



## **Position provisoire d'Unia quant à la création d'un organisme flamand de promotion de l'égalité et à la sortie de la Flandre de l'accord interfédéral de coopération**

17 décembre 2021

## Sommaire

1. Introduction.....	2
2. Veiller à ce que le citoyen ne se perde pas dans un paysage fragmenté des droits humains .....	4
3. Préserver le "statu quo" en matière de protection des droits humains et de lutte contre la discrimination ..	6
4. Assurer la promotion, la protection et le suivi de l'application en Belgique de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. ....	9
5. Assurer un budget adéquat et stable .....	10

# 1. Introduction

Le 30 septembre 2019, les négociateurs du gouvernement flamand ont conclu un accord de majorité suite auquel certains d'entre eux ont communiqué que le gouvernement flamand à venir entendait se retirer d'Unia et créer sa propre institution. L'accord de majorité, publié le lendemain<sup>1</sup>, a fourni davantage d'informations sur la manière dont le gouvernement comptait procéder :

- De samenwerking met Unia stopt op het einde van de lopende samenwerkingsovereenkomst en wordt vervangen door een eigen Vlaams gelijkekansencentrum, dat werkt op basis van de anti-discriminatie-wetgeving en dat de opdrachten van Unia en de genderkamer van de Vlaamse ombudsdienst bundelt. Dit gelijkekansencentrum schakelt zich in in een interfederaal mensenrechtenmechanisme conform de principes van Parijs om een A-status te behalen..

Dans une première réaction<sup>2</sup>, Unia a déclaré ne pas comprendre pourquoi la Flandre mettait fin à la coopération sans impliquer Unia dans la décision. Il n'y a pas eu non plus d'évaluation préalable d'Unia. En outre, nous avons remis en question la valeur ajoutée de la création d'un nouvel organisme, étant donné que les points de départ, comme le fait de travailler sur la base de la législation anti-discrimination, sont les mêmes que ceux d'Unia. Nous avons également exprimé la crainte que le citoyen ne se perde dans un paysage des droits humains inutilement complexe. Enfin, nous avons souligné que les citoyens ne devraient pas être désavantagés par ces décisions concernant les droits humains en général et la discrimination et le racisme en particulier.

Il appartient bien entendu au législateur d'organiser le paysage des droits humains comme il l'entend. Et donc aussi de choisir comment et quels organismes de promotion de l'égalité doivent s'engager dans la lutte contre la discrimination. Par le passé, les missions des organismes de promotion de l'égalité et des institutions des droits humains en Belgique - dont Unia - ont également été modifiées à plusieurs reprises.

Depuis le début du mandat du gouvernement flamand, des échanges réguliers ont eu lieu au sujet de la création de ce nouvel organisme flamand avec le ministre Somers et son cabinet. Unia contribue à cette réflexion à partir d'une double **préoccupation** :

- La priorité d'Unia est de s'assurer que le nouvel organisme flamand reçoive un mandat, un statut et les moyens d'offrir aux citoyens de Flandre et de Bruxelles une protection et un soutien au moins équivalents à ce qui existe aujourd'hui. Et ce, conformément aux normes internationales relatives aux organismes indépendants de promotion de l'égalité. Unia est désireux d'établir une coopération étroite, un dialogue et une politique mutuellement respectueuse avec ce nouvel organisme, dans l'intérêt du citoyen.
- D'autre part, nous attendons du gouvernement flamand qu'il mène une sortie correctement organisée de l'accord de coopération inter fédéral régissant les statuts d'Unia (une "stratégie de sortie") de sorte que nous puissions continuer à remplir correctement nos tâches et nos missions

---

<sup>1</sup> Vlaamse regering, 2019-2024 regeerakkoord, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31741>

<sup>2</sup> [Unia réagit à la décision de la Flandre d'arrêter leur coopération](#)

et que nous ayons la possibilité d'organiser notre future coopération avec le nouvel organisme. Il va de soi que cette stratégie de sortie doit se faire parallèlement à celle de la mise en place du nouvel organisme, tant en ce qui concerne le personnel concerné que la gouvernance.

Le 16 juillet 2021, une **note conceptuelle du gouvernement flamand** définissait les contours de la nouvelle institution flamande. À ce stade, il est apparu clairement que la Flandre ne souhaitait pas seulement créer un organisme de promotion de l'égalité, comme le prévoyait l'accord de coalition : elle optait pour une mission plus large en matière de droits humains, dans le cadre de laquelle la mission spécifique de promotion de l'égalité - à savoir la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination - serait intégrée au sein d'une « institution flamande des droits humains ».

