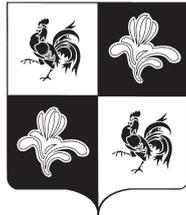


**Parlement francophone bruxellois**  
(Assemblée de la Commission communautaire française)



17 décembre 2024

---

SESSION ORDINAIRE 2024-2025

---

**AUDITION**

**d'Unia sur le rapport « général » 2023 et  
le rapport annuel « chiffres » 2023**

**RAPPORT**

fait au nom du Comité d'avis pour l'égalité des chances  
entre les hommes et les femmes

par Mme Cécile VAINSEL

**SOMMAIRE**

1. Désignation de la rapporteuse .....	3
2. Exposé de M. Patrick Charlier et de Mme Els Keytsman, co-directeurs d'Unia .....	3
3. Échange de vues.....	6
4. Approbation du rapport.....	19
5. Annexe 1 – Focus bruxellois pour l'année 2023 .....	20
6. Annexe 2 – Réponses complémentaires d'Unia .....	47

---

*Ont participé aux travaux* : Mme Leila Agic, M. Mustapha Akouz, Mme Loubna Azghoud, Mme Kristela Bytyci, Mme Marie Cruysmans, Mme Ariane de Lobkowitz, Mme Ludivine de Magnanville, Mme Nadia El Yousfi, Mme Gladys Kazadi, Mme Gisèle Mandaila, Mme Patricia Parga Vega (présidente), M. Yannick Piquet, Mme Marisol Revelo Paredes, M. Calvin Soiresse Njall, Mme Farida Tahar, M. Mehdi Talbi, Mme Cécile Vainsel et M. Olivier Willocx, ainsi que M. Fouad Ahidar, M. Emile Luhahi et M. Ilyas Mouani (députés néerlandophones).

Mesdames,  
Messieurs,

En date du 17 décembre 2024, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition d'Unia sur le rapport « général » 2023 et le rapport annuel « chiffres » 2023, conjointement avec la commission de l'égalité des chances et des droits des femmes du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.

## 1. Désignation de la rapporteuse

À l'unanimité des 12 membres présents, Mme Cécile Vainsel est désignée en qualité de rapporteuse.

## 2. Exposé de M. Patrick Charlier et de Mme Els Keytsman, co-directeurs d'Unia

**Mme Els Keytsman (intervenante)** remercie le Parlement pour son invitation et pour l'occasion qui lui est donnée de présenter le rapport annuel 2023 d'Unia.

Tout d'abord, elle présente la structure de cette institution qui occupe une place unique dans le paysage belge et international des droits humains, notamment à travers la mission que lui a confiée le législateur, à savoir protéger, promouvoir et monitorer la Convention des Nations unies relative aux personnes handicapées (CDPH) et la Convention relative à l'élimination de la discrimination raciale (CEDR). Il s'agit d'une vaste mission dans le domaine des droits humains, où l'inégalité, l'égalité et la non-discrimination sont importantes. Unia soutient également les personnes qui sont soit témoins, soit victimes de discours ou de crimes de haine.

Le mandat d'Unia, assez large, se divise en trois grands volets : les enquêtes menées de manière autonome et leur analyse, l'aide aux personnes qui signalent un cas et les formations dispensées aux organisations désireuses de travailler sur l'inclusion et la non-discrimination.

À la suite du retrait de la Flandre d'Unia, il est apparu nécessaire d'adapter la structure de l'institution. Outre les entités ordinaires au sein de l'organigramme (direction, service de communication, services opérationnels), il a été créé un nouveau service de prospection responsable de la stratégie, de la planification annuelle et de la gestion des projets. Il y a également deux cellules transversales qui suivent les questions afférentes à la discrimination raciale, d'une

part, et aux droits des personnes en situation de handicap, d'autre part.

L'oratrice souligne l'importance des nouvelles directives européennes 1499/2024 et 1500/2024, qui ont été adoptées et doivent être transposées dans un délai de deux ans. Elles font obligation à chaque État membre de l'Union européenne de disposer d'un organisme de promotion de l'égalité. L'objectif de ces directives est d'uniformiser les normes de qualité des organismes de promotion de l'égalité en Europe. Il s'agit notamment de garantir l'indépendance de ces organismes, d'instaurer l'obligation de « *standstill* » (afin de garantir la protection des droits des citoyens en cas de modification du mandat légal de l'organisme de promotion de l'égalité), d'assurer des ressources adéquates et de renforcer le mandat et les compétences des organismes de promotion de l'égalité. Ce dernier point est important pour Unia, car il lui permet de mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôler s'il est donné suite à une recommandation. Ils peuvent également s'efforcer d'améliorer et de faciliter l'accès aux données des institutions publiques et des organisations privées dans le cadre du traitement d'un dossier individuel.

