</p> <p>Le législateur utilise la notion de 'prétendue' race afin de se distancier de l'idée qu'il existerait plusieurs races. Mais il doit tenir compte du fait que dans la pratique et dans d'anciens traités, il est encore fait usage de la notion de 'race'.</p> |

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

2. Comportements interdits⁷

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.*

⁷ 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

2.2. Injonction de discrimination

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

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

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

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

2.3. Intimidation ou harcèlement moral

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

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

2.4. Harcèlement sexuel

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

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

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

2.5. Refus d'aménagements raisonnables

Un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société⁸. Il peut s'agir de dispositifs matériels (rampe d'accès, boucle auditive, etc. ou non matériels (adapter le temps de travail, utiliser un langage simplifié,...). La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009 définit les personnes avec un handicap comme étant des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Crimes de haine

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

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

3. Les justifications possibles

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

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

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

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

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

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

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

⁸ La loi antidiscrimination du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme suit : "(...) mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées."

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

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

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

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



Unia

Place Victor Horta 40, bte 40

1060 Saint-Gilles (Bruxelles)

T +32 (0)2 212 30 00

www.unia.be



unia.be    