Dans sa **note de politique générale**<sup>3</sup>, le ministre Somers résume son intention comme suit :

De Vlaamse Regering heeft beslist om uit het interfederaal samenwerkingsakkoord met Unia te stappen en een eigen onafhankelijk orgaan op te richten. Op 16 juli 2021 werd de basisarchitectuur vastgelegd voor de oprichting van een Vlaams mensenrechteninstituut (VMRI) (VR 2021 1607 MED.0272/1QUATER).

Het is de ambitie van Vlaanderen om een voortrekkersrol te spelen inzake mensenrechten en om over eigen mensenrechteninstituut (MRI) te beschikken met een A-status conform de Principes van Parijs. Dit nieuw instituut krijgt een breed, onafhankelijk mandaat ter bescherming van alle mensenrechten binnen de Vlaamse bevoegdheden. Het instituut zal in eerste instantie complementair werken ten opzichte van de bestaande sectorale mensenrechteninstellingen op Vlaams niveau en zal zich daarbij concentreren op onderzoek en adviesverlening rond het brede mensenrechtenthema. Daarnaast zal het zich organiseren met een bijzondere focus op het bestrijden van discriminatie waarbij individuele klachten a priori via bemiddeling worden opgevangen. Indien dit niet tot een afdoend resultaat leidt, zal een geschillenkamer in de vorm van een organiek aparte entiteit waar nodig oordeelvellend optreden.

Binnen deze krijtlijnen zal ik in 2022 het oprichtingsdecreet aan het parlement voorleggen met oog op een goedkeuring ervan tegen het einde van dat jaar.

Daarnaast laat ik, samen met de Vlaams Minister-President, het komende jaar onderzoeken hoe we kunnen evolueren van een VMRI met een residuair mandaat naar één geïntegreerd, uniek referentie- en aanspreekpunt inzake mensenrechten, zonder evenwel afbreuk te doen aan de verworven mandaten van de bestaande sectorale MRI's. Hierover

Cet acteur supplémentaire dans le paysage belge des droits humains soulève plusieurs points : les organisations de la société civile, les Nations unies et la Commission européenne sont toutes extrêmement préoccupées par l'impact négatif potentiel de ces décisions politiques sur la vie et sur les droits des personnes en Flandre. Nous mentionnons leurs recommandations et leurs préoccupations dans cette note.

Unia regrette également la décision unilatérale du gouvernement flamand de se retirer d'Unia. En soi, une institution des droits humains dotée de compétences flamandes comble une lacune dans le paysage actuel des institutions, mais Unia a toujours insisté sur le fait que ce nouvel organe ne doit en aucun cas signifier une détérioration des droits humains en Flandre.

Unia tient aujourd'hui à exprimer un certain nombre de réserves et de préoccupations quant au modèle envisagé, en se basant sur la note conceptuelle et les réponses aux différentes questions parlementaires sur le dialogue entre le cabinet du ministre Somers et Unia.

---

<sup>3</sup> Beleids- en begrotingstoelichting. Gelijke Kansen, Integratie en Inburgering. Begroting 2022  
<https://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1764271>

Unia craint en effet que l'intention du gouvernement flamand de créer un organisme composé de deux entités - l'une pour recevoir les signalements individuels de discrimination et l'autre consistant en une Chambre des litiges qui pourra statuer sur certains cas, mais sans force contraignante et sans possibilité d'assister les victimes en justice ni d'agir soi-même en justice - ne conduise à **un recul de la protection de ceux qui en ont le plus besoin.**

Naturellement, toute prise de position d'Unia sur cette décision du gouvernement flamand demande un exercice d'équilibre. D'une part, Unia est directement touché, car le retrait du gouvernement flamand de l'accord de coopération signifie une réduction de 10% des ressources d'Unia, ce qui se traduira par une perte de personnel, d'expertise et de compétences. Mais d'autre part, Unia capitalise près de 30 ans d'expérience dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations, et dispose donc objectivement de l'expertise et des connaissances pratiques pour émettre des recommandations concernant l'impact concret sur le paysage des droits humains en Belgique.

En tant qu'organisme chargé de la lutte pour l'égalité et contre les discriminations, depuis notre mandat de protection de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, et en tant qu'institution des droits humains reconnue au niveau international (statut B), notre mission reste de défendre, de promouvoir et de veiller à la protection des droits humains.

Il est possible que notre analyse et la position qui en découle soient affinées ou ajustées en fonction des informations publiées par le gouvernement flamand dans le futur.

## 2. Veiller à ce que le citoyen ne se perde pas dans un paysage institutionnel fragmenté des droits humains

*“However, setting up too complex a system composed of too many bodies involves several risks: limited human and financial resources could be scattered, the visibility of the bodies could suffer, people might not know to which body to turn, and valuable resources could be bound up in ensuring co-ordination between these bodies instead of being available for work on the substance of their mandate. Where more than one equality body has been established and where this has proven to be effective, the authorities should ensure 12 coherence and close cooperation between these bodies.”*

*“Where different equality bodies exist, their competences and powers should be levelled up and co-ordination should be ensured to address overlaps, enable joint action and optimise the use of resources. The equality bodies should develop a common interpretation of the anti-discrimination legislation and make co-ordinated use of their competences and powers.”*

ECRI – 7 décembre 2017<sup>4</sup>

Les citoyens auront du mal à s'y retrouver en raison de la multiplication des institutions, chacune ayant son propre domaine de compétence. Vous avez un problème de discrimination sur votre lieu de travail ? Vous devrez vous adresser soit à Unia si vous avez un contrat de travail avec votre employeur conformément à la loi de 1978 (matière fédérale), soit à l'organisme flamand si vous êtes fonctionnaire auprès du gouvernement flamand ou d'une commune flamande (matières régionales). Mais la question

---

<sup>4</sup> [ECRI general policy recommendation no. 2: equality bodies to combat racism and intolerance at national level, adopted on 7 december 2017](#), ECRI, 27 February 2018.

reste ouverte dans certaines situations, par exemple si vous êtes engagé par le biais d'une agence d'intérim dans la perspective d'un emploi permanent (car l'intérim est une matière fédérale, tandis que l'intermédiation en matière d'emploi est une matière régionale).

En ce qui concerne la situation institutionnelle complexe de Bruxelles, les textes actuels du gouvernement flamand n'offrent pas encore de clarté. À qui devra par exemple s'adresser une personne handicapée francophone qui ne peut pas monter dans un bus De Lijn sur le territoire de la région de Bruxelles-Capitale ? Et si elle choisit l'organisme flamand, pourra-t-elle y parler français ? Les élèves victimes de discrimination dans une école néerlandophone devront quant à eux s'adresser à l'institution flamande à Bruxelles, tandis que pour les écoles francophones, ils devront toujours se tourner vers Unia.

La coopération et la réorientation entre les institutions, ainsi que la concertation en cas de doute, sont de toute façon nécessaires et utiles. La pratique montre toutefois que les gens ne sont pas toujours bien réorientés ou qu'ils se découragent lorsqu'il faut contacter une deuxième ou une troisième institution et répéter le récit de leur situation.

Tant la note conceptuelle du gouvernement flamand que les débats parlementaires soulignent la nécessité d'orienter efficacement les citoyens vers la bonne institution, par exemple via un point de contact unique, mais les modalités pratiques sont encore floues. En outre, le succès ou l'échec d'un guichet unique repose sur la force du *back office* (les personnes qui traitent les signalements), qui se construit derrière le *front office* (les personnes qui réceptionnent les signalements). Un tel outil nécessite des économies d'échelle pour rester abordable, et une vaste expertise afin de rester pertinent, y compris concernant les différentes législations de l'État belge.

C'est d'ailleurs l'une des raisons d'être historiques d'Unia en tant qu'organisme interfédéral de promotion de l'égalité : offrir un guichet unique à toute personne confrontée à une discrimination, où qu'elle se trouve dans notre pays, quel que soit le domaine concerné<sup>5</sup>. Aussi, diviser les différentes institutions en charge des droits humains et leur laisser ensuite le soin de trouver comment travailler ensemble n'est pas l'option la plus efficace.

Outre les différents organes qui doivent (de toute façon) s'organiser pour travailler ensemble et la question de la réorientation des citoyens, il convient par ailleurs d'harmoniser les mandats de ces organes et la législation anti-discrimination. En bref, un paysage fragmenté entraîne un risque accru de lacunes (personne n'est compétent) ou de chevauchements (plusieurs institutions sont compétentes pour la même chose). Dans certains cas où le doute existe (compétences partagées), Unia est parfois contraint de porter les lois de différents niveaux de compétence devant les tribunaux afin qu'ils puissent juger par eux-mêmes quelle est la législation applicable, ce qui se fait aisément en tant qu'organe interfédéral doté de compétences transversales.