Unia a entièrement refondu son site web et l'a rendu nettement plus accessible aux citoyens, ainsi qu'aux décideurs politiques. Le site inclut désormais une page entière de jurisprudence en matière de non-discrimination, de discours et crimes de haine, ainsi qu'une base de données d'avis et de recommandations.

L'oratrice donne un aperçu des principales activités d'Unia en 2023.

Ainsi, l'organisme a publié un mémorandum pour les élections supra-locales et un autre pour les élections locales, il a mis en ligne une boîte à outils *handistreaming* (intégration de la dimension de handicap) et atteint près de 7.700 personnes à travers ses formations sur la gestion du personnel inclusive. La boîte à outils *handistreaming* est une forme de manuel contenant un ensemble d'outils et de documents destinés aux organisations désireuses de se rendre accessibles aux personnes en situation de handicap.

En outre, plusieurs collaborations ont eu lieu entre Unia et d'autres organisations, et plusieurs enquêtes ont été menées.

Enfin, les signalements de personnes s'estimant victimes de discrimination, de discours ou crimes de haine ont été traités. Les trois principaux types de dossiers de discrimination sont ceux relevant du domaine de l'emploi (35 %), suivis par les dossiers « biens et services » (marché locatif, transports

publics, accessibilité des établissements Horeca) (21 %) et « vie en société » (principalement les discours de haine) (15 %). À l'intérieur de ces domaines, 35 % concernent la discrimination fondée sur des critères raciaux, 25 % sur le handicap et 15 % sur les convictions philosophiques ou religieuses.

Un relevé graphique illustre le nombre de signalements par région sur une période de cinq ans (2019-2023) et les dossiers ouverts par Unia.

L'oratrice souhaite s'arrêter un instant sur le domaine du travail en Région bruxelloise et le nombre de dossiers traités qui se basent sur les critères protégés (avec en tête le critère racial, suivi du handicap, des convictions philosophiques ou religieuses, et de l'âge). La discrimination est établie à presque tous les stades du travail, qu'il s'agisse de la candidature à un emploi, du recrutement, des relations avec le(s) supérieur(s) hiérarchique(s), les collègues ou les clients, de l'accès au travail pour les personnes en situation de handicap, etc.

Enfin, l'attention est attirée sur la question de l'inégalité numérique. La numérisation des services permet de travailler plus efficacement, mais elle isole aussi davantage les personnes les plus vulnérables de la société. C'est pourquoi Unia demande instamment de réglementer la numérisation des services et de veiller à ce qu'un certain nombre de services de base, tels que les services bancaires, les services d'utilité publique, les services publics, etc. restent accessibles de différentes manières et non pas uniquement par voie numérique. L'oratrice donne à cet égard l'exemple de la SNCB, qui propose des billets de train par différentes voies, mais qui pratique des prix différents pour le même billet : ainsi, un titre de transport acheté via une application numérique est moins cher qu'au guichet. On parle ici des transports en commun, un service public qui doit être accessible à tous. Cette discrimination a été dénoncée par Unia qui, après des négociations infructueuses, a mis en demeure la SNCB.

**M. Patrick Charlier (intervenant)** souhaite exposer brièvement les travaux effectués par Unia dans le cadre de la Commission communautaire française.

Tout d'abord, il précise que la convention entre Unia et la Commission communautaire française a été renouvelée car elle était dépassée. Néanmoins, la situation est particulière puisque la Commission communautaire française est partie prenante de l'accord de coopération de financement d'Unia, sans contribuer financièrement dans la clé de répartition.

Par ailleurs, la Commission communautaire française n'a nommé personne au sein du conseil d'administration d'Unia, tandis que la Région bruxelloise

a, quant à elle, nommé deux administrateurs et deux suppléants.

Il est prévu dans la nouvelle convention un rapportage annuel effectué par Unia, ce qui explique la réunion de ce jour. À cet égard, l'intervenant exprime que 82 signalements sont liés spécifiquement à la Commission communautaire française, ce qui correspond à 2,5 % des signalements en Région bruxelloise.

Il ajoute que 32 dossiers ont été ouverts, ce qui est une augmentation par rapport à 2022 (26 dossiers liés à la Commission communautaire française).

Sans grande surprise, les critères sur lesquels Unia est le plus saisie sont ceux du handicap – compétence de la Commission communautaire française – et des convictions religieuses et philosophiques, notamment dans le secteur de l'enseignement – dossiers liés au port de signes convictionnels. Les critères raciaux n'arrivent qu'en troisième position alors que dans le secteur de l'emploi, par exemple, le critère racial arrive en tête.

Concernant le critère du handicap, l'intervenant constate une augmentation significative du nombre de signalements. Si l'augmentation est significative, les chiffres absolus sont relativement faibles. Il est donc complexe de tirer des conclusions sur une quelconque évolution.

