

EDF questionnaire on implementation of article 5 of the CRPD at the national level

The European Disability Forum is currently preparing its third Human Rights Report on the issue of equality and non-discrimination. This questionnaire aims at collecting up-to-date information and views on organisations of persons with disabilities on the implementation of article 5 of the CRPD in EU Member States.

We would be very grateful for your participation in filling the questionnaire and sending it to Marine Uldry (marine.uldry@edf-feph.org) by **Friday 22 June 2017**.

Article 5 - Equality and non-discrimination

1. States Parties recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and equal benefit of the law.
2. States Parties shall prohibit all discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.
3. In order to promote equality and eliminate discrimination, States Parties shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.
4. Specific measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination under the terms of the present Convention.

1. National framework

Legislative framework

- a) Please inform on the anti-discrimination framework in your country.

Do the existing anti-discrimination legislation/provisions include an explicit prohibition of discrimination on the basis of disability **across all sectors and areas of life**? Please specify which areas of life are covered and for which groups of persons in society?

- La législation belge en matière d'égalité des chances est assez complète et couvre à peu près tous les domaines de discriminations possibles.
- Elle est fort complexe car elle doit tenir compte de la réalité fédérale belge cela a amené l'édiction de lois et décrets différents selon les niveaux de pouvoir. Le citoyen belge handicapé est donc protégé contre les discriminations au niveau communautaire, régional, fédéral, européen et international... A cet effet, UNIA tient régulièrement à jour le *Lexique Discrimination* qui donne les explication utiles sur les différentes législations en vigueur pour lutter contre les discriminations ¹
- Pour s'y retrouver, au niveau pratique, la personne qui se sent victime d'une discrimination aura donc avantage à se tourner vers UNIA qui dispose de la capacité de recevoir des signalement et donc de les conseiller sur la recevabilité de leurs doléances

Does the anti-discrimination legislation encompasses **all forms** of discrimination on the basis of disability, including the **denial of reasonable accommodation** and **discrimination by association** with persons with disabilities, **perceived disabilities, past and future disabilities**

¹ <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/lexique-discrimination>

and multiple and intersectional discrimination? Is the denial of reasonable accommodation explicitly recognized as a prohibited form of discrimination in all areas of law?

- Oui, le refus d'aménagement raisonnable, la discrimination par association et les discriminations multiples sont reconnues comme constitutives de discrimination par la législation anti-discrimination

Does the law allow different legal time frames on termination of pregnancy that discriminate on the basis of disability (termination of pregnancy based on "foetus deficiency")?

- ???

Practice

b) Are policies and programmes, including affirmative-action measures, allocated with sufficient financial and human resources, to achieve *de facto* equality of persons with disabilities?

- Oui, il existe des politiques et programmes, mais ils sont généralement insuffisants.
- A titre d'exemple, la question de l'enseignement en Région flamande est sans doute un bon exemple. Le M-decret part de la volonté de mettre en place un enseignement inclusif. C'est une bonne chose, mais il y a un manque de moyens pour le mettre correctement en œuvre.
- De même en matière d'emploi : il y a des aides prévues, mais elles sont insuffisantes pour avoir un réel effet incitatif sur les employeurs et, donc, un taux d'emploi des personnes handicapées en Belgique reste l'un des plus faibles d'Europe

c) Are measures adopted to ensure that reasonable accommodation is provided in public and private sectors?

- Dans le secteur public, il y a un manque d'informations, de dialogue, d'accessibilité et de flexibilité de l'environnement. A cela s'ajoute un manque de moyens. La recommandation 185 de novembre 2017 d'UNIA dresse un état complet de la situation à ce niveau ².
- Pour ce qui est de l'emploi dans le secteur privé, la recommandation numéro 87 de 2015 du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (maintenant devenu UNIA) établit un bon état des lieux des difficultés à surpasser pour assurer une réelle application des principes d'aménagement raisonnable dans l'emploi ³.
- La Loi du 10 mai 2007 prévoit la notion d'aménagement raisonnable, mais son application dans les faits reste relativement difficile, notamment du fait que les contours concrets de la notion restent difficiles à définir. La jurisprudence en la matière se construit lentement depuis lors ⁴.
- Une des premières illustrations d'application du principe d'aménagement raisonnable dans un jugement remonte à juillet 2009, lorsque le tribunal de première instance de Gand a reconnu le Gouvernement flamand coupable de discrimination

² https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Recommandation_r%C3%A9int%C3%A9gration_des_fonctionnaires_nomm%C3%A9s-FR_def.pdf

³ https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/recommandations_reintegration_novembre_2015.pdf

⁴ http://bdf.belgium.be/resource/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf, p.68

par refus d'aménagement raisonnable pour permettre la scolarisation d'enfants sourds dans un enseignement inclusif ⁵.

- d) What are the measures adopted by the State to ensure appropriate dissemination and awareness-raising about anti-discrimination frameworks, particularly among persons with disabilities and their representative organizations?
- UNIA mène régulièrement des campagnes de sensibilisation ⁶. Cependant, il apparaît aux yeux du BDF que ces campagnes n'atteignent généralement qu'un public déjà conscientisé. La recommandation n°11 du rapport alternatif du BDF pointe le manque de plans d'action, la nécessité de d'orienter les efforts vers l'enseignements, les médias, les soins de santé avec , dans tous ces domaines de gros efforts de sensibilisation et de formation des professionnels ⁷
- e) What measures did the State adopt to prevent, investigate and sanction all forms of discrimination against persons with disabilities and to ensure effective, accessible and affordable access to remedies by persons with disabilities?
- Voir réponse donnée au point a)
- f) What is the mandate of equality bodies in relation to discrimination based on disability in your country?
- UNIA est compétent pour traiter des « signalements ». Toute personne peut s'adresser à UNIA pour une question, une demande d'intervention, une observation, notamment, quant au respect des droits fondamentaux des personnes handicapées tels que prévus par l'UNCRPD
 - les discriminations, en ce compris les discriminations directes et indirectes, les injonctions de discriminer et le harcèlement directement liés aux critères spécifiés dans la législation antidiscrimination (voir vocabulaire) ; dans le cas du handicap, cela inclut aussi le défaut d'aménagement raisonnable
 - Les discours de haine (expression publique de haine : incitation à la haine, à la discrimination, à la violence ou à la ségrégation). Cela inclut la « cyberhaine » (discours de haine sur Internet)
 - Les délits de haine motivés par l'hostilité à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de son origine, de son handicap, de son orientation sexuelle ou de tout autre critère protégé ⁸
 - Il est à noter qu'UNIA est compétent pour tout ce qui relève de l'égalité des chances. Pour l'égalité homme-femme, c'est l'*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* qui est compétent. Ces deux organes sont donc amené à se transférer certains signalement en fonction du comportement incriminé.
 - Jusqu'à présent, la Belgique ne dispose pas d'un *Institut national indépendant des droits de l'homme*. Depuis 2015, le Ministre de la Justice et la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances mène des discussions avec les différents organes fédéraux et interfédéraux qui exercent partiellement les activités d'un *Institut national indépendant des droits de l'homme* :

⁵ http://bdf.belgium.be/resource/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf, p.82.

⁶ <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/campagnes>

⁷ http://bdf.belgium.be/resource/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---rapport-alternatif---belgian-disability-forum.pdf, p.43.

⁸ https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Rapport_chiffres_2017_DEF.pdf, p. 3

- UNIA
- MYRIA
- Institut pour l'égalité des femmes et hommes (IEFH)
- Service de lutte contre la pauvreté
- Commission de protection de la vie privée
- Collège des Médiateurs fédéraux
- Comité P
- Comité R
- Conseil central de surveillance pénitentiaire

En juin 2015, le BDF avait été invité à participer à une réunion d'information à l'intention de la société civile. Il y avait été expliqué que l'objectif est de coordonner ces différents organes dans un « ensemble cohérent » à compléter par *l'Institut droit de l'homme*, à créer, pour les activités non-couvertes. Le Ministre de la Justice et la Secrétaire d'Etat s'engageaient, à l'époque, sur un séquençage strict devant leur permettre de finaliser la création de *l'Institut droit de l'homme pour juin 2019* (fin de la législature). Depuis fin 2015, le BDF n'a plus reçu d'information réelle quant à l'évolution de ce dossier

- g) Are statistics on the number and percentage of claims of discrimination on the basis of disability, disaggregated by sex, age, barriers identified and the sector in which discrimination occurred available in your country? (if yes please share)
- UNIA publie chaque année un rapport chiffré. Celui-ci reprend, notamment, le nombre de dossiers qu'il a ouvert, c'est-à-dire pour lequel il s'estime compétent, suite aux signalements (plaintes) qu'il a enregistré. Ces données sont présentées par "type de discrimination". Pour l'année 2017, il a ainsi ouvert 516 nouveaux dossiers relatifs au critère du handicap. Cela représente 23% du total des nouveaux dossiers, en augmentation de 6% par rapport à 2016⁹.
 - Ces statistiques sont désagrégées par « secteur », ce qui montre une prédominance des dossiers ouverts dans le domaine de l'emploi, des biens et services et de l'enseignement¹⁰.
 - Globalement, le critère du handicap est le deuxième en importance, après les critères raciaux. Le nombre de dossiers ouverts en fonction du critère « handicap » est en augmentation constante au cours de la période 2013-2017. Elle s'élève à 71.3% alors que l'augmentation globale des dossiers ouverts « tous critères confondus » au cours de la même période s'élève à 53.3%¹¹.
 - Les données désagrégées par entités fédérée et par « secteur » (logement, transport...) constituent la plus grande part de ce rapport¹²
 - UNIA ne publie pas dans ce rapport les données désagrégées par genre pour le handicap, mais le fait pour tous les critères de discrimination confondus : homme = 57.8%, femmes = 40.9%, Autre = 1.3%¹³. Il est vraisemblable qu'UNIA dispose de ces information. Il en va de même pour la désagrégation par âge.
- h) Please provide information on cases that resulted in sanctions.

⁹ *Ibid*, p. 36-37.

¹⁰ *Ibid*.

¹¹ *Id.*, p.30.

¹² *Id.*, p.45-58

¹³ *Id.*, p.9.

- Il est important d'avoir en mémoire qu'UNIA ne recherche pas prioritairement la solution « judiciaire ». Il privilégie d'abord la recherche de solutions négociées et la mise en place de mesures alternatives.
- Lorsqu'UNIA décide de porter un dossier devant une juridiction, c'est qu'il estime que le dossier ne peut faire l'objet d'une solution sans en passer par là.
- UNIA récolte et fait connaître des décisions de jurisprudence. Elles sont disponibles grâce au moteur de recherche placé sur son site sur son site Internet (en français et en néerlandais uniquement)¹⁴. L'outil est efficace. A titre d'exemple, la recherche effectuée avec les termes <aménagement raisonnable> donne accès à 21 cas de jurisprudence.

2. Views of OPDs

- i) In your opinion, what are the weaknesses and strengths of implementation of Article 5 in your country?
- Pour le BDF, les problèmes principaux en matière de mise en œuvre des lois anti-discrimination restent les suivants :
 - i. la charge de la preuve
 - ii. la durée de la procédure
 - iii. la détermination de ce qu'est un aménagement raisonnable
 - iv. le manque d'information des victimes potentielles qui les empêchent d'introduire un signalement. Pourtant, UNIA dispose des compétences pour les encadrer et évaluer avec eux si ce qu'il perçoivent comme injuste est bien une discrimination
- j) What are your current advocacy points?
- L'organisation peu inclusive de la société belge constitue un terreau favorable aux comportements discriminants.
 - Des efforts doivent encore être menés en terme de conscientisation pour faire progresser la notion de non-discrimination dans la société belge. A ce titre, les résultats de l'enquête menée par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), sur la présence du handicap à l'image dans les médias télévisuels en Belgique francophone sont édifiants : le handicap y est « invisible » : 98,52% des personnes apparaissant à l'écran ne présentent pas de handicap visible et parmi les 1,48% ayant un handicap visible, 0% ont un rôle d'expert contre 83% qui ont un rôle de figurant¹⁵
- k) Please give examples of good practices (if any).

Any other information you would like to share with us?

Le BDF est conscient que la Belgique est un des pays qui adopte une attitude généralement positive par rapport à la proposition de directive EU sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement sans préjudice de religion ou de croyance, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (COM(2008) 426)

¹⁴ <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence>

¹⁵ <http://www.csa.be/documents/2823>