« Plusieurs organisations internationales partagent le même constat sur le fonctionnement des organes de promotion de l'égalité et les institutions de défense des droits humains. » La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (ECRI) a déjà été citée plus haut, tandis que le Réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme (ENNHRI) doute que la GANHRI (Global Alliance of National Human Rights Institutions) - l'organisation liée aux Nations unies qui est compétente pour accréditer les

---

<sup>5</sup> Mais pas pour tous les critères dans l'état actuel des choses : les critères relatifs au genre relèvent aujourd'hui de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour les matières fédérales, alors que pour les matières flamandes, ils relèvent de la « Chambre du genre » du médiateur flamand.

institutions des droits humains au niveau international - accorde un jour la pleine reconnaissance à un institut flamand des droits humains :

*“In line with the definition of an NHRI in the GANHRI Statute, **no sub-national or regional institutions are accredited as NHRIs.**<sup>6</sup> Indeed, the General Observations of the SCA recognise that NHRIs are established for the specific purpose of advancing and **defending human rights at the national level.**”<sup>7</sup>*

### 3. Préserver le "statu quo" en matière de protection des droits humains et de lutte contre la discrimination

*“14. The support and litigation function of equality bodies should include the competences to:*

*a. Receive complaints and provide personal support and legal advice and assistance to people exposed to discrimination or intolerance, in order to secure their rights before institutions, adjudicatory bodies and the courts.*

*b. Have recourse to conciliation procedures when appropriate.*

*c. Represent, with their consent, people exposed to discrimination or intolerance before institutions, adjudicatory bodies, and the courts.*

*d. Bring cases of individual and structural discrimination or intolerance in the equality body’s own name before institutions, adjudicatory bodies and the courts.*

*e. Intervene as amicus curiae, third party or expert before institutions, adjudicatory bodies, and the courts.*

*f. Monitor the execution of decisions of institutions, adjudicatory bodies, and the courts dealing with equality, discrimination and intolerance.”<sup>8</sup>*

ECRI – 7 décembre 2017

*“(2) Les États membres devraient également prendre en considération le fait que **l'aide indépendante aux victimes** peut consister à accorder aux organismes pour l'égalité de traitement la possibilité d'agir en justice ou d'apporter leur aide dans le cadre d'actions en justice, de manière à lutter contre la discrimination structurelle et systématique dans des cas qu'ils auront sélectionnés eux-mêmes en raison de leur abondance, de leur gravité ou de la nécessité d'une clarification juridique. Dans ce contexte, **les organismes***

---

<sup>6</sup> ENNHRI: “The only historical exception is situated in the UK, where three A-status institutions exist. This situation, however, is based on an international peace agreement which preceded the start of the international accreditation of NHRIs. The Northern Ireland Human Rights Commission was established under the 1998 Northern Ireland Peace Agreement, prior to the first SCA review of NHRIs’ compliance with the Paris Principles, which took place in 1999.”

<sup>7</sup> ‘[ENNHRI advises on possible establishment of Flemish Institute for Human Rights and the UN Paris Principles](#)’, ENNHRI, 17th November 2021.

<sup>8</sup> [ECRI General Policy Recommendation N°2 revised on Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level](#) - adopted on 13 June 1997 and revised on 7 December 2017.



***pour l'égalité de traitement pourraient agir soit en leur nom propre, soit en celui de victimes ou d'organisations représentant des victimes, conformément au droit procédural national.***

***(5) Lorsque les organismes pour l'égalité de traitement ont la capacité juridique d'adopter des décisions contraignantes, les États membres devraient également leur donner la capacité de prononcer des sanctions adéquates, effectives et proportionnées."***

Recommandation de la Commission européenne relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement, 22 juin 2018<sup>9</sup>

Dans la proposition actuelle, l'organisme flamand n'a ni la possibilité de saisir lui-même la justice, ni celle d'aider les victimes à saisir la justice en cas de discrimination éventuelle. Le nouvel organisme flamand cherchera toutefois, dans un premier temps, à trouver une solution par la médiation. En cas d'échec, la situation peut être portée devant une Chambre des litiges qui rendra une décision non contraignante. Les victimes de discrimination pourront toujours saisir la justice de leur propre initiative, mais sans l'aide ou les conseils d'une institution des droits humains.

La « Chambre du genre » du médiateur flamand, dont les fonctions seront reprises par le nouvel organisme flamand, perdra également son mandat d'agir en justice. Pour ce modèle, le gouvernement flamand s'est inspiré aux Pays-Bas du « College voor de Rechten van de Mens » (CRM). Ce dernier peut engager des actions en justice dans certains cas, mais comme pour d'autres organes quasi-judiciaires dans d'autres pays, il existe une tension entre le fait de se saisir de dossiers et le pouvoir d'engager des actions en justice. Pour cette raison, le CRM opte rarement pour cette dernière solution.

Aux Pays-Bas, toutefois, cette fonction est prise en charge par les services locaux de lutte contre la discrimination. Chaque municipalité est tenue de disposer d'une agence de lutte contre la discrimination. Certaines municipalités collaborent entre elles à cette fin. Ces agences assistent les victimes et les accompagnent, par exemple, pour porter leur litige devant la Chambre des litiges du CRM ou dans les procédures judiciaires. C'est ce que montre le récent rapport national du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination :

*"In the Netherlands, the NIHR does not have the competence to provide independent assistance to victims. The role of assisting victims is seen as being in conflict with the role of independently investigating individual complaints and giving an authoritative opinion on them. The same applies to the NIHR's official competence to bring cases of unequal treatment to the attention of the courts; even though it has this competence, the NIHR never makes use of it as it would conflict with its own quasi-judicial function. However, the local ADVs do fulfil this function.*

*The role of these organisations is mainly to assist victims of discrimination and to monitor developments with respect to discrimination in society. **They bring many cases of discrimination to the attention of the NIHR and the courts, including in the form of general interest actions or collective actions. They also set up situation testing processes, in order to bring systemic discrimination to light, especially in the area of cafés and nightclubs (see Section 6.2 of this report).**"*

European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, country report on the Netherlands 2021<sup>10</sup>

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0951&from=EN>

<sup>10</sup> <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5518-netherlands-country-report-non-discrimination-2021-1-44-mb>



Si la Chambre flamande de résolution des litiges ne peut pas rendre de décisions contraignantes et ne dispose d'aucun pouvoir de sanction, et si la nouvelle institution ne peut pas intenter d'action en justice pour et avec les victimes sans qu'aucun autre organisme ne soit mandaté pour assumer cette tâche importante, il en résultera une détérioration de l'accès à la justice et de la protection des droits dans le domaine des droits humains et de la non-discrimination en Flandre - du moins pour les matières qui relèvent de la compétence flamande, c'est-à-dire celles par rapport auxquelles la Flandre porte la plus grande responsabilité.

Dans le jargon juridique, on parle de rupture du statu quo ou « standstill »<sup>11</sup>, en référence au principe selon lequel une nouvelle législation doit améliorer, ou du moins ne pas réduire, la protection juridique et l'accès à la justice.

Les citoyens seraient dès lors moins protégés qu'ils ne le sont aujourd'hui en Flandre et à Bruxelles en ce qui concerne les matières communautaires et/ou régionales.

Naturellement, ce sont les plus vulnérables qui en souffriraient le plus - ceux qui ne connaissent pas très bien leurs droits, qui ne savent pas comment trouver un avocat, sans parler d'assumer les coûts d'un procès.



#### Exemple fictif

An et Charles étaient tous deux employés par une entreprise du secteur privé flamand et ont été licenciés par cette même entreprise lorsqu'ils sont tombés malades. Pour contester cette discrimination en matière de santé, ils emprunteront une voie différente selon le type de contrat :

- En tant qu'employée ordinaire, An pourra demander l'aide d'Unia et, en cas d'échec des négociations, aller devant un tribunal avec le soutien d'Unia. Elle pourra également obtenir une indemnisation pour licenciement discriminatoire.
- Si Charles a effectué un stage ou suivi une formation professionnelle au sein de l'entreprise, sa situation relève de la juridiction flamande. Il sollicitera donc l'aide de l'organisme flamand chargé de l'égalité des chances. Si leur médiation échoue, la chambre des litiges rendra un avis non contraignant. Charles ne pourra pas obtenir d'indemnisation, à moins qu'il ne saisisse lui-même la justice.

Il est parfois avancé que la Chambre de résolution des litiges devrait apporter une réponse au fait que la qualité et la quantité de la jurisprudence concernant le décret flamand relatif à l'égalité des chances sont insatisfaisantes. Il convient toutefois de noter que l'application de ce décret serait davantage soustraite au régime judiciaire, l'application du décret par la Chambre des litiges étant extrajudiciaire et non contraignante. Il n'y aurait donc pas une meilleure, mais au contraire une moindre application de ce décret au tribunal.

<sup>11</sup> Le principe de standstill interdit aux autorités de prévoir une loi contraire aux droits garantis et donc de réduire le niveau de protection acquis (dans [un arrêt du Conseil d'Etat](#) contre la Région wallonne, section du contentieux administratif, 6<sup>e</sup> chambre, arrêt no. 243.760 du 20 février 2019)

## 4. Assurer la promotion, la protection et le suivi de l'application en Belgique de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

Les personnes handicapées constituent un groupe vulnérable important. Si vulnérable que les Nations unies ont choisi de conclure une convention internationale pour mieux protéger leurs droits dans tous les domaines de la société. En tant qu'institution de défense des droits humains dotée du statut B, Unia s'est vu confier, depuis le 12 juillet 2011, par toutes les entités de l'État belge, la mission d'agir, conformément à la Convention, en tant que « mécanisme indépendant » en Belgique, une sorte de chien de garde de l'application de la Convention dans notre pays.

La note conceptuelle du gouvernement flamand prévoit que cette mission soit également transférée à l'organisme flamand pour les domaines relevant de la compétence flamande. Toutefois, étant donné que le mandat de l'organe flamand chargé de traiter les signalements et les plaintes individuelles serait différent de celui d'Unia (jugements non contraignants d'une Chambre des litiges versus mandat pour engager des actions en justice et/ou assister les victimes devant les tribunaux), il existe actuellement un risque de blocage dans l'application de la Convention des Nations unies dans les matières flamandes (telles que l'enseignement, les soins, l'accessibilité des espaces publics, etc.)

En cas de violation des droits repris dans la Convention des Nations unies, il est en effet nécessaire d'épuiser les **voies de recours nationales avant de pouvoir déposer une plainte (« communication individuelle ») auprès du Comité des Nations unies**<sup>12</sup>. La décision du gouvernement flamand risque donc de représenter un véritable recul pour les personnes handicapées si elles ne reçoivent pas l'assistance nécessaire pour saisir effectivement la justice.

Le principe du « standstill » ne serait plus respecté dans cette situation, car les requérants ne bénéficieraient d'aucune aide pour préparer leur dossier devant le tribunal et pendant la procédure judiciaire. Le requérant pourrait recevoir un avis non contraignant de la part de la Chambre de résolution des litiges, mais aucun autre accompagnement, par exemple pour saisir la justice si l'avis de la Chambre de résolution des litiges n'est pas respecté.

Ce qui précède est d'autant plus important si la Chambre de résolution des litiges devait également être compétente pour statuer sur des affaires qui ne se limitent pas à la discrimination. En effet, la Convention des Nations unies couvre également d'autres droits humains, au-delà du droit à la non-discrimination et à l'aménagement raisonnable. Il n'y a pas encore de clarté à ce sujet.

---

<sup>12</sup> Art.2 du Protocole (Protocole facultatif de la Convention): « Le Comité déclare irrecevable toute communication: (...) concernant laquelle tous les recours internes disponibles n'ont pas été épuisés, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen. »

## 5. Assurer un budget adéquat et stable

*“ L'institution nationale dispose d'une infrastructure adaptée au bon fonctionnement de ses activités, en particulier de crédits suffisants. Ces crédits devraient avoir notamment pour objet de lui permettre de se doter de personnel et de locaux propres, afin d'être autonome vis-à-vis de l'Etat et de n'être soumise qu'à un contrôle financier respectant son indépendance. ”*

Les Principes de Paris<sup>13</sup>

Conformément aux principes de Paris et aux normes européennes applicables aux organismes de promotion de l'égalité, le nouvel organisme flamand devrait disposer d'un cadre du personnel et d'un budget suffisants pour être en mesure de remplir correctement son mandat. Outre la question du mandat effectif qui sera confié à l'organisme, la question des ressources qu'il recevra pour exécuter efficacement ce mandat reste posée.

Tant qu'il n'y a pas de décisions concrètes à ce sujet, l'organisme flamand reste une hypothèse relativement théorique, qui peut aller dans toutes les directions : tant vers une boîte vide que vers un instrument efficace de protection et de promotion des droits humains et de l'égalité, et de lutte contre la discrimination.

---

<sup>13</sup> [Principles relating to the statute of national institutions \(the Paris Principles\)](#), adopted by General Assembly resolution 48/134 of 20 December 1993.