Concernant le critère des convictions religieuses et philosophiques, il observe des variations régulières sur la courbe du graphique joint en annexe, pour une moyenne constante de 5 à 8 dossiers en Commission communautaire française. Les secteurs concernés dans les dossiers, tous critères confondus, sont majoritairement la santé, les institutions pour personnes en situation de handicap, suivis par l'enseignement, la formation – en ce compris le transport scolaire et la promotion sociale.

Un dossier peut comporter plusieurs critères : par exemple, il peut y avoir des questions croisées entre la discrimination liée au handicap et la question des restrictions et interdictions de port de signes convictionnels. Par ailleurs, certains types d'accompagnement et formations sont mis en place.

En particulier, Unia a participé à la commission d'accompagnement du Plan diversité de la Commission communautaire française pour lequel une douzaine d'actions ont été mises en place. L'intervenant félicite l'engagement des pouvoirs publics en la matière et la participation d'Unia dans ce projet.

Au-delà de cela, Unia participe à différents groupes de travail et formations : le Conseil consultatif bruxel-

lois de l'Aide aux personnes et de la Santé, un groupe de travail sur le *handistreaming*, une formation en management inclusif en entreprise de travail adapté (ETA) qui est organisée par l'entreprise.

Unia a également reçu un subside afin de réaliser une étude sur l'impact du racisme sur la santé mentale. Ces résultats seront rendus publics incessamment sous peu. Ce travail est lié à une étude plus large menée sur les questions de discrimination raciale et de santé.

Enfin, un programme de sensibilisation est mené auprès d'Info-Sourds sur le handicap et la discrimination à l'emploi. Voici l'état des dossiers traités et actions menées par Unia en Commission communautaire française.

Pour la Région bruxelloise, Unia a une convention historique avec Actiris qui couvre tant le travail d'Actiris dans la politique de diversité en interne que les contacts menés avec le CICED, qui est l'ancien service anti-discrimination par lequel Unia reçoit des signalements et des dossiers.

Il ajoute que le service accompagnement et formation d'Unia travaille en soutien des organisations et entreprises qui souhaitent mettre en place des plans de diversité et d'inclusion.

L'intervenant souligne qu'en 2024, Unia a fait partie du jury qui a reconnu les plans de diversité pour le secteur privé. Elle participe également à une série de comités d'avis et d'accompagnement.

Il précise que la plateforme de concertation organisée en collaboration avec equal.brussels et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – est un lieu extrêmement important afin de pouvoir échanger sur les politiques publiques prises et sur la manière dont les institutions comme Unia peuvent apporter un soutien en Région bruxelloise, en particulier à l'administration.

Il ajoute qu'Unia fait partie de la commission d'accompagnement mise en place suite au Plan d'action contre le racisme adopté en Région bruxelloise. Il s'agit malheureusement du seul plan abordant la lutte contre l'antisémitisme.

L'intervenant évoque quelques activités organisées cette année, notamment la participation d'Unia à un jury sur les subsides structurels mis en place par equal.brussels ou encore l'organisation par Unia, en Région bruxelloise, de « *focus groups* » relatifs à une étude menée sur la question de l'autodéfinition. Cette étude, disponible sur le site internet d'Unia, est exploratoire et vise à déterminer comment une personne se voit en fonction de son origine. Elle fut menée en

concertation avec les organisations issues de différentes communautés – afro-descendants, roms, juifs, musulmans, arabo-musulmans, turcs, etc. Comment approcher la question de l'autodéfinition ? Quels termes utiliser ? Tant de questions qui ne concernent pas nécessairement la culture belge mais que la communauté internationale recommande d'étudier.

À cet égard, une série de recommandations a été formulée, portant tant sur la base de l'origine nationale que de l'origine davantage ethnoculturelle. Ces recommandations concernent les services d'études, les pouvoirs publics ou encore toute autre instance qui souhaite travailler sur l'autodéfinition et comprendre comment la population à laquelle elle s'adresse est composée.

Les types d'accompagnement et formations menés par Unia à cet égard s'adressent à la société civile, aux partenaires sociaux, aux autorités publiques et aux autorités académiques. Il est intéressant d'observer que les formations menées pour la société concernent un grand nombre de personnes pour peu d'heures de formation, alors que la situation est inversée pour les formations à destination des autorités. L'intervenant insiste sur le fait que ces formations ont une portée différente et doivent être interprétées en fonction des acteurs auxquels Unia s'adresse.

Une série de recommandations spécifiques à la Région bruxelloise a été formulée, notamment dans le cadre des politiques publiques mises en place. Il souligne le fait que la Région bruxelloise a enfin adopté un code anti-discrimination, permettant de synthétiser une série d'ordonnances et de décrets en la matière. Auparavant, les dispositions n'étaient pas complètes et n'englobaient pas tous les types de discriminations.

