



Parlement francophone bruxellois
(Assemblée de la Commission communautaire française)

Session 2023-2024

Commission plénière du vendredi 19 janvier 2024

Compte rendu

Sommaire

Pages

**PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL GÉNÉRAL 2022 ET
DU RAPPORT RÉGIONAL BRUXELLOIS 2022 D'UNIA**

• <i>ALLOCUTION DU PRÉSIDENT</i>	2
• <i>EXPOSÉ</i>	2
• <i>ECHANGE DE VUES</i>	
(Orateurs : Mme Latifa Aït-Baala, Mme Nadia El Yousfi, M. Petya Obolensky, Mme Margaux De Ré, M. Ahmed Mouhssin, M. Jonathan de Patoul, Mme Barbara Trachte, ministre-présidente, ainsi que M. Patrick Charlier et M. Thomas van Zwol, intervenants).....	5
• <i>CLÔTURE</i>	14
• <i>ANNEXE</i>	15

Présidence de M. Calvin Soiresse Njall, président

La commission plénière est ouverte à 14h08.

M. le président.- Mesdames et Messieurs, la commission plénière est ouverte.

**PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL GÉNÉRAL
2022 ET DU RAPPORT RÉGIONAL BRUXELLOIS
2022 D'UNIA**

ALLOCUTION DU PRÉSIDENT

M. le président.- Je remercie M. Patrick Charlier, directeur d'Unia, et M. Thomas van Zwol, collaborateur de son service politique et monitoring, d'être venus nous présenter le rapport annuel général 2022 et le rapport régional bruxellois d'Unia. Je sais que les collègues présents travaillent beaucoup sur ces questions.

Nous commencerons par écouter l'exposé de M. Patrick Charlier, directeur d'Unia, et procéderons ensuite à un échange de vues. Je rappelle aux orateurs invités qu'ils disposent d'un temps de parole de vingt minutes et les députés, d'un temps de parole de dix minutes. Nous nous montrerons cependant moins stricts qu'en séance plénière pour ce qui est du respect de ces temps de parole.

EXPOSÉ

M. Patrick Charlier (directeur d'Unia).- C'est un peu singulier de faire cela en fin de législature, mais la présentation de notre rapport annuel devant le Parlement francophone bruxellois est pour nous une première. De plus, c'est notre premier rapport régional bruxellois, alors que nous en produisons pour les Régions wallonne et flamande depuis quelques années. Cela faisait longtemps qu'on nous le demandait, à juste titre. Avec une de nos collègues, M. van Zwol a coordonné ce rapport. Qu'ils en soient remerciés.

Les données les plus générales ont déjà été présentées au Parlement bruxellois. D'une part, l'année 2022 nous a permis de préparer notre plan stratégique quinquennal 2023-2027, qui a été adopté par le conseil d'administration pour être mis en route en 2023. Les thèmes centraux en sont la fracture numérique et les questions relatives à l'intelligence artificielle, avec un accent particulier sur les personnes en situation de vulnérabilité, ainsi que les discours et crimes de haine dans une société de plus en plus polarisée.

Nous insistons sur l'accès aux droits pour tous et toutes et, dans ce cadre, essayons de travailler en collaboration et en réseau avec une série d'associations et d'organisations. Notamment, nous essayons, pour les formations et la sensibilisation, de créer des partenariats avec des organisations financées ou dépendant de la Commission communautaire française. Nous travaillons également avec des acteurs locaux.

En 2022, nous avons formulé 23 avis aux autorités publiques, parfois sur demande, parfois à notre initiative. Nous avons également donné 1.735 heures de formation à destination de près de 6.400 personnes. Après la crise sanitaire, pendant laquelle le nombre d'interventions et de

personnes touchées a diminué, nous avons retrouvé les niveaux antérieurs à la pandémie.

Pour nous, ces formations sont importantes, car il s'agit de politiques de prévention visant à apporter des réponses structurelles à des questions d'inclusion, de non-discrimination et de diversité. L'essentiel des formations porte sur les stéréotypes et la législation sur l'antidiscrimination, mais nous proposons également des formations sur mesure autour de sujets plus pointus. Nous donnons aussi une série de formations aux personnels de police.

Unia est également actif à travers son site web et sur les réseaux sociaux. Nous avons toutefois décidé de quitter la plateforme X, comme d'autres organes de promotion de l'égalité, étant donné l'évolution de ce réseau depuis son rachat par Elon Musk et l'absence de modération. Auparavant, nous travaillions en bonne intelligence avec les services de modération, lesquels ont été supprimés. X est devenu un réseau de haine en ligne. Nous avons donc décidé de le quitter, par principe. Nous incitons d'autres à faire ce geste, car cela n'est pas acceptable dans nos sociétés démocratiques.

Le chiffre de 7.310 signalements est un peu inférieur à celui des années antérieures. Il a donné lieu à l'ouverture de 1.887 dossiers. Je reviendrai plus particulièrement sur les dossiers qui relèvent du champ de compétence et d'action de la Commission communautaire française.

Unia est avant tout saisi et ouvre des dossiers dans le domaine du travail et de l'emploi. Dans le domaine de l'emploi, ils visent tant la discrimination raciale que la discrimination basée sur le handicap et l'état de santé.

En matière de biens et services, j'attire votre attention sur le fait que nous sommes régulièrement saisis pour des discriminations sur la base de la fortune (critères socioéconomiques). Le logement est particulièrement visé.

Parmi les dossiers clôturés, 56 % le sont parce que nous estimons que la réclamation est fondée, à savoir qu'il y a, à nos yeux, au sens de la loi, une discrimination, un discours ou un acte de haine.

Pour 27 % de ces dossiers, les éléments sont insuffisants. Ce chiffre est trop élevé. Ces dossiers sont les plus frustrants pour nous, parce que les allégations de discrimination sont crédibles, mais nous ne parvenons pas à le démontrer. Cela pose la question de la preuve. L'un de nos objectifs est de réduire ce pourcentage.

Quelque 11 % de dossiers sont, enfin, non fondés. En d'autres termes, nous estimons – après analyse – que la réclamation n'est pas fondée, qu'il ne s'agit pas d'une discrimination ou d'un discours ou acte de haine en tant que tel. Par ailleurs, pour certains dossiers, Unia n'est pas compétent, mais j'y reviendrai. Il s'agit notamment des signalements et des dossiers qui concernent le genre, et c'est principalement au niveau des signalements que le pourcentage de dossiers concernés est élevé.

Quelle est l'issue du dossier parmi les dossiers fondés ? Dans 28 % d'entre eux, une solution extrajudiciaire est trouvée grâce à nos efforts de négociation, de conciliation

et de recherche d'accords. Pour les victimes, cette issue est plus rapide et moins coûteuse que la procédure judiciaire.

Dans 22 % des dossiers, nous rendons des avis, donnons des informations ou formulons des recommandations. Il s'agit là aussi d'un aspect important, car de nombreux requérants peuvent être ainsi équipés par notre analyse, de façon à pouvoir revendiquer leurs droits, dans une perspective de renforcement des capacités et d'émancipation. Il est, en effet, primordial de ne pas systématiquement se mettre à la place de la victime, mais plutôt de renforcer sa capacité d'action.

En revanche, vous voyez que, dans 17 % des dossiers, il se produit une rupture de contact. En l'occurrence, les victimes sont découragées, au bout d'un certain temps, elles abandonnent l'affaire et ne répondent plus aux différentes sollicitations. De notre côté, nous ne pouvons pas poursuivre le traitement d'un dossier sans le consentement de la victime, mais nous savons combien entamer une procédure et accomplir des démarches contribuent à « revictimiser » les personnes. Il s'agit donc d'un point d'attention pour nous.

En outre, dans 6 % des dossiers ouverts, l'issue est la procédure judiciaire. Unia n'est pas systématiquement partie à ces procédures judiciaires, mais est amené à emprunter la voie judiciaire à raison de quinze à vingt fois par an aux côtés des victimes de discrimination.

En vue des élections, nous avons publié un mémorandum contenant 74 propositions, à la fois régionales, fédérales et européennes. Je vous renvoie au texte de ce mémorandum en tant que tel.

Les priorités suivantes ont été fixées au départ de ces 74 propositions :

- la numérisation et la fracture numérique ;
- les algorithmes et l'intelligence artificielle ;
- les discriminations sur le marché du travail, avec une proposition de rendre obligatoires des politiques de prévention de la discrimination sur le lieu de travail ;
- au niveau de la police et de la justice, une attention au profilage ethnique et le profilage professionnel, et aux soins de santé ;
- une recommandation sur la révision de l'accord de coopération d'Unia.

Concernant la fracture numérique, Unia s'inscrit en plein dans l'actualité, le décret et ordonnance conjoints de la Région bruxelloise et de la Commission communautaire française ayant été adopté ce matin. Nous avions remis un avis en 2023 à la demande du ministre Clerfayt et vous ne serez donc pas surpris que nous soyons particulièrement attentifs à ce développement dans nos recommandations.

En matière de fracture numérique et de numérisation, nous mettons nos lunettes et travaillons sur des groupes reliés à des critères protégés :

- le handicap : les personnes porteuses d'un handicap risquent d'être exclues de toute une série de démarches ;
- l'origine : les personnes d'origine étrangère ont souvent une moins bonne maîtrise de la langue ou des procédures, ou une moins bonne connaissance des arcanes administratifs belges ;

- les critères socioéconomiques : les personnes en situation de précarité ont moins facilement accès à des lieux où elles peuvent utiliser un ordinateur et des programmes de qualité ;
- l'âge.

Dans notre recommandation générale et spécifique sur le projet, nous avons insisté sur le fait que nous ne sommes pas opposés à la numérisation en tant que telle, mais qu'il convient d'assurer en sus de celle-ci un service physique, accessible à tous, pour les services de base les plus importants – services publics, banque, assurance maladie, inscription scolaire, transports, etc. –, sans devoir nécessairement passer par un ordinateur ou un téléphone mobile.

Sur l'intelligence artificielle, nous suivons avec une grande attention un projet de règlement européen, qui avance assez bien. Nous espérons que la présidence belge du Conseil de l'Union européenne permettra de le mener à bien. Le Conseil de l'Europe met également la main à la pâte en préparant une réglementation. Unia n'est pas le seul acteur dans ce domaine, mais veille à examiner la situation avec des lunettes antidiscrimination.

En matière d'intelligence artificielle et d'algorithmes, les discriminations peuvent se produire à trois niveaux. Il y a tout d'abord les algorithmes conçus pour exclure délibérément certaines personnes, par exemple en fonction de leur âge, de leur genre ou de leur handicap. Il y a ensuite les algorithmes neutres en apparence : l'intelligence artificielle se nourrit de données existantes, mais si celles-ci sont tronquées, elles comportent un risque de discrimination, car les résultats produits refléteront les inégalités dans les données sous-jacentes. Enfin, les algorithmes auto-apprenants présentent le risque que les préjugés et les stéréotypes des utilisateurs pervertissent le système. Aux États-Unis, on a observé que des robots de conversation auto-apprenants devenaient rapidement racistes ou homophobes parce qu'ils se nourrissaient des conceptions des utilisateurs.

Nous insistons ici sur la responsabilité des pouvoirs publics en leur demandant, d'une part, d'instaurer un registre de tous leurs systèmes où l'intelligence artificielle joue un rôle, l'idée n'étant pas de s'en passer, mais d'avoir accès aux données. D'autre part, nous demandons aux autorités publiques d'informer systématiquement les citoyens lorsqu'elles ont recours à l'intelligence artificielle pour étayer les décisions prises au sujet de ces derniers.

Les soins de santé constituent un axe important au niveau des compétences de la Commission communautaire française, notamment en matière de santé. Nous soutenons l'idée de soins inclusifs. Il existe des inégalités de traitement en matière d'accès aux soins et Unia mène une recherche à ce sujet, entre autres du point de vue du lien entre la santé et la discrimination raciale. Les résultats en seront connus en avril et publiés en juin.

On sait que les obstacles linguistiques, l'analphabétisme, la fracture numérique et l'insuffisance de revenus peuvent mener à recevoir moins de soins et avoir un impact important sur la santé des personnes, mais aussi sur notre système de santé. Les gens concernés vont consulter trop tard, alors qu'une approche plus préventive peut être profitable à notre société et aux personnes en question.

Nous attirons aussi l'attention, au niveau de la santé, sur les comportements discriminatoires à l'égard du personnel soignant. Nous recevons régulièrement des signalements

concernant ce secteur animé par de nombreuses femmes et personnes d'origine étrangère. Dans toute une série de situations, elles sont confrontées à des comportements intolérants. Unia demande que les employeurs mettent en place des mécanismes qui permettent de prévenir ce type de comportements et de réagir.

Une enquête menée par Unia montre qu'il existe, malheureusement, dans le chef des employeurs, une forme de complaisance : ils essayent de minimiser les choses, sans reconnaître les difficultés auxquelles sont confrontés les membres du personnel.

La Commission communautaire française est signataire de l'accord de coopération de 2013 avec Unia, qui prévoit un statut quelque peu particulier. Contrairement aux autres entités, la Commission communautaire française ne désigne personne au sein de notre conseil d'administration et ne finance pas directement notre budget, puisque cela se fait au travers d'un protocole de collaboration. Dans les autres entités, le rapport est présenté d'abord au parlement, avant de l'être aux ministres, aux différentes autorités et aux administrations. Cette présentation est donc une première aujourd'hui.

Nous avons travaillé dans le cadre d'un protocole signé en 2012, donc préalablement à l'accord de coopération, avec un rapport qui était fait devant un comité d'accompagnement. J'y reviendrai. Nous avons consacré beaucoup de temps et d'attention à mettre à jour le protocole entre la Commission communautaire française et Unia, mais je souligne que cette situation est, à nos yeux, transitoire. Nous avons l'espoir d'une révision de notre accord de coopération sous la prochaine législature. Elle est nécessaire parce que le paysage institutionnel a changé, la Flandre s'étant retirée de l'accord de coopération pour créer sa propre institution. Cela nécessite une révision de notre gouvernance et de notre conseil d'administration.

Qui plus est, un accord est en bonne voie au niveau européen pour une nouvelle directive sur les organes de promotion de l'égalité, laquelle exigera de revoir le mandat, la structure, l'indépendance et les pouvoirs des organes de promotion de l'égalité. Pour transposer cette directive, il sera nécessaire de revoir notre accord de coopération. Nous appelons aujourd'hui la Commission communautaire française à être partie prenante, à égalité des autres entités, et se désigner un représentant au conseil d'administration et, peut-être, à sortir du protocole actuel pour normaliser nos relations et les amener au même niveau qu'avec les autres entités.

Aujourd'hui, la subvention est passée de 35.000 à 40.000 euros. Nous en remercions madame la ministre-présidente. La convention prévoit qu'elle sera dorénavant indexée, une nouveauté. Il est également prévu explicitement que le rapport sera présenté devant le Parlement francophone bruxellois.

Nous rencontrerons prochainement le comité d'accompagnement composé des représentants d'Unia, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), de la Commission communautaire française en tant que telle, à savoir la ministre-présidente et le ministre de la Formation professionnelle, du secrétariat général et de chaque direction d'administration, du bureau du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé, de Bruxelles Formation et d'un

ou des centres de formation de classes moyennes agréés en Région bruxelloise.

Au niveau des dossiers qui concernent l'ensemble du spectre de compétence de la Commission communautaire française – pratique sportive, questions liées au handicap, à l'enseignement, etc. –, en 2022, Unia a reçu 72 signalements, soit 6,2 % de tous les signalements recueillis à Bruxelles, et il n'est pas compétent pour 28 % d'entre eux. Pour l'ensemble du territoire, le rapport est de 35 %.

Pour les signalements en matière de genre, Unia renvoie vers l'IEFH. Quand c'est le critère de la langue qui est mis en cause, aucune instance n'est compétente. La recommandation est d'attribuer cette compétence à Unia dans le cadre de la révision de son accord de coopération, pour supprimer l'inégalité de traitement subie par les victimes de discriminations liées à ce critère. D'autres catégories de moindre envergure ne rentrent pas non plus dans le champ de la législation antidiscrimination.

Unia a ouvert 26 dossiers en 2022, soit 6,3 % des dossiers. Parmi eux, 9 dossiers concernent le handicap, 7 concernent les critères raciaux et 4 concernent les convictions religieuses. On constate une évolution par critère : celui du handicap est relativement stable, tandis que celui des convictions religieuses fluctue. Quant aux signalements de faits de racisme, ils augmentent de 2021 à 2022.

Pour la période analysée, soit entre 2017 et 2022, le handicap arrive en tête avec 38 dossiers, suivi du critère des convictions religieuses et philosophiques, qui a occasionné 37 dossiers.

Au niveau de la Commission communautaire française, nous participons de manière active à diverses instances et groupes de travail. Par exemple, plusieurs de nos collègues se sont investis dans la section « personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé.

Unia est fortement impliqué dans le handicap, puisque nous avons un mandat spécifique lié à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Nous participons également au groupe de travail permanent sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées et au groupe de travail de coordination relatif à l'approche intégrée du handicap (*handistreaming*). C'est donc un axe important pour Unia, sur lequel plusieurs de nos membres sont particulièrement actifs.

Toujours sur le handicap, nous collaborons avec la Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté. Ainsi, en mai 2022, Unia a dispensé une série de formations aux directeurs de ces entreprises. Nous avons constaté qu'elles étaient confrontées aux mêmes défis de management inclusif que n'importe quel autre employeur – équité entre travailleurs, signes convictionnels, harcèlement, etc. Toutefois, ce secteur est confronté à une série de spécificités, comme un nombre plus élevé de demandes d'aménagement raisonnable. Je rappelle que l'aménagement raisonnable est un droit en tant que tel et que le refuser est considéré comme une discrimination. Ces entreprises comptent beaucoup de travailleurs plus âgés et les fins de carrière constituent un défi particulier. En outre, les travailleurs des entreprises de travail adapté

sont majoritairement des hommes. La présence de femmes y est parfois difficile et donne lieu à des enjeux spécifiques.

Unia a organisé d'autres formations et sensibilisations, notamment à la Maison des femmes de Molenbeek-Saint-Jean sur les discriminations, l'homophobie et l'intersectionnalité, avec l'asbl Molenbeek Vivre ensemble (MOVE). Nous avons organisé une formation au Centre bruxellois d'action interculturelle (CBAI), reconnu comme centre régional d'appui en cohésion sociale (Cracs) par la Commission communautaire française.

De telles formations et sensibilisations sont importantes à nos yeux, car il s'agit d'acteurs en contact direct avec des populations plus susceptibles que d'autres d'être victimes de discriminations. Nous parions énormément sur ce travail en réseau pour pouvoir capter des situations de discrimination, car nous avons conscience du fait qu'Unia est, parfois, un petit peu trop éloigné des réalités vécues par les victimes de discriminations. Pour nous, il est essentiel de développer ce type de partenariats et de réseautages.

Enfin, nous sommes intervenus au sein de la Ligue bruxelloise francophone pour la santé mentale (LBFSM) sur des questions relatives à l'âgisme.

En 2022, nous n'avons pas adressé de recommandations ou d'avis spécifique à la Commission communautaire française. Par contre, en 2023, deux avis ont été rendus : l'un portait sur les dispositions du projet d'ordonnance « Bruxelles numérique », l'autre sur le projet de code bruxellois contre la discrimination, qui sera commun à la Région, à la Commission communautaire française et à la Commission communautaire commune.

Nous recommandons depuis longtemps de simplifier le dispositif législatif au niveau bruxellois. En effet, le nombre de dispositions existantes étant particulièrement élevé, il est parfois extrêmement difficile de s'y retrouver.

Je vous remercie de votre attention.

ECHANGE DE VUES

Mme Latifa Aït-Baala (MR). - Je vous remercie pour votre exposé, Monsieur Charlier. Nous nous réjouissons que, pour la première fois, la présentation du rapport s'effectue à notre niveau de pouvoir.

La présentation de ce premier rapport est importante, sachant que notre Région est la plus cosmopolite au monde. Nous savons à quel point les questions liées aux discriminations sont importantes. Même si nous disposons déjà d'un dispositif législatif extrêmement important, la réalité est tout autre.

Nous vous remercions pour votre exposé, qui était d'ordre général dans un premier temps. Mes questions porteront sur les compétences de la Commission communautaire française, puisque c'est dans ce contexte que s'inscrit la discussion d'aujourd'hui.

Il convient de rappeler quelques chiffres qui nous paraissent importants dans votre rapport :

- Unia a reçu 6,2 % de tous les signalements recueillis en Région de Bruxelles-Capitale, qui portent sur les compétences de la Commission communautaire française ;

- 14 % de ces signalements concernent une discrimination à l'égard du handicap ;
- 13 % ont trait aux critères raciaux ;
- 7 % sont liés aux convictions religieuses ou philosophiques.

Une baisse a été observée ces cinq dernières années au niveau des dossiers liés au handicap, qui est peut-être due à la période de la Covid-19. Une forte augmentation est au contraire constatée en 2021 et 2022 au niveau des critères raciaux.

Pourriez-vous identifier les contextes dans lesquels ces discriminations font l'objet de signalements ? Disposez-vous de ces éléments ?

Comment Unia interprète-t-il ces chiffres et leur évolution ? La mise en place d'actions conjointes à celles du Gouvernement explique-t-elle cette diminution des faits de discrimination ? Celle-ci s'explique-t-elle plutôt par une tendance des personnes à moins signaler les faits ? Que peut faire le Gouvernement pour encourager davantage le signalement des faits de discrimination ?

La Flandre a décidé de quitter Unia pour créer son propre centre pour l'égalité des chances. Pourriez-vous expliciter davantage l'impact de cette décision sur les actions de la Commission communautaire française et sur les questions qui nous préoccupent aujourd'hui ?

La santé mentale est, pour le groupe MR, une cause fondamentale, qui devrait être naturellement nationale. En ce qui concerne le travail d'Unia en lien avec la LBFSM, vous avez parlé d'un projet concernant l'âgisme. De quoi s'agit-il ?

La sensibilisation est nécessaire. Des projets en ce sens ont été soutenus par la Commission communautaire française, en collaboration avec Unia, notamment le projet MOVE, lancé par la Maison des femmes à Molenbeek-Saint-Jean. Quelles actions concrètes ont-elles été mises en place ? Combien de femmes y ont pris part ? Quel bilan en tirez-vous ? Quel est l'avenir de ce projet ? Sera-t-il renouvelé ?

Unia agit en tant que membre observateur du comité de coordination régional en matière de diversité, en collaboration avec talent.brussels et le ministre bruxellois de la Fonction publique. Un comité similaire a-t-il été mis en place pour mener à bien les missions de l'administration de la Commission communautaire française ? Si oui, quelles mesures ont-elles été prises ? Si non, quel suivi est-il assuré avec le cabinet de la ministre-présidente Barbara Trachte ?

Unia fait partie d'un groupe de travail portant sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Quel bilan en tirez-vous ? Quelles mesures permettant d'assurer ou de renforcer l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap ont-elles été dégagées ? Comment se déroule la collaboration entre ce groupe de travail et le Gouvernement ?

Mme Nadia El Yousfi (PS). - Je remercie M. Charlier pour sa présentation. C'est une première au niveau de la Commission communautaire française et un moment important pour débattre de cette réalité que nous vivons dans notre Région.

La législation en matière de discrimination est complexe : il existe en matière de lutte contre la discrimination plus de quinze textes législatifs dans notre pays et encore d'autres traités internationaux. Bien qu'Unia soit équipé pour faire face à cette complexité avec son expertise, ses équipes et ses ressources financières, ce n'est pas le cas de tous les citoyens.

Le statut interfédéral d'Unia permet de faire en sorte que les dossiers des plaignants soient traités au même endroit. Cet élément est très important au regard des complexités institutionnelles propres à notre pays.

Au niveau belge, Unia a donc reçu 7.310 signalements. Pour 69 % d'entre eux, Unia était compétent, puisqu'il s'agissait d'une problématique qui concerne un critère protégé pour lequel Unia a été mandaté, soit plus de 5.076 signalements.

Un constat m'a interpellé : le nombre de signalements reçus est en baisse de près de 31 % et le nombre de dossiers ouverts, de 21 % par rapport à 2021, ces pourcentages respectifs devenant -14 % et -15 % par rapport aux cinq dernières années. Pouvez-vous expliquer cette baisse significative ? Certains ont pourtant parfois le sentiment que rien ne change et que leurs plaintes ne sont pas toujours entendues jusqu'au bout.

Si j'ai bien lu le rapport, vous avez assuré plus de 1.700 heures de formations pour les administrations publiques, les entreprises, les services de police, les écoles et les universités. Pourriez-vous nous dresser un bilan des retours des travailleurs ayant participé à ces formations ? Avez-vous, depuis lors, augmenté le nombre d'heures de formations données à ces organismes ? Je pense aux situations vécues dans le contexte de la Covid-19 dont vous avez parlé tout à l'heure.

Pour la première fois, Unia propose un rapport annuel totalement consacré à ses activités en Région de Bruxelles-Capitale et, comme vous le dites, il était temps ! La Région a voté ses premières ordonnances antidiscrimination en 2008 sous l'impulsion de Rachid Madrane, et cela continue sous la houlette de Nawal Ben Hamou.

En effet, grâce au budget supplémentaire octroyé par la secrétaire d'État, qui a triplé le budget d'Unia pour 2024 – passant de 53.000 à 152.000 euros –, cette mission ô combien importante a pu être mise en œuvre. Nous le constatons dans le rapport, la question du plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme serait au point mort. Nous regrettons que nos homologues flamands aient abandonné le projet et rêvons de les voir changer d'avis.

À Bruxelles, nous avons élaboré un plan d'action contre le racisme qui a été largement concerté avec Unia et tous les acteurs de terrain en amont, à travers les assises contre le racisme organisées au sein de notre Parlement, mais aussi en aval.

Vous avez rappelé à plusieurs reprises l'importance de définir une stratégie coordonnée de collecte et de développement des données sur l'égalité. C'est une méthodologie transversale et une nouveauté en matière d'égalité des chances que Nawal Ben Hamou a introduites : la matière concerne l'ensemble des compétences et l'ensemble du Gouvernement bruxellois.

Désormais, il s'agit de parler non seulement de signalements de discrimination dans tel ou tel domaine, mais aussi de prévention dans toutes les compétences régionales. Qu'il s'agisse de l'emploi, du logement, de la mobilité ou de l'espace public, des activités de prévention

et de sensibilisation sont programmées. Ce sera donc à l'ensemble du Gouvernement de démontrer que son action est bel et bien effective dans la lutte contre le racisme. Chaque ministre doit à cette fin mettre en œuvre des mesures dans le cadre de ses compétences !

Unia a reçu 1.163 signalements sur le territoire de la Région bruxelloise en 2022. C'est moins que les trois années précédentes. Nous avons déjà eu l'occasion d'en discuter plus longuement lors de votre audition devant la commission de l'Égalité des chances et des Droits des femmes.

L'emploi reste le secteur d'activité où les discriminations et les plaintes sont les plus nombreuses – 136 dossiers, soit 35 % de l'ensemble des dossiers. La Région bruxelloise est outillée légalement, comme en logement – tests de discrimination, campagnes antiracistes, inspecteurs –, mais force est de constater que cela ne suffit pas. Les politiques menées dans ce domaine restent en deçà des actions attendues pour agir radicalement, comme vous le soulignez dans votre memorandum – législation, test, politique de prévention, actions positives –. Il faut rendre effective l'ordonnance sur les tests de discrimination en prévoyant plus d'agents et plus de contrôles sur le terrain. Quelles sont vos concertations avec le ministre Bernard Clerfayt sur cette question ?

Comme vous l'indiquez dans le rapport, une étude d'Actiris de 2019 pointe la question du port du voile comme frein spécifique à l'emploi pour les femmes de confession musulmane. Les femmes voilées sont, à triple titre, vulnérables sur le marché du travail du fait de l'imbrication des critères de genre, d'origine nationale et de religion.

S'agissant de l'emploi public, nous déplorons le manque total d'action en matière de diversité – genre, handicap et origine – dans la fonction publique. Vous le soulignez aussi de façon claire dans votre memorandum. Vous soutenez la mise en place d'une procédure de signalement clairement balisée au sein de la fonction publique bruxelloise. Quelles concertations ont eu lieu avec le ministre Sven Gatz à ce sujet ?

Bien que les chiffres soient en recul de près de 24 % par rapport à 2021 et de 13 % par rapport à la moyenne des cinq dernières années, le deuxième domaine en nombre de dossiers ouverts est celui des biens et services. Il s'agit principalement de possibles discriminations au logement, suivies des discriminations dans les transports et les services financiers.

La discrimination raciale reste en tête, car les critères raciaux sont toujours les plus représentés dans le travail d'Unia, avec 735 dossiers ouverts en 2022, et cela, malgré une baisse depuis plusieurs années.

Un deuxième critère essentiel est celui des dossiers liés au handicap, dont le nombre est assez stable depuis plusieurs années et qui est réparti de façon équivalente entre les trois Régions.

L'état de santé complète le top 3 des raisons pour lesquelles Unia a ouvert un dossier. Avec 181 dossiers, il s'agit de la plus grosse baisse par rapport à 2021 – moins 54 % –, qui est directement liée à la fin des mesures prises dans le cadre de la Covid-19.

Voici les principaux éléments sur lesquels je voulais revenir au niveau de votre rapport général.

Il convient également de mentionner le fait que la Flandre s'est retirée d'Unia, ce qui a naturellement un lourd impact

sur les ambassadeurs actifs en Région flamande, puisque près de la moitié de l'équipe a été touchée par un licenciement collectif. Vous mentionnez dans votre rapport que vous avez entamé une réflexion pour redéployer votre mission auprès des villes et des communes, dans un cadre restreint de compétences.

Pourriez-vous nous donner plus d'informations sur l'évolution de la situation depuis ce retrait ? Arrivez-vous toujours à poursuivre l'action locale ? Quel est l'impact de la décision de la Flandre de fonder son propre institut des droits humains, notamment au niveau bruxellois ?

Les relations entre la Commission communautaire française et Unia sont à la fois régies par l'accord de coopération interfédéral et par un protocole de collaboration, qui prévoit entre autres un comité d'accompagnement se réunissant annuellement. Pourriez-vous donner les principales remarques ou points d'attention relevés par ce comité de 2022 à aujourd'hui ?

Je souhaitais également vous remercier pour la qualité du rapport et pour avoir reconnu que les chiffres que vous nous présentez ont leurs limites. En effet, il doit être peu aisé de séparer tous les signalements entre notre Région et la Commission communautaire française. Vous citez notamment l'enseignement supérieur, dans la liste des domaines, alors qu'il ne fait pas directement partie des compétences de la Commission communautaire française mais qu'il peut, par exemple, couvrir des faits dans l'enseignement supérieur qui sont indirectement liés à ses compétences.

Ces dernières années ont été marquées par des crises successives qui ont eu un impact clair sur le pouvoir d'achat des Bruxellois et qui augmentent le risque de pauvreté. Dans le contexte actuel, où la précarité et la condition sociale sont des enjeux majeurs, je souhaite vous entendre sur les critères protégés relatifs à la fortune et la condition sociale. Avez-vous constaté une augmentation des discriminations sur la base de la fortune, en corrélation avec l'augmentation de la pauvreté dans notre Région ?

De nombreuses formations et actions de sensibilisations ont ciblé la société civile ou des organismes relevant des compétences de la Commission communautaire française et soutenus par elle en 2022 : la Maison des Femmes de Molenbeek, la LBFSM, ou encore les entreprises de travail adapté (ETA).

En effet, depuis 2020, une collaboration entre la Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté (Febrap) et Unia a vu le jour, sous l'impulsion du service Personne handicapée autonomie recherchée et à la suite de différents signalements introduits auprès d'Unia par des travailleurs en situation de handicap. Nous le savons, les ETA doivent trouver un équilibre difficile entre les enjeux de rentabilité et le bien-être des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

Afin d'amorcer des changements structurels et de façonner des partenariats solides, vous avez décidé de sensibiliser en priorité les directeurs des ETA à ces enjeux. Pourriez-vous nous donner plus d'informations sur la formation dispensée ? Cette expérience s'est-elle reproduite depuis le 21 mai 2022, journée de ladite formation ?

Le rapport évoque le fait que la collaboration devait se formaliser afin d'organiser de nouvelles formations à l'intention du personnel d'encadrement des ETA. Pourriez-vous nous communiquer des informations sur les

autres formations qui ont été organisées en 2022, notamment avec le Centre bruxellois d'action interculturelle ? Quels en sont les résultats ?

Nous comprenons aisément à quel point le rôle d'Unia dans les conseils consultatifs bruxellois (sections « Personnes handicapées »), mais également dans le groupe de coordination « Handistreaming » est essentiel. Il peut ainsi partager son expertise transversale avec les représentants des administrations et les politiques et, surtout, participer à l'élaboration et au suivi des plans et projets menés par la Commission communautaire française autour du *handistreaming*.

Soulignons qu'Unia a maintenu un dialogue constant avec l'administration de la Commission communautaire française, fournissant un appui à la cellule Egalité des chances dans sa réflexion sur le processus bruxellois de codification des textes relatifs à la lutte contre les discriminations. La Région bruxelloise dispose d'un arsenal de mesures politiques et de textes visant à lutter contre toutes les discriminations, et nous allons prochainement analyser la codification de toutes ces législations. Votre premier avis en la matière a été adressé en 2022 et concerne la Commission communautaire française. Cela faisait de nombreuses d'années que vous réclamiez pareille codification. La secrétaire d'État le présentera très prochainement.

Pour l'avenir, le rapport indique qu'une étude sera réalisée afin de tenir compte des effets discriminatoires de la transition numérique et de l'utilisation de l'intelligence artificielle. En effet, vous le savez, les discriminations évoluent au fil du temps et il est bon que des critères relatifs à la technologie soient à l'étude. Vous avez notamment remis un avis sur le projet d'ordonnance « Bruxelles numérique » que nous avons voté ce matin en séance plénière de la Commission communautaire française.

Comment avez-vous intégré la fracture numérique et l'intelligence artificielle au sein de votre nouveau plan stratégique ?

Sachant le devoir d'exemplarité et le pouvoir d'influence des politiques, et à la veille des élections, que pensez-vous d'ajouter une circonstance aggravante lorsque les discriminations proviennent du monde politique ?

Pour finir sur une note plus positive, nous avons bien pris connaissance du mémorandum que vous avez publié pour les futures élections, et je souhaite vous remercier pour votre travail, il s'agit d'un outil indispensable pour enrichir nos programmes politiques.

M. Petya Obolensky (PTB). - Messieurs Charlier et van Zwol, c'est probablement la dernière fois que je vous vois comme député, en tout cas sous la présente législature.

Il y a trois mois, nous avons rencontré d'autres représentants d'Unia à propos du même rapport, mais dans le cadre de la Région bruxelloise, cette fois. Cela a donné lieu à des échanges très denses et constructifs. Vous nous avez même envoyé par écrit des réponses précises. Je vous félicite donc et vous remercie, car vous réalisez un travail indispensable à la lutte contre les discriminations dans notre société. J'ai envie de dire que vous, au moins, vous faites votre travail ! Je vous remercie d'être venus nous présenter ce rapport.

Vous l'avez dit, vos conditions de travail sont de plus en plus difficiles. Vous indiquez dans vos réponses qu'après

la décision du Gouvernement flamand de se retirer d'Unia, vous avez été contraints de licencier une douzaine de travailleurs. Eu égard à cette nouvelle situation, quelle devrait être l'augmentation du budget d'Unia pour qu'il puisse lutter contre les discriminations en Région bruxelloise et dans le reste du pays ? Vous l'avez confirmé, c'est en Région bruxelloise que les discriminations et les signalements sont proportionnellement les plus nombreux.

Vous annoncez vouloir vous engager dans une démarche plus spécifiquement bruxelloise et centrée sur la Commission communautaire française. Dans ce cadre, combien d'équivalents temps plein supplémentaires seraient-ils nécessaires pour traiter correctement tous les signalements et apporter davantage de soutien individuel – et plus rapidement – dans le cadre des démarches judiciaires ?

Dans leur campagne pour les prochaines élections, des partis disent souhaiter encore plus de régionalisation en Belgique. Qu'en pense Unia d'un point de vue strictement pratique pour son organisation ?

Les chiffres que vous citez dans vos rapports nous donnent un bon aperçu des diverses formes de discrimination. Toutefois, il s'agit bel et bien d'un aperçu, car beaucoup de personnes discriminées ne connaissent pas leurs droits. Nombreux sont même ceux qui ne connaissent pas Unia et ignorent que cette organisation est là pour les défendre.

Existe-t-il une estimation du nombre de personnes qui subissent l'une ou l'autre forme de discrimination, mais sans faire appel à Unia ? Je pense aux sans-papiers, dont on ne connaît pas le nombre exact, aux quelque 7.000 sans-abri ou encore aux courageuses femmes de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers qui mènent un combat acharné depuis deux ans pour un peu plus de dignité en Région bruxelloise. Pouvez-vous nous donner les raisons de ce non-recours ? Existe-t-il d'autres publics pour lesquels les discriminations ne sont pas répertoriées par Unia, pour les mêmes raisons ? J'imagine qu'un comptage précis est impossible, mais disposez-vous d'une estimation et explorez-vous des pistes pour franchir cet obstacle ?

En commission de l'Égalité des chances et des Droits des femmes, j'ai insisté sur la discrimination à l'emploi et au logement. Monsieur Charlier, lors d'un événement auquel je participais, vous avez déclaré qu'avec la même politique, il nous faudra 103 ans pour éliminer la discrimination à l'emploi en Région bruxelloise. Quatre générations de Belges qui, parce qu'ils s'appellent Mohammed ou Leïla, n'auront pas les mêmes chances de trouver un emploi ! C'est très violent.

M. Patrick Charlier (directeur d'Unia). - J'avais dit 80 ans.

M. Petya Obolensky (PTB). - Non, vous avez dit 103. Je vous enverrai la vidéo.

À la Commission communautaire française, personne d'entre nous ne sait très bien où commencent ni où finissent nos compétences. Par contre, les nombreuses associations qui dépendent des subsides de la Commission communautaire française et leurs travailleurs sociaux dénoncent une dégradation marquée et générale des conditions matérielles. Or les problématiques sociales, qui sont souvent transversales, ont un impact majeur sur les matières gérées par la Commission communautaire française.

On ne compte plus les mobilisations, manifestations et rassemblements, devant le Parlement, d'un front associatif et social de plus en plus large, qui craint pour son avenir immédiat. Ce secteur travaille déjà dans un contexte compliqué. Quel est votre avis sur le retour annoncé – et assumé par la droite – de l'austérité à la sauce européenne ? Êtes-vous inquiet à ce sujet ? Quelles seront, selon vous, les conséquences pour le public d'Unia, eu égard aux premières vagues d'austérité que nous avons connues récemment ?

Je conclurai mon intervention par le handicap et le numérique, deux matières qui concernent de près la Commission communautaire française. Nous l'avons vu ce matin, le PTB est le seul groupe à ne pas avoir voté l'ordonnance « Bruxelles numérique ». Vos remarques sur la fracture numérique sont très justes. Vous parlez même d'un « abîme numérique ». Selon la Fondation Roi Baudouin, 40 % des Bruxellois sont en situation de vulnérabilité numérique. C'est énorme !

Cela fait un an que plus de 72 associations se mobilisent pour tirer la sonnette d'alarme, et elles sont très mécontentes du texte qui vient d'être voté. Vous avez rappelé qu'une part significative d'un public fragilisé risque davantage encore de se retrouver la tête sous l'eau avec la disparition des guichets physiques et le démantèlement des services publics.

Contrairement à ce qu'affirment certains, le monde associatif n'est pas convaincu. Pensez-vous que ces 72 associations ont raison de se mobiliser et de s'inquiéter, ou êtes-vous rassuré par le texte du ministre Clerfayt, qui vous semble être une avancée formidable et bien cadrée ?

S'agissant du handicap, il est hallucinant de constater que le Gouvernement bruxellois est incapable de dégager des solutions structurelles pour le respect des droits fondamentaux des personnes parmi les plus fragiles de notre société. Dans une des régions les plus riches d'Europe – je parle de production, pas de distribution des richesses –, le Gouvernement est incapable de fournir ne fût-ce qu'un recensement des personnes porteuses d'un handicap. Et faute de diagnostic, de chiffres et de statistiques, il ne peut y avoir de politique ciblée et efficace.

La Région bruxelloise a été maintes fois condamnée à l'échelon international – le PTB n'est pas seul à le dire, cette situation est aussi dénoncée par le Comité européen des droits sociaux, entre autres. L'avis du PTB est que le Gouvernement doit cesser de faire confiance au secteur privé pour répondre aux besoins fondamentaux des personnes handicapées. La question du transport scolaire est le symbole de cet échec, avec l'affaire de l'appel d'offres tardif qui n'a pas tenu compte de la hausse du prix des carburants, et la suppression de 30 circuits.

Il manque d'une vision stratégique pour pallier l'éclatement des compétences. Plus on multiplier les discussions entre Commission communautaire commune, Régions, Communautés, etc., plus il sera difficile de trouver une solution stratégique. Sur le terrain, heureusement, les familles se démènent pour dégager des solutions, voire créer elles-mêmes les services dont elles ont besoin.

Quel est votre avis à ce sujet ? Je vous ai peu entendu sur la question. Il est vrai que je vous ai beaucoup interrogé sur la thématique du racisme, qui est ma « spécialité ». Face à ces situations problématiques pour des centaines

d'enfants porteurs de handicap, quelles solutions envisagez-vous pour rendre leur dignité aux familles concernées ?

J'imagine que vous avez d'innombrables exemples de discrimination à nous donner et des recommandations concrètes à formuler, qui figurent peut-être déjà dans votre mémorandum. L'accès des personnes à mobilité réduite au réseau de la STIB s'améliore, par exemple, mais beaucoup trop lentement. Seule une cinquantaine d'arrêts sont adaptés par an. Trouvez-vous cela suffisant ? En résumé, que peut faire la Commission communautaire française pour améliorer la situation dans le domaine du handicap ?

Un autre sujet d'inquiétude est celui de l'aide à la jeunesse, qui concerne en partie la Commission communautaire française. Depuis des mois, ce secteur crie sa détresse dans les rues de Bruxelles. Près de 4.000 enfants et jeunes vivent des situations épouvantables de maltraitance, battus ou violés par leur famille, et attendent un hébergement d'urgence que le Gouvernement n'est pas capable de leur donner. Unia traite-t-il de cette question ? Que recommandez-vous au Gouvernement dans ce domaine ?

J'aurais encore mille questions à poser à M. Charlier et à M. van Zwol.

M. le président. - Je vous rassure, vous aurez beaucoup d'autres occasions de les interroger, même en dehors des séances plénières du Parlement, lors des conférences d'Unia et de ses diverses présentations.

Je cède la parole à Mme De Ré, présidente de la commission de l'Égalité des chances et des Droits des femmes du Parlement régional, où le rapport a été présenté.

Mme Margaux De Ré (Ecolo). - Je vous demande d'excuser Mme Tahar, absente pour raisons médicales, qui a l'habitude d'intervenir à la Commission communautaire française sur les questions de discrimination. M. Mouhssin complètera mon propos sur les aspects du handicap.

Je remercie les représentants d'Unia pour leur présentation très complète. Les chiffres cités sont impressionnants, tant par les informations qu'ils nous donnent que par la quantité de travail que représentent le suivi des cas et la compréhension des réalités. Les parlementaires que nous sommes peuvent s'estimer chanceux de disposer de telles données pour étayer leurs travaux.

Je tiens à vous faire part des retours très positifs du terrain. Lorsque des personnes qui subissent des discriminations viennent nous trouver, en tant que parlementaires, et sont réorientées vers Unia, elles nous font savoir qu'elles y ont été très bien accueillies, qu'elles ont reçu des réponses et que leur cas a été traité de manière très humaine.

Unia respecte le choix des personnes d'estimer ou non en justice. Selon moi, cette approche est la bonne. Nous aimerions parfois avancer très vite et très fort, mais les personnes victimes d'injustice ou de violences souhaitent parfois adopter un autre rythme. Nous devons respecter ce choix.

Le groupe Ecolo sait que la santé d'une société se mesure aussi à la manière dont elle traite ses minorités. Force est de constater que depuis quelques années, les temps sont

durs, pour beaucoup de raisons – évolution de la société, polarisation du débat, etc. Les crises successives ont fortement dégradé la situation et je ne pense pas que cela s'améliore à court terme, au vu des tensions sur les réseaux sociaux et dans les médias, notamment.

L'attention des parlementaires doit être transversale. Il me semble que les domaines où les citoyens souffrent de discrimination se sont multipliés. Il est étonnant de constater comment Unia développe une expertise dans des matières comme le handicap, l'intelligence artificielle et la santé, autant de domaines très différents qui touchent des publics multiples. Nous sommes donc face à un véritable défi et les solutions ne pourront être élaborées que sur mesure, en fonction des réalités. C'est un travail d'orfèvre qui est mené, tant par Unia que par les associations concernées.

Il est vrai que notre lasagne institutionnelle complexifie parfois la situation, mais elle nous permet aussi d'avancer sur des points qui, sans elle, pourraient se retrouver bloqués au niveau fédéral, par exemple. Aurions-nous pu élaborer un plan de décolonisation si tout le pays avait dû se mettre d'accord ? Le fait que la Région bruxelloise a pu progresser dans ce dossier est important.

J'observe une difficulté légale, à savoir que nous n'arrivons pas toujours à protéger les personnes de manière absolue. Il subsiste toujours des angles morts. À titre d'exemple, un recruteur discriminant pourrait être poursuivi par la loi, mais comment réagir face à un algorithme ? Tous ces processus sont en mouvement, nous devons les comprendre et nous y adapter. Bien entendu, nous devons savoir qui est le responsable derrière l'algorithme.

Nos multiples cadres légaux se juxtaposent et quand certains deviennent obsolètes, il faut en renforcer d'autres. Ce travail mérite notre attention. Nous évoquons le racisme et les discriminations depuis plusieurs années dans les parlements, précisément parce que les cadres doivent être fréquemment adaptés.

La première priorité du groupe Ecolo est de former les personnes, ce que vous faites, pour rendre inacceptable collectivement ce qui, aujourd'hui, est encore considéré comme acceptable. Je pense notamment aux discriminations liées au handicap. Le validisme est très présent dans tous les domaines de notre société et dans les médias. Il est difficile de faire comprendre aux citoyens que cette attitude est inadmissible et, par ailleurs, illégale.

La deuxième priorité est de protéger au mieux les personnes grâce à la loi et éviter les angles morts. Il s'agit aussi de la confiance des citoyens dans notre système, la justice et l'État. Un utilisateur de la plateforme X, mandataire du Mouvement réformateur, a porté plainte parce qu'on le traitait de Frère musulman et d'islamiste sur les réseaux sociaux. Il a reçu un retour sur sa plainte qui ne condamne pas l'auteur des agressions. Au-delà du cas individuel, une telle décision interpelle tous les observateurs. Nous devons aussi travailler avec la justice pour qu'elle comprenne les enjeux, aussi modernes soient-ils, et toutes ces questions de la manière la plus ouverte possible.

Quand Unia dispense des formations à des policiers ou des professionnels de la santé, ressentez-vous chez eux une adhésion au projet et une envie d'être outillés ?

Unia est-il sollicité par le secteur de la justice pour ce type de formations ? De quelle manière et à quelle fréquence ?

Enfin, je salue votre décision de vous retirer de la plateforme X. Moi-même, je me demande tous les jours pourquoi j'y suis encore. Les partenariats en modération sont essentiels. Je sais que vous travaillez en lien avec Meta, mais qu'en est-il des plateformes comme TikTok, Snapchat, etc. ?

M. Ahmed Mouhssin (Ecolo). - Depuis cinq ans, chaque fois que je participe à des rencontres organisées par le Groupe d'action qui dénonce le manque de places pour les personnes handicapées de grande dépendance (GAMP), la Febrap, l'asbl Les Pilotis et beaucoup d'autres, je constate la présence d'un membre d'Unia. Sa représentation sur le terrain est donc notable. J'ignore ce qu'il en est du citoyen lambda mais, en tout cas, le secteur associatif et les personnes concernées connaissent bien Unia.

À la Commission communautaire française, certaines aides sont limitées aux moins de 65 ans. Considérez-vous cela comme discriminatoire et la situation devrait-elle changer ?

Estimez-vous que les sites web de la Commission communautaire française évoluent dans le bon sens et qu'ils sont accessibles aux personnes handicapées ?

Un cadastre du handicap a été réalisé. Il s'agit là d'un travail considérable. Unia a-t-il été consulté dans ce cadre ? Un volet porte sur un guichet unique pour les personnes en situation de handicap, qui sera physique, téléphonique et en ligne. Jugez-vous ce modèle pertinent et comment l'améliorer pour éviter le non-recours ?

La Flandre s'étant retirée d'Unia, qui portera la voix de la Belgique sur la scène internationale ?

Nous disposons d'une excellente législation sur l'approche intégrée du handicap (*handistreaming*), mais après avoir interrogé les différents ministres, je constate que sa mise en œuvre n'est pas optimale. La sensibilisation est réelle, mais il reste à faire. Selon vous, le décret sur le *handistreaming* est-il bien appliqué au sein de la Commission communautaire française ?

M. Jonathan de Patoul (DéFI). - Je vous remercie pour votre présentation claire et détaillée. Mes collègues ont déjà bien alimenté le débat. Je reviendrai plus précisément sur deux points.

Vous avez évoqué des domaines dans lesquels nous devrions intervenir en tant qu'acteurs politiques, telle l'intelligence artificielle. Vous avez parlé des problèmes que pose notre lasagne institutionnelle. En règle générale, quelles devraient être, selon vous, les trois grandes priorités politiques ? Il nous faut en effet cibler les politiques à subventionner en urgence.

Je suis intéressé par la problématique des réseaux sociaux, de la fracture numérique et des discriminations qui en découlent. Unia a quitté le réseau social X. Considérez-vous que le Parlement régional bruxellois et le Parlement francophone bruxellois devraient faire de même ? Globalement, il est vrai que nous y passons énormément de temps pour pas grand-chose et que les informations qui y circulent ne sont pas très intéressantes. Cela soulève la question de la liberté d'expression à l'heure des réseaux sociaux. Nous parlons ici d'un principe fondateur de notre société. Or il est en grande partie aux mains de plateformes détenues par des acteurs privés qui ont le droit de censurer ou, au contraire, de valoriser des propos discriminants ou racistes.

Comment continuer à contrôler la situation si nous nous retirons d'un réseau tel que X ? Eu égard à la liberté de la presse, peut-être conviendrait-il d'adapter la législation en tenant compte de l'évolution des réseaux sociaux, qui ont une quinzaine d'années.

Mme Barbara Trachte, ministre-présidente. - Je reviens du tribunal de l'entreprise, au palais de justice. Cela m'a fait penser au fait que l'on désigne parfois le ministère de la Justice comme le seul qui, par son nom et son activité, porte une valeur et un idéal, avec l'indépendance d'une grande partie de ses membres pour ce faire. Tout le monde est conscient du progrès collectif majeur que constitue la création d'un ministère de la Justice.

Unia poursuit les mêmes objectifs d'émancipation, d'égalité, de dignité et d'indépendance. Certes, le nom d'Unia est moins explicite que celui du ministère de la Justice. Néanmoins, c'est la même intention qui a présidé à sa naissance, à savoir créer une institution indépendante avec un vrai marqueur de démocratie et une activité proactive face aux acteurs privés, mais aussi publics. Il existe toutefois une petite différence avec le ministère de la Justice, en ce qu'Unia appelle à la vigilance des institutions publiques – je peux en témoigner – tout en les accompagnant pour relever ces défis et aller vers plus d'égalité.

Dans votre rapport, Monsieur Charlier, vous rappelez ce qui a présidé à la naissance du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, à savoir les tensions entre la police et les jeunes défavorisés à Bruxelles, dans les années 1990. Vous vous demandez si la situation a vraiment changé. Après avoir vu un certain reportage à la fin de l'année passée, cette question est revenue sur le devant de la scène et nous pouvons tous nous la poser de manière explicite. Non, certaines choses n'ont pas vraiment changé, hélas !

Ce qui a vraiment changé, c'est le fait que le grand public est de moins en moins tolérant sur ces questions, et c'est à vous que nous le devons.

Je ne reviendrai pas en détail sur l'histoire qui lie Unia à la Commission communautaire française. Grâce à l'initiative de M. Doukeridis, une collaboration formelle existe depuis 2012 entre ces deux instances. Vous avez évoqué la subvention spécifique allouée dans ce cadre, ainsi que les raisons qui ont présidé à la conclusion d'un protocole de collaboration. Nous avons décidé de mettre ce dernier à jour, ce qui explique aussi votre présence aujourd'hui.

Je m'en réjouis, car, sur le plan démocratique, il me paraît important de partager votre travail et de rendre des comptes au Parlement. Il convient d'explicitier la situation à l'heure où certains pouvoirs publics font machine arrière en se désengageant d'Unia. La Commission communautaire française souhaite renforcer de manière structurelle son soutien à votre institution et à votre expertise. En tant que ministre-présidente pour quelques mois encore, je vous confirme que nous avons tous pris note de votre demande concernant l'avenir d'Unia et ses collaborations avec la Commission communautaire française. Je confirme aussi à mes collègues que ces dernières ont été excellentes tout au long de la législature. Le rapport évoque les aspects plus emblématiques de notre collaboration eu égard aux compétences de la Commission communautaire française.

Citons les différents plans régionaux dans lesquels la Commission communautaire française est impliquée en

matière tant de lutte contre le racisme que d'inclusion des personnes LGBTQIA+. J'imagine que vous avez abordé cette dernière thématique devant la commission du Parlement régional bruxellois. Évoquons aussi une étude en cours sur les liens entre santé mentale et racisme. Les plans relatifs au *handstreaming* ont, eux aussi, bénéficié de votre expertise. Un autre dossier technique et stratégique que la Commission communautaire française porte avec la Région est la codification des textes de lutte contre les discriminations, rendue possible grâce à votre soutien.

L'expertise d'Unia permet également d'accompagner le plan de diversité et d'inclusion au sein de l'administration, ce qui était un point essentiel à nos yeux. En 2022, le conseil de direction a désigné au sein de son personnel une manager diversité qui a mis en place une commission d'accompagnement dudit plan. Cette dernière compte parmi ses nombreux membres Unia ainsi que l'IEFH.

Le plan de diversité et d'inclusion a été finalisé en 2023 et est progressivement mis en œuvre, grâce à votre soutien, votre accompagnement ainsi que votre précieuse expertise. C'est grâce à cette dernière que ce plan a pu être mis en œuvre de manière participative avec l'administration – conformément à la volonté du Collège –, ce qui constitue un gage de son ancrage et de son efficacité.

Par ailleurs, vous connaissez non seulement les spécificités de la Commission communautaire française pour ce qui concerne les matières personnalisables, mais aussi la manière singulière dont elle travaille. En effet, pour la quasi-totalité des compétences dévolues à la Commission communautaire française, l'administration n'agit pas directement auprès des citoyens, mais par le biais d'associations.

De notre côté, nous avons respecté les engagements inscrits dans la déclaration de politique générale. Soulignons l'engagement pris en matière d'enseignement supérieur et de promotion sociale, avec la levée de l'interdiction du port de signes convictionnels et religieux pour les étudiants, une initiative dont vous vous souviendrez certainement tous.

En outre, de façon transversale, des plans de la Commission communautaire française tels que celui de la promotion de la santé ou le Plan social santé intégré de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune intègrent des enjeux de discrimination et d'intersectionnalité. Par ailleurs, nous en parlons régulièrement, les subventions de la cellule Égalité des chances et lutte contre les discriminations permettent de soutenir des projets innovants ou de terrain en faveur de l'égalité.

Notre collaboration prendra bientôt fin car, sur le plan politique, des changements vont avoir lieu. Je profite de cette occasion pour vous remercier, une fois de plus, pour votre coopération tout au long de la législature. Il est souhaitable que de telles collaborations se renforcent à l'avenir au bénéfice des Bruxellois.

On parle souvent de risques de division et de tribalisation, de jeunes générations qui attendent beaucoup de nous et qui aspirent à une société et à une ville plus apaisée. L'année 2024 devra concrétiser ces aspirations, et nous portons une responsabilité particulière à cet égard.

M. le président. - Au vu des nombreuses questions, puis-je vous demander d'être synthétiques et de regrouper

les réponses liées à un même point ? Ensuite, nous écouterons les éventuelles répliques des parlementaires.

M. Patrick Charlier (directeur d'Unia). - Vous nous interrogez sur la diminution du nombre de signalements et de dossiers constatée en 2022. Cette diminution est liée à plusieurs facteurs externes et internes.

D'abord, nous avons enregistré une augmentation des signalements durant la pandémie de Covid-19. De très nombreuses discussions ont en effet éclaté dans la société à cette époque. Nous avons d'ailleurs produits deux rapports à cet égard : « Covid-19 : les droits humains à l'épreuve », le premier en 2020 et le second en 2021. Un contentieux spécifique, apparu en 2020 et 2021, a fait augmenter le nombre de signalements et de dossiers. C'est un premier facteur externe.

Ensuite, un deuxième facteur externe est lié à la décision de la Flandre de se retirer de l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

Le retrait effectif a eu lieu en 2023. Toutefois, au moment des discussions en Flandre, en 2022, sur la création d'un Institut flamand des droits humains (Vlaamse Mensenrechteninstituut, VMRI), nous avons observé un basculement dans les débats parlementaires et les positionnements, notamment du Gouvernement et du ministre Bart Somers. Alors que nos relations étaient plutôt bonnes, le ministre a mis en œuvre la décision du Gouvernement. Il a demandé un avis sur le retrait d'Unia et la création d'un institut flamand à neuf organes consultatifs flamands, parmi lesquels le conseil de la jeunesse et le conseil économique et social. Les neuf avis rendus sur le retrait d'Unia ont été négatifs.

En réaction s'est développé, sur le plan politique un discours très négatif à l'égard d'Unia, disant que nous n'étions pas efficaces et que nous ne servions à rien. C'est en Flandre que la baisse du nombre de signalements et de dossiers a été la plus forte. Nous estimons que ces discours politiques et débats dans les médias ont eu un impact sur les saisines d'Unia.

Des éléments internes ont aussi joué un rôle. Unia a traversé une période de crise très difficile au début de l'année 2022. En effet, contrairement aux engagements pris dans le passé, nous avons appris, à la fin de l'année 2021 et en janvier 2022, que la Flandre ne reprendrait pas le personnel administratif qui traitait les dossiers, contrairement à ce qui se fait généralement quand des matières sont régionalisées. Cette décision nous a obligés à mettre en place un plan de réduction du personnel. Quatre personnes ont pu partir en retraite anticipée, mais nous avons dû licencier huit autres.

Je ne vous cache pas qu'en plus de représenter une dépense d'énergie et de temps considérable, le licenciement de 10 % du personnel a entraîné une crise interne. Nous avons vécu des moments très difficiles aux mois de janvier, février et mars 2022. Le personnel a été en proie à de vives inquiétudes, se demandant qui ferait partie des licenciés.

Par le biais de concertations sociales, nous avons travaillé en bonne intelligence avec les syndicats pour faire aboutir un plan de licenciement. Cela étant, nous avons été moins

accessibles pendant deux mois, car ce projet de licenciement nous a obsédés et a démotivé les troupes. Autrement dit, l'énergie et la motivation étaient alors moindres et nous étions de fait moins joignables.

Un fait plus ponctuel entre sans doute en ligne de compte : c'est également à cette époque que nous avons déménagé. Le déménagement d'une centaine de personnes entraîne aussi une baisse des disponibilités, car il faut emballer des caisses, s'adapter à un nouvel environnement, etc. Cet événement n'est peut-être pas significatif, mais il a joué un petit rôle malgré tout.

Enfin, sur la base de nos chiffres, force est de constater que nous avons changé de méthodologie pour le traitement des signalements de cyberhaine. Autrefois, nous y consacrons un temps considérable, en ce compris lorsqu'il n'y avait pas de victime individuelle. Or nous avons constaté que les gens se contentaient d'introduire un signalement par le biais de leur smartphone, par exemple, et s'en désintéressaient ensuite.

Nous avons donc décidé de travailler de manière plus structurelle et de mieux analyser la situation. Désormais, nous recevons toujours beaucoup de signalements, mais nous ouvrons moins de dossiers. Cela nous permet de certifier que les chiffres que nous transmettons sont avant tout le fruit de notre propre activité. Cela ne donne que des indices de ce qu'il se passe en réalité, car les témoignages qui nous reviennent ne constituent que la partie émergée de l'iceberg. Je ne dispose pas de chiffres exacts, mais, en d'autres termes, on estime *grosso modo* que pour 10.000 personnes qui nous sollicitent, 12 millions ne se manifestent pas. En effet, même si cela concerne davantage certaines personnes, tout un chacun est susceptible de se retrouver dans une situation de discrimination à un moment donné, pour une raison ou une autre.

Quant à l'impact du retrait de la Flandre, comme je vous le disais, nous avons connu une situation de crise en 2022. Par la suite, nous nous sommes mis en ordre de marche et avons travaillé sur notre nouveau plan stratégique. Celui-ci a été adopté à la fin de l'année 2022 et concerne la période 2023-2027. Nous avons dû digérer le départ de la Flandre et, une fois actée cette décision, nous avons décidé, pour le bien des citoyens, de collaborer de manière constructive avec l'institution flamande.

Cela complexifie les choses. Si cela vous intéresse, je peux vous donner des exemples de situations complexes où des citoyens doivent s'adresser aux deux institutions en raison de la configuration de notre système institutionnel belge. Certaines situations sont réellement inextricables, mais elles sont une réalité.

Nous n'avons rien contre les membres du VMRI. Nous avons même dispensé, à deux reprises, des formations aux nouvelles équipes chargées de traiter les signalements et les dossiers. Nous estimons en effet que le service au citoyen prime.

En ce qui concerne la représentation internationale, la Belgique compte déjà deux organes : Unia et l'IEFH. Tous deux sont membres du Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet). Dans ce cadre, la voix d'Unia est peut-être légèrement plus significative, d'autant plus que j'ai été élu président d'Equinet au mois d'octobre dernier. Ce réseau regroupe 48 organisations issues de 38 pays – cela va donc bien au-delà de l'Union

européenne –, ce qui permet de porter la voix de la Belgique au niveau européen.

Jusqu'ici, le VMRI n'a pas introduit de candidature pour faire partie du réseau Equinet. Il n'est pas certain que cette adhésion soit possible, puisque, en principe, le réseau rassemble des organes nationaux. Dans d'autres pays aussi, on trouve des organes régionaux, comme au Pays basque, en Allemagne et aux Pays-Bas. Le VMRI se met en marche et n'a donc pas encore recruté l'ensemble de son personnel. Une réunion sera organisée dans le courant du mois de janvier pour discuter d'un protocole de collaboration. Nous souhaitons vraiment travailler en bonne intelligence avec cette institution qui, bien entendu, n'a pas le pouvoir d'estimer en justice.

Je précise que nous restons actifs en Flandre, puisque Unia est compétent pour toutes les matières fédérales. Autrement dit, des législations fédérales majeures s'appliquent en Flandre. Je pense à tout ce qui concerne les discours et actes de haine, ou à ce qui touche à l'emploi, à quelques exceptions près. Citons dans ce cadre la loi de 1978 relative aux discriminations en matière d'emploi ou encore les faits de harcèlement professionnel.

Cela me permet d'enchaîner sur la question de la lasagne institutionnelle. Bien entendu, le fait qu'il y a deux institutions complexifie un peu la situation. Il est plus intéressant de ne compter qu'une institution interfédérale telle qu'Unia. Quand nous recevons un signalement, notre premier réflexe ne consiste pas à nous demander si ce dossier relève de la Région, de la Commission communautaire française ou de l'État fédéral. Nous nous intéressons au récit de la personne. Nous nous demandons ce qu'elle vit et en quoi Unia peut l'aider. C'est le point essentiel à nos yeux.

Les personnes qui traitent le dossier ne sont pas nécessairement des spécialistes du droit public et du droit constitutionnel. Par conséquent, lorsque nous enregistrons des données et que nous faisons rapport à la Commission communautaire française, nous devons analyser chaque dossier de manière qualitative et nous demander ce qui peut tomber dans le champ de ses compétences. Certains dossiers sont évidents, d'autres moins, car ils peuvent relever un peu de la Commission communautaire française, un peu de la Région ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles, etc. Notre institution recherche une solution indépendamment de la législation. C'est pourquoi j'appelle de mes vœux que les prochains Gouvernements investissent davantage dans la concertation et les conférences interministérielles dans les domaines de l'égalité et de l'égalité des chances.

Je travaille pour Unia depuis 2001 et je constate que dans les années 2000, la concertation et les conférences interministérielles étaient beaucoup plus régulières et systématiques. Ainsi, des législations très cohérentes entre elles ont été adoptées. En 2007-2008, 95 % des législations étaient identiques quant à la liste des critères, le champ d'application, les mécanismes de protection, les dommages et intérêts forfaitaires. Il y avait une volonté d'adopter des dispositions similaires.

Depuis, les législateurs ont commencé à prendre des initiatives sans se concerter et, de ce fait, la cohérence se dilate quelque peu. Des critères sont protégés dans certaines législations et pas dans d'autres, comme la responsabilité familiale et l'origine sociale. Certaines reconnaissent explicitement l'intersectionnalité, d'autres

pas. Certaines ont doublé ou augmenté le montant des dommages et intérêts forfaitaires, d'autres pas. Cette incohérence rend la lecture plus difficile.

Selon moi, le point de basculement a été la crise des quelque 580 jours sans Gouvernement. Par la suite, il n'y a plus eu de véritable réunion de conférence interministérielle. Sous la présente législature, des travaux thématiques et approfondis ont été menés autour du plan d'action interfédéral contre le racisme, mais comme vous l'avez signalé, ils n'ont malheureusement pas abouti, la Flandre ayant freiné des quatre fers au moment de conclure.

Les entités ont alors décidé d'élaborer chacune son propre plan, ce qui est un défi pour nous. En effet, nous nous retrouvons face à cinq plans différents et nous devons participer à cinq comités d'accompagnement, ce qui multiplie par cinq la charge de travail. En outre, il n'y a pas toujours de cohérence entre les dispositifs proposés. Nous nous exécutons toutefois, car c'est notre travail.

M. Thomas van Zwol (collaborateur du service politique et monitoring d'Unia). - Je compléterai certains éléments et nous pouvons également apporter quelques réponses écrites.

Concernant les signalements et les dossiers, le premier domaine qui touche au champ de compétences de la Commission communautaire française est celui de la pratique sportive, et le deuxième a trait à la promotion sociale. Toutefois, soyons prudents, nous parlons seulement d'une vingtaine de dossiers en 2022, dont quatre concernent la pratique sportive et trois, la promotion sociale. Il faudrait suivre ces domaines dans le temps et voir si ces maigres chiffres sont significatifs. Ceux-ci ne sont peut-être pas pertinents sous cet angle, c'est pourquoi nous avons mis en avant les critères en tant que tels dans le rapport.

Ensuite, je vous confirme qu'au niveau de la Commission communautaire française, il n'existe pas de comité similaire au comité de coordination régional en matière de diversité. En revanche, l'administration de la Commission communautaire française est représentée dans ce dernier. Elle peut ainsi nourrir les travaux du comité et ses propres travaux par ce biais. Par ailleurs, à ma connaissance, le projet de code bruxellois contre la discrimination prévoit la possibilité pour la Commission communautaire française de mettre sur pied un comité spécifique relatif à la diversité.

M. Patrick Charlier (directeur d'Unia). - J'en profite pour répondre à une autre question générale qui concerne l'impact des formations dans ce cadre. Nous sommes dotés d'un service de prévention qui propose de l'accompagnement et des formations depuis de nombreuses années. Les travaux de ce service ont permis de conclure que l'impact d'une ou deux journées de formation n'est pas extraordinaire. Nous devrions plutôt parler de sensibilisation que de formation.

Notre service a donc développé une méthodologie visant à essayer d'avoir un impact. C'est pour cette raison que l'on parle d'accompagnement et de formation. La méthodologie en question est assez conséquente et intensive, en ce qu'elle part d'une analyse des besoins – à travers des groupes de discussion, des auditions, etc. – pour déboucher sur une proposition d'intervention visant à répondre à ces besoins. Pour rendre les changements effectifs, les accompagnements proposés courent parfois sur plusieurs mois.

Dans ce cadre, nous avons conclu qu'il était préférable de toujours commencer à intervenir auprès du comité de direction et de la direction. Le but est de s'assurer que la direction a une volonté d'engagement et la conviction qu'elle peut changer les choses. Lorsque ce positionnement et cette posture en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ne sont pas clairs, l'impact sur la société n'est pas durable. En d'autres termes, on demande aux comités de direction d'adopter une position extrêmement claire par conviction et non pas par nécessité.

Parfois, nos interventions ont un impact durable. De ce point de vue, nous avons décidé d'adopter un outil de formation en ligne appelé « eDiv ». Nous continuons à développer cet outil, qui est gratuit et fréquemment utilisé. Nous sommes ravis de constater par exemple que certains employeurs décident de rendre cet outil obligatoire pour tous leurs travailleurs, ou du moins pour leurs services de ressources humaines, les managers de la diversité dans les grosses entreprises, etc. Ces derniers intègrent ainsi ce module d'apprentissage en ligne dans leur formation et le rendent obligatoire, car il débouche sur une certification.

De même, certaines hautes écoles ou universités et certains enseignants ont intégré la formation en ligne pour leurs étudiants. Nous constatons là un impact durable, car de génération en génération, d'année en année, ces étudiants passent et s'approprient cet outil qui évolue constamment.

J'aborderai une question importante, celle du financement et de l'impact du départ de la Flandre. Nous voulons revoir l'accord de coopération et dans ce cadre, nous estimons qu'il est essentiel de reprendre les montants, l'indexation des montants, et le financement prévu par les entités signataires.

Par ailleurs, nous voudrions profiter de cette occasion pour intégrer dans le budget ordinaire l'ensemble des moyens complémentaires qui nous sont octroyés actuellement par les différentes entités. Il s'agirait ainsi d'intégrer dans le budget ordinaire les 40.000 euros de la Commission communautaire française, la dotation annuelle d'Actiris, plutôt que de la négocier chaque année, 75.000 euros supplémentaires octroyés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, ainsi que ce que nous donne la Région bruxelloise. Quant à l'État fédéral, il a octroyé à Unia 1 million d'euros par an durant trois ans. Nous en avons besoin et ce montant devrait également être intégré dans le budget ordinaire.

De plus, des projets exploratoires financés sur projet deviennent permanents dans les faits. Nous avons connu pareille situation en 2005 et 2006. Des subventions provisoires destinées à travailler sur la cyberhaine étant constantes ont été intégrées dans le budget en 2007 ou 2008. Nous avons aujourd'hui un financement pour un projet sur les données relatives à l'égalité (*equality data*), le projet « Improving equality data collection in Belgium ». Ce n'est pas un projet ponctuel, il doit être entretenu. Nous voudrions intégrer les moyens complémentaires que nous obtenons à cet égard dans le budget ordinaire.

Voilà nos besoins actuels.

M. Thomas van Zwol (collaborateur du service politique et monitoring d'Unia). - Pour ce qui concerne la fonction publique régionale, nous avons travaillé en parfaite intelligence avec talent.brussels, dont le ministre Sven Gatz a la tutelle.

En ce qui concerne la réforme de l'ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, qui date de 2008, les changements abordés au sein de ce groupe de travail devraient être intégrés dans le projet de code qui sera bientôt soumis au Parlement.

Nous répondrons aux questions restantes par écrit.

M. le président. - Il y avait effectivement beaucoup à dire. Les députés auront la possibilité de contacter directement Unia et d'obtenir des réponses écrites à leurs questions.

Mme Latifa Aït-Baala (MR). - Je remercie nos deux orateurs pour leurs compléments d'informations. Vous avez répondu à la quasi-totalité de mes questions et je vous en remercie. Dans le cadre de nos travaux, nous aurons l'occasion de revenir ultérieurement sur ces dossiers qui vous occupent au quotidien.

Mme Nadia El Yousfi (PS). - Je vous remercie pour ces réponses assez complètes, qui nous apportent un certain nombre d'éclaircissements. Nous recevrons le reste par écrit. Nous aurons évidemment l'occasion de nous revoir dans les prochains mois, ainsi qu'au cours des prochaines législatures pour les députés qui seront élus.

Vous avez abordé clairement la question de la cohérence et de la coordination, ainsi que celle concernant, notamment, le retrait de la Flandre. Vous avez mis en évidence le fait que les concertations ont rendu les choses plus efficaces au niveau de la législation.

M. Petya Obolensky (PTB). - J'ai vérifié et vous aviez raison, Monsieur Charlier : c'étaient 80 et non 103 ans. Cela colle mieux aux quatre générations, il faut le reconnaître et il est important d'être matérialiste. En revanche, cela ne change rien au fond de l'affaire : quatre générations seront encore nécessaires pour parvenir à l'égalité à Bruxelles.

M. le président. - Il est positif de le reconnaître.

Mme Margaux De Ré (Ecolo). - Nous consulterons le rapport et n'hésiterons pas à revenir vers vous avec des questions. Nous vous souhaitons une bonne continuation

et beaucoup de courage pour le travail précieux que vous réalisez.

M. Patrick Charlier (directeur d'Unia). - En réponse à la question de M. de Patoul sur les réseaux sociaux, il convient d'évoquer la mise en œuvre du paquet législatif sur les services numériques (Digital Services Act), qui entrera en vigueur au mois de février 2024 et impliquera de nouveaux acteurs. Ceux-ci seront habilités à recevoir des signalements et à traiter les dossiers individuels des personnes victimes d'actes ou de discours de haine, mais aussi de fraudes sur internet, etc.

Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, cet acteur sera le Conseil supérieur de l'audiovisuel. Au niveau fédéral, il s'agira de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications. Un organe devrait également être désigné en Flandre, et il y a aussi un projet de décret à ce sujet au niveau de la Communauté germanophone. Je me demande si la Commission communautaire française doit désigner quelqu'un dans son champ de compétences. Encore une fois, la situation institutionnelle de la Belgique complexifie les choses.

CLÔTURE

M. le président. - Je vous remercie, M. Charlier et M. van Zwol, pour ce premier échange, qui sera suivi d'autres rencontres, eu égard aux spécificités de la Commission communautaire française. Nous devons aborder d'autres questions relatives à cette thématique au cours de la prochaine législature. Chers collègues, je vous remercie également d'avoir participé à cette commission plénière.

Mesdames et Messieurs, l'ordre du jour étant épuisé, la réunion est levée.

La séance est levée à 15h57.

Ont participé aux travaux : Mme Latifa Aït-Baala, Mme Margaux De Ré, M. Jonathan de Patoul, Mme Nadia El Yousfi, M. Ahmed Mouhssin, M. Petya Obolensky et M. Calvin Soiresse Njall (président), ainsi que Mme Barbara Trachte (ministre-présidente).

ANNEXE

**Réponses écrites aux questions suivant la présentation du rapport annuel d'Unia
au Parlement francophone bruxellois du 19 janvier 2024**

<https://ftp.parlementfrancophone.brussels/session%202023-2024/2024-01-19/99%20-%2019%20janvier%202024%20-%20UNIA%20-%20Annexe.pdf>

