



unia.be    

Les discriminations raciales : que dit la législation? Un signalement auprès d'Unia, et après ?

Pierre Genty – Camille Van Hove
Le 21/09/2021

Unia : particularités

Indépendant

Interfédéral

= Fédéral + Régions + Communautés

Plus simple pour le citoyen

Décentralisé

= Points de contact locaux en Wallonie et en Flandre

Plus proche du citoyen



Plusieurs métiers



**Traiter les signalements
individuels**

7.000+ signalements
2.000+ dossiers
30+ actions en justice



**Informier, former et
sensibiliser**

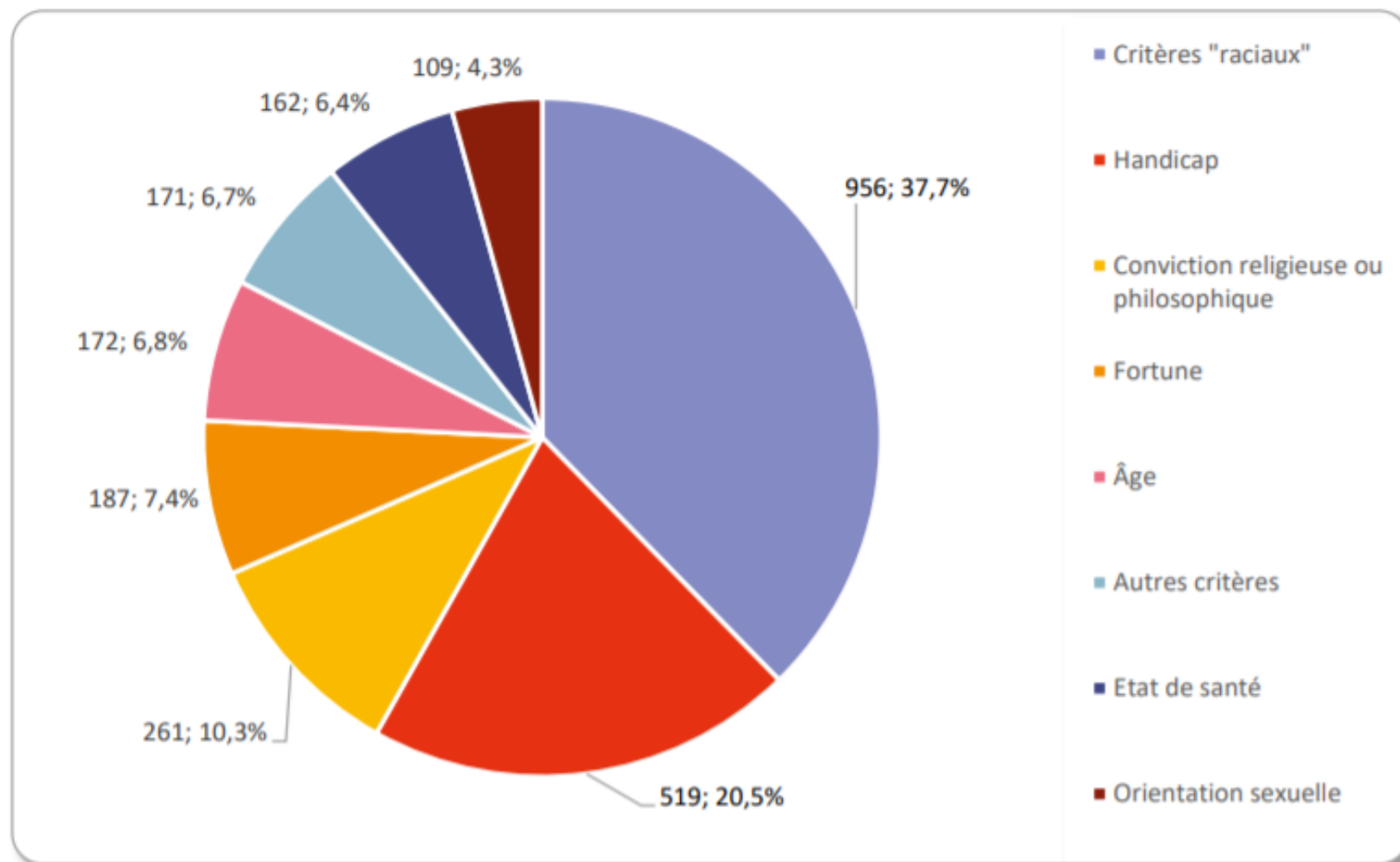
2.000+ heures de
formation
12.000+ personnes



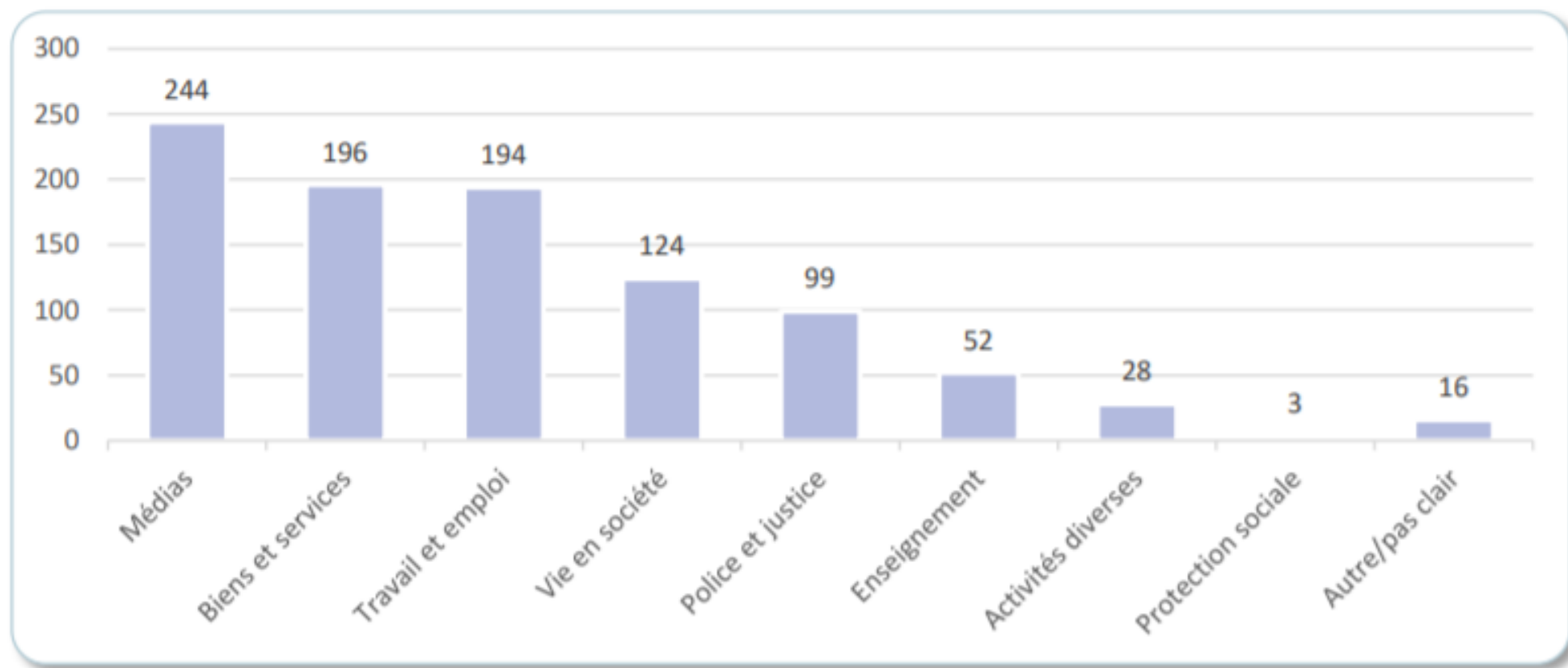
**Donner des avis
et recommandations**

30+ recommandations

Graphique 22 : Nouveaux dossiers par critère en 2020 (n = 2 537)



Graphique 61 : Nouveaux dossiers - par critères dits « raciaux » par domaine en 2020 (n = 956)



Cadre juridique

**Directives européennes
2000/78 (emploi)
2000/43 (biens et services – critères dits
« raciaux »)**



Lois fédérales (2003 + 2007)



Décrets régionaux et
communautaires



Dispositions
pénales
et dispositions
civiles

La discrimination, c'est quoi?

Traiter différemment une personne ou un groupe dans une situation égale...

*A la recherche
d'un nouveau
collaborateur....*



La discrimination, au sens de la loi

1. Est-ce un critère protégé ?

OUI

2. Dans un domaine repris par la loi ?

OUI

3. Est-ce un comportement interdit ?

OUI

4. Y a-t-il une justification selon la loi ?

NON

Discrimination !

Lois anti-discrimination : critères protégés

Loi genre	Loi anti-racisme	Loi anti-discrimination
<ul style="list-style-type: none">• Sexe + critères apparentés :<ul style="list-style-type: none">• Grossesse• Maternité• Accouchement• Allaitement• Procréation médicalement assistée• Paternité• Comaternité• Adoption• Changement de sexe• Identité de genre• Expression de genre• Caractéristiques sexuelles	<ul style="list-style-type: none">• Nationalité• Prétendue race• Couleur de peau• Ascendance• Origine nationale ou ethnique	<ul style="list-style-type: none">• Age• Orientation sexuelle• État civil• Naissance• Fortune• Conviction religieuse ou philosophique• Conviction politique• Langue*• État de santé actuel ou futur• Handicap• Caractéristique physique ou génétique• Origine sociale• Conviction syndicale

Les 5 critères dits « raciaux »



Ascendance

Il s'agit de la "ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents". Dans ce cadre, il s'agit de "l'unique garantie contre l'antisémitisme pour les Juifs dont l'origine nationale n'est pas connue ou pour les non pratiquants".



Prétendue race

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'.

Les 5 critères dits « raciaux »



Origine nationale ou ethnique

Le critère de l'origine ethnique protège contre l'intolérance ou la discrimination sur base de différences ethno-culturelles entre les individus.

Le critère de l'origine nationale souhaite combattre l'intolérance ou la discrimination vis-à-vis de personnes dont l'origine est liée à un autre Etat.



Nationalité

Il s'agit de l'appartenance légale d'une personne à un État.

Les 5 critères dits « raciaux »



Couleur de peau

Ce critère protège contre toute discrimination faite sur base de la couleur de la peau.

La discrimination, au sens de la loi

1. Est-ce un critère protégé ?

OUI

2. Dans un domaine repris par la loi ?

OUI

3. Est-ce un comportement interdit ?

OUI

4. Y a-t-il une justification selon la loi ?

NON

Discrimination !

Les domaines



Le travail

Les domaines



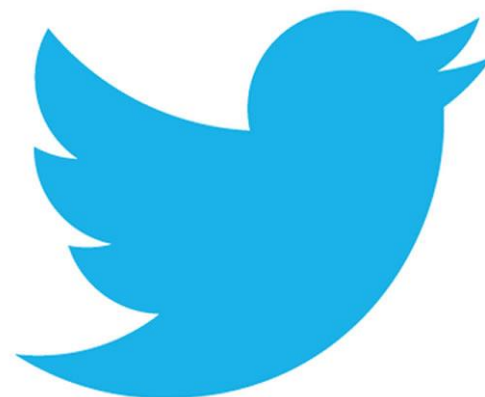
L'enseignement

Les domaines



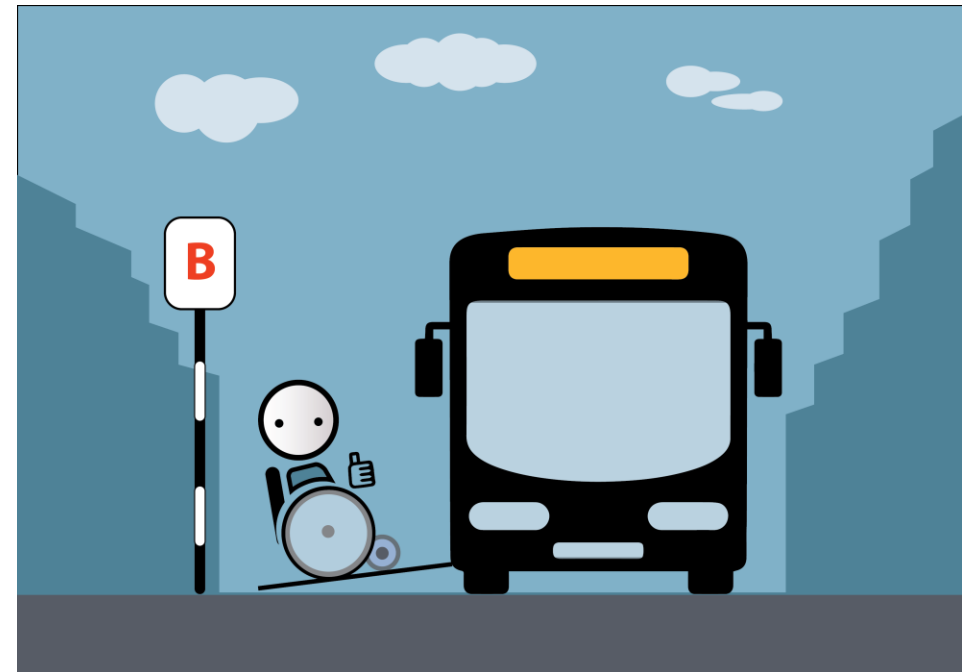
Le logement

Les domaines



Internet

Les domaines



Biens et services (assurances, bars, hôtels, transports...)

Les domaines



Police Justice

Les domaines



Soins de santé

Les domaines



Loisirs

Les domaines



Médias

Domaines d'application des législations

1. Emploi
 2. Enseignement
 3. Logement
 4. Internet
 5. Biens et services (assurances, bars, hôtels, transports...)
 6. Police/Justice
 7. Soins de santé
 8. Loisirs
 9. Média
- Pas la sphère privée !
(Sauf infractions pénales!)

La discrimination, au sens de la loi

1. Est-ce un critère protégé ?

OUI

2. Dans un domaine repris par la loi ?

OUI

3. Est-ce un comportement interdit ?

OUI

4. Y a-t-il une justification selon la loi ?

NON

Discrimination !

Les comportements interdits

Discrimination directe :

même situation, traitement différent

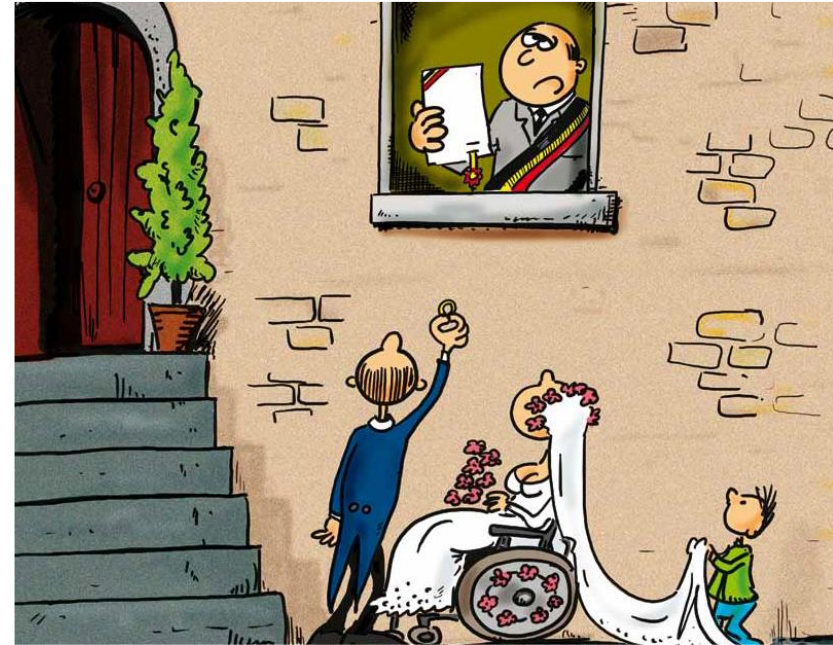


Discrimination indirecte :

mesure d'apparence neutre qui défavorise certains groupes

Les comportements interdits

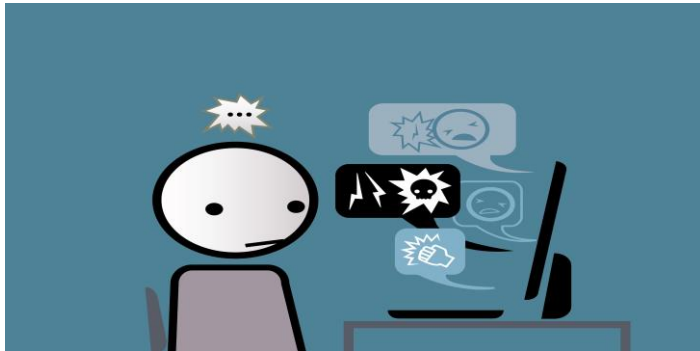
Injonction de discriminer : donner l'ordre à quelqu'un de discriminer



Refus d'aménagements raisonnables = discrimination !

Les comportements interdits

Harcèlement ou Intimidation : comportement qui porte atteinte à la dignité de la personne et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant



Hors travail,

→ Législations antidiscrimination

Dans le travail,

→ Lois sur le bien-être au travail :

Pas uniquement sur les 19 critères protégés

Les contacts entre collègues pendant leur temps libre peuvent être pris en considération.



Volet pénal

Incitation à la haine, incitation à la discrimination raciale, délit de haine, comportement discriminant de la part d'un fonctionnaire.



Discriminations raciales dans le champ d'application de la loi anti-racisme (emploi, Horeca, ...)

Récapitulatif des comportements interdits

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte
- Injonction de discriminer
- Harcèlement
- Refus d'aménagement raisonnable
- Incitation à la haine, à la violence, à la discrimination

Emergence de nouveaux comportements interdits

- **Discrimination par association**
C.J.U.E., 17 juillet 2008, Coleman c. Attridge Law and Steve Law, aff. C-303/06
Trib. trav. Louvain, 10 décembre 2013, n° 12/1064/A
- **Discriminations multiples (art. 16, §1er décret Aut. Fl du 10 juillet 2008; art. 3, 2° décret C. Ger du 19 mars 2012; art. 4 décret R. W. du 6 novembre 2008, art. 12 ordonnance-cadre du 25 avril 2019 - Trib. trav. Liège, 11 août 2017 – Trav. Anvers, 29.09.20, Trav. Liège, 11.08.17) et intersectionnelle (Trav. Bruxelles, 3.05.21).**

La discrimination, au sens de la loi

1. Est-ce un critère protégé ?

OUI

2. Dans un domaine repris par la loi ?

OUI

3. Est-ce un comportement interdit ?

OUI

4. Y a-t-il une justification selon la loi ?

NON

Discrimination !

Les 6 régimes de justification (1/4)

1) Aucune justification possible.

Exemple : refuser de louer un logement à une personne en raison de sa couleur de peau

2) “Justification objective et raisonnable”

> but légitime

> mesure appropriée et nécessaire

Exemple : refuser un logement dont le loyer est de 1000 € à une personne qui a des revenus de 1250 €

Les 6 régimes de justification (2/4)

3) “Exigence professionnelle essentielle et déterminante”

> caractéristique essentielle en raison de la nature ou du contexte de la profession

Exemple : embaucher un homme noir pour jouer Barack Obama

4) « Clause de sauvegarde » : si la disposition est prévue par une loi, un décret ou une ordonnance, elle n’est pas discriminatoire

Exemple : accès aux casinos interdit au moins de 21 ans

Les 6 régimes de justification (3/4)

5) Action positive

- Mesures pour prévenir ou compenser des désavantages face auxquels peuvent être confrontés certaines personnes.
- Conditions strictes :
 - il doit exister une **inégalité manifeste**, par exemple sur base de statistiques d'un secteur;
 - la **disparition de cette inégalité** doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
 - la mesure d'action positive doit être de nature **temporaire**, étant vouée à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
 - la mesure d'action positive ne doit **pas restreindre inutilement les droits d'autrui**.

Les 6 régimes de justification (4/4)

6) Entreprise de tendance

- Uniquement sur la religion ou les convictions (religieuses, philosophiques, politiques, ...)
- Appréciation en lien avec la fonction exercée.

Exemple : Un hôpital catholique, dont le fil rouge de la gestion repose sur la pensée catholique, demande à ses médecins de ne pas pratiquer l'avortement, car cela fait partie intégrante du critère conviction religieuse.

La discrimination, au sens de la loi

1. Est-ce un critère protégé ?

OUI

2. Dans un domaine repris par la loi ?

OUI

3. Est-ce un comportement interdit ?

OUI

4. Y a-t-il une justification selon la loi ?

NON

Discrimination !

Déposer un signalement à Unia , qui et pourquoi ?



- **! Signalement ≠ plainte !**
- Toute personne victime, témoin d'une discrimination, qui s'interroge sur la loi, ..
- Ecoute, conseils, orientation si nécessaire
- Si Unia est compétent et faits avérés, traitement du dossier
- Le résultat : dialogue et solutions négociées avant la justice

Quelles suites à un signalement auprès d'Unia ?

Signalement auprès d'UNIA

- **Éléments concrets & liens avec un critère protégé (présomption)**
 - Demande d'intervention → prise de contact avec la partie mise en cause
 - Demande d'avis
 - Aucune demande (signalement simple)
- **Pas d'éléments concret → conseils pour récolter les éléments**

Quelles suites à un signalement auprès d'Unia ?

- **Contact de la partie mise en cause (présomption)**
- **Réception des arguments soit renversement de la présomption, soit justification. Si pas → discrimination**
- **Négociation selon la demande de la victime (réparation, excuse, ...) + engagement à ne plus discriminer**
- **Si négociation n'aboutit pas → possibilité d'aller en JUSTICE**

Prouver les discriminations: difficultés

1. Une personne noire a RDV pour visiter un bien, mais l'agent immobilier ne vient pas au RDV et ne répond plus à ses appels.
2. Le propriétaire prétend à une personne ayant un nom à consonance étrangère que le bien est déjà loué, alors que l'annonce est toujours sur immoweb.
3. Mohammed, demandeur d'emploi, postule pour un poste vacant d'agent de sécurité. Il a dix ans d'expérience dans le secteur. Il envoie son CV mais ne reçoit aucune réponse. Il contacte les RH qui lui répondent que le poste n'est plus libre.

QUE FAIRE?

Prouver les discriminations - solutions

⇒ Glissement en cas de présomption de discrimination
(aménagement de la charge de la preuve)

Mais:

- « Je n'ai pas donné de réponse parce que je suis débordé »
- « je n'ai pas pu aller au RDV, entre-temps, le bien est loué »

→ blocage

⇒ Tests de situation

Par mail

Par téléphone (enregistrements)

Méthodologie à suivre

Chronologie, mails types, constitution de profils comparables

Comment prouver une discrimination raciale au logement ?

Vous cherchez un logement et vous pensez avoir été discriminé·e à cause de votre origine. Comment en être certain·e ? Comment le prouver ?

La loi antidiscrimination vous protège et pour vous aider, Unia vous propose une méthode destinée à vérifier si vous avez été discriminé·e.

Unia peut également vous accompagner si vous êtes discriminé·e sur base d'autres critères comme le handicap ou la fortune (revenus, allocations de chômage, etc.) dans votre recherche de logement.

📞 Par téléphone

1. J'appelle en utilisant mon nom et repose ma candidature. J'enregistre la conversation.

2. Le même jour, je demande à une connaissance ou à une association de rappeler avec un nom à consonance « belge » et d'enregistrer la conversation. Le profil utilisé doit être comparable.

3. Si la réponse est différente, je conserve la preuve et la transmets à Unia.

[Plus de détails sur le contact par téléphone >](#)

✉ Par email

1. J'envoie un email à mon nom pour déposer ma candidature.

2. Le même jour, je demande à une connaissance ou à une association d'envoyer un email similaire avec un nom à consonance « belge ». Le profil utilisé doit être comparable.

3. Si la réponse est différente, j'envoie un nouvel email à mon nom pour demander si la situation a évolué et si le bien est disponible.

4. J'envoie ensuite les différents échanges d'emails à Unia.

[Plus de détails sur le contact par email >](#)

Par téléphone

1. J'appelle en utilisant mon nom et repose ma candidature. J'enregistre la conversation.

2. Le même jour, je demande à une connaissance ou à une association de rappeler avec un nom à consonance « belge » et d'enregistrer la conversation. Le profil utilisé doit être comparable.

3. Si la réponse est différente, je conserve la preuve et la transmets à Unia.

[Plus de détails sur le contact par téléphone >](#)

Jurisprudence

Cour d'appel de Bruxelles, 28 septembre 2020

Un candidat locataire belge d'origine africaine contacte une agence immobilière. Il transmet tous les documents requis mais reçoit le message que le propriétaire a choisi un autre candidat. Il demande à une personne d'origine belge de contacter l'agence, qui l'informe que le bien est toujours libre.

Les conversations téléphoniques ont été enregistrées. Par jugement du 3 septembre 2019, le tribunal de première instance du Brabant-wallon constate, sur base des enregistrements, qu'il y a bien eu discrimination directe. La victime est indemnisée et l'agence doit afficher la décision dans ses locaux et le bulletin de l'Institut Professionnel des Agents Immobiliers (IPI).

La Cour confirme le jugement.

Solutions négociées

Une candidature à un poste de professeur rejetée pour cause de nom à consonance étrangère

Une candidate d'origine étrangère postule à un poste de professeur. L'école lui répond que les entretiens sont clôturés. Elle soupçonne une discrimination sur base de son nom à consonance étrangère et envoie une seconde candidature avec, cette fois, un nom 'belge'. Elle est invitée à un entretien.

La candidate estime que l'école l'a discriminée sur base de son origine. Unia a, dans un premier temps, demandé des explications auprès de l'école et auprès de la personne en charge de la procédure de recrutement. Se fondant sur les informations reçues, Unia a estimé que la discrimination reposant sur le critère de la nationalité de la candidate était bel et bien établie.

Les explications incohérentes et non pertinentes de l'école ont poussé la candidate à s'adresser au Tribunal du travail francophone de Bruxelles. Unia a fait l'intermédiaire entre les parties. Le Tribunal du travail a lancé une initiative de conciliation qui a porté ses fruits.

Reconnaissant que la procédure de recrutement comportait des lacunes en matière de diversité des candidats, l'école a accepté un accompagnement d'Unia afin d'améliorer le procédé à l'avenir.

Solutions négociées

Une maison libre si vous avez un nom belge

Une personne dont le nom présente des consonances étrangères s'est vu refuser la visite d'une maison à louer. Il a fait appel à Unia qui demande des explications à l'agence immobilière.

Unia a rencontré le responsable de l'agence à la demande du locataire frustré. Un dialogue constructif a été mené pendant lequel l'agent immobilier a reconnu avoir fauté.

L'agence était submergée de demandes de visite pour ce logement et elle voulait d'abord clôturer les visites pour un premier groupe de potentiels locataires. Un problème de communication interne et externe a eu comme conséquence que ces deux personnes ont reçu des réponses différentes.

Cette explication est appuyée par des documents (dont le contrat de location signé pour la maison concernée) présentés par l'agence. Au cours de l'échange, l'agence a fait preuve d'ouverture et a affirmé son engagement à donner les mêmes chances à tous les candidats locataires. Les solutions suivantes ont été présentées et acceptées :

- Mettre en place une procédure univoque pour les annonces qui apportent beaucoup de demandes.
- Consulter et appliquer les conseils repris dans la fiche anti-discrimination écrite par l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI).
- Adapter éventuellement le site internet et les accords avec les propriétaires, en soulignant l'égalité de traitement et la non-discrimination.
- Contacter par téléphone le plaignant pour s'excuser, expliquer la situation et proposer de s'occuper de ses futurs contrats de location.

Solutions négociées

Toutes les nationalités bienvenues dans la fonction publique

Une fédération d'établissements scolaires souhaitait engager une personne belge ou un ressortissant de l'Espace économique européen. Unia lui a expliqué que cette restriction n'était autorisée que pour certains emplois dans la fonction publique. Le personnel de nettoyage n'en fait pas partie. La fédération, à l'écoute, a donc changé sa politique d'offres d'emploi.

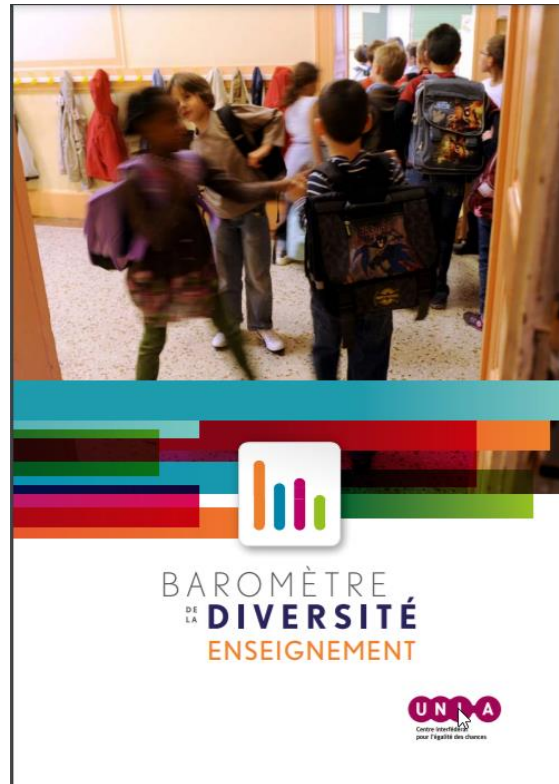
Une fédération d'établissements scolaires souhaitait engager un·e auxiliaire de nettoyage pour un contrat à durée déterminée. L'offre était limitée aux Belges ou aux ressortissants de l'Espace économique européen.

Un citoyen a signalé cette restriction discriminatoire à Unia. Nous avons contacté la fédération pour lui rappeler que cette exigence est contraire à la législation antiracisme et au décret du 04 juillet 2013 élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois de la fonction publique de la Communauté française.

Suite à notre intervention, la fédération a changé sa politique concernant toutes ses futures offres d'emploi similaires (c'est-à-dire pour des jobs qui ne participent pas à l'exercice de la puissance publique et qui ne sauvegardent pas les intérêts généraux de l'État).

Volet structurel

Les signalements et dossiers reçus par Unia = la face visible de l'Iceberg.



Volet structurel

Rapports thématiques/Analyses :

- Discrimination à l'égard des personnes d'origine subsaharienne (mise à jour en cours) ;
- Carnaval et limites à la liberté d'expression ;
- Evaluation de la loi antiracisme et des lois antidiscriminations ;
- Rapport sur la sélectivité policière;
-

- **Formation en ligne (exercices)**

- Loi
- Politique de diversité
- Handicap

- **150 situations : dilemmes, avis juridiques, pistes de solution**

- **Bibliothèque : infos par thème**

The screenshot shows the eDiv website header with the logo and navigation links: ACCUEIL, MODULES, SITUATIONS, BIBLIOTHÈQUE, A PROPOS, and CONTACT. There are also language selection buttons for NL and FR, and a CONNEXION button.

MODULES

Découvrez la matière grâce aux exercices et au feed back proposé. Cliquez sur l'onglet MODULES pour y accéder. Le site vous demandera de vous inscrire (gratuit). Les modules ne sont consultables uniquement sur un ordinateur.

INTRODUCTION
ÉTAPE 1
ÉTAPE 2
ÉTAPE 3
CERTIFICAT ✓

MODULE LOI
Nathan et Amina, deux managers s'initient aux concepts clés des lois avec l'aide d'une juriste, Sofia

MODULE POLITIQUE DE DIVERSITÉ
Nathan réalise que son entreprise a besoin d'une politique de diversité. Joseph s'en occupera avec la directrice du personnel et le conseiller en prévention.

LE HANDICAP ? PENSEZ-Y ! (DISPONIBLE EN VERSION ACCESSIBLE)
Amener souffre de sérieux maux de dos et fait une demande d'aménagement raisonnable. Nathan se demande comment gérer la situation du handicap dans son entreprise et part à la recherche de solutions.

SITUATIONS

La banque de situations comporte près de 150 situations délicates ou conflictuelles. Les avis juridiques donnent les balises des lois tandis que les conseils aux managers amorcent des pistes de solution.

[Vous pouvez les consulter librement.](#)

Dans cet espace, vous pouvez lancer une recherche selon un critère protégé (19 critères) et/ou un processus RH. Sans sélection de votre part, vous voyez toutes les situations représentées par des pictogrammes.

Attention: les situations sont des exemples décontextualisés. Elles ont comme but de présenter des balises, d'ouvrir des pistes de solution, un espace de réflexion, ce ne sont pas des recettes. Dans le monde réel, les solutions sont souvent négociées selon l'entreprise et les enjeux des partenaires. N'hésitez pas à contacter Unia pour obtenir des réponses nuancées.

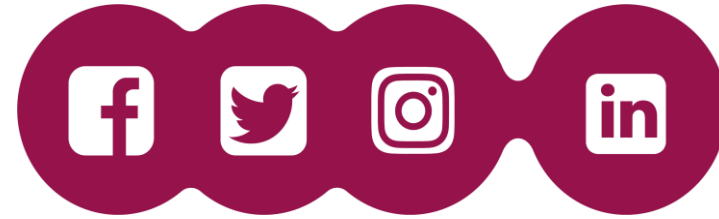
Pour chaque situation, des liens vous orientent vers des sites spécialisés ou vers des fiches de la bibliothèque. Les fiches fournissent des détails et/ou rappellent certaines notions du module "lois". Pour chaque situation, vous pouvez nous communiquer vos avis ou vos bonnes pratiques afin d'enrichir la banque.

Newsletters

- Unia News
- Juridique
- Handicap

Campagnes

Réseaux sociaux



Publications

- Rapport annuel
- Monitoring socio-économique
- Baromètre (logement, emploi, enseignement)

Des questions?

UNIA

unia.be