L'intervenant revient sur la question de la digitalisation et sur le fait qu'Unia a rejoint le recours déposé devant la Cour constitutionnelle au regard du décret et ordonnance conjoints Bruxelles numérique. En effet, une phrase est particulièrement problématique car il est précisé que l'alternative à la digitalisation n'est pas garantie à 100 % – en raison de motifs budgétaires permettant d'empêcher un service physique ou téléphonique.

Il marque ensuite un point d'attention sur le handicap, notamment la présentation du rapport d'Unia face au Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, lequel a remis ses recommandations finales. Ces recommandations sont particulièrement importantes car la prochaine Convention relative aux droits des personnes handicapées n'aura lieu qu'en 2035.

Il insiste sur la recommandation mettant en avant la nécessité de prévoir un plan d'adaptation du bâti

existant. Actuellement, des dispositions existent pour les nouvelles constructions ou les importantes rénovations mais aucune ne vise l'obligation de mettre en conformité et en accessibilité le bâti existant.

Il met également en lumière la mesure visant le soutien au budget d'assistance personnelle pour éviter l'institutionnalisation car cela coûte relativement moins cher de dédier des budgets spécifiques à ces personnes avant leur institutionnalisation.

L'intervenant insiste également sur la nécessité d'une concertation permanente avec les personnes en situation de handicap et les organisations représentatives. En effet, ces recommandations sont rares et il importe donc de les faire connaître et de mener une perspective commune dans ce cadre.

Il porte un point d'attention sur la mobilité, notamment la question des contrôles au sein des parkings. Une condamnation a abouti à une réforme de la législation qui ne satisfaisait pas entièrement Unia dans la mesure où les personnes en situation de handicap dispensées de paiement devaient s'inscrire sur une application. Ainsi, les personnes ne maîtrisant pas bien la digitalisation se retrouvaient lésées car elles ne pouvaient plus être dispensées de paiement et pouvaient être lésées si un non-paiement était constaté lors de contrôles.

De même, au regard de la LEZ (*low emission zone*), Unia porte l'attention sur les personnes en situation de handicap, notamment, et leurs accompagnants afin d'obtenir une exception en matière de circulation. En effet, il est nécessaire de leur permettre un déplacement avec des véhicules plus anciens et ce, dans certains lieux de la LEZ – hôpitaux, cliniques et services médicaux divers. Cela coûte cher d'acheter un nouveau véhicule et de l'adapter sans recevoir de subside. Il convient donc de revoir cette réalité.

### 3. Échange de vues

**Mme Nadia El Yousfi (PS)** demande que le Powerpoint de la présentation puisse être transmis à tous les membres de la commission afin de garantir une meilleure compréhension des éléments présentés.

Elle rappelle ensuite l'importance de la rencontre annuelle avec l'équipe d'Unia, soulignant qu'il s'agit d'un moment crucial pour évaluer les politiques publiques et envisager des améliorations concrètes grâce à ces propositions.

La députée met en avant le caractère essentiel de cet échange qui permet d'approfondir les travaux de la commission sur une thématique chère à l'ensemble

des membres. Elle précise également que cette réunion conjointe est première et souhaite qu'elle puisse donner lieu à la production d'un rapport et ce, au sein de chaque institution, estimant qu'un tel document constitue un outil fondamental pour guider les travaux futurs des commissions.

Elle plaide donc pour la désignation d'un corapporteur au sein de la commission de l'égalité des chances et des droits des femmes du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, afin de garantir une prise en compte équilibrée des perspectives.

**Mme Gladys Kazadi (présidente pour le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale)** confirme que les diapositives seront transmises à l'ensemble des membres et que, selon le Règlement du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, un rapport n'est pas systématiquement requis dans le cadre des auditions, sauf si une demande explicite est formulée.

À l'unanimité des membres présents, Mme Nadia El Yousfi est désignée en qualité de rapporteuse pour le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.

**Mme Nadia El Yousfi (PS)** souligne que le groupe PS reste particulièrement vigilant concernant les actions du Gouvernement fédéral, notamment celles liées à Unia, un organisme suivi depuis longtemps par ce groupe et très apprécié, notamment pour son rapport annuel sur la situation des discriminations. Elle exprime également son espoir que la situation d'Unia ne soit pas modifiée comme cela a pu être observé en Flandre car ce suivi est d'autant plus crucial.

Elle cite ensuite une pensée d'Albert Camus qui souligne que la véritable générosité envers l'avenir consiste à tout donner au présent, et elle précise que cette réflexion résonne fortement dans le cadre de la lutte contre les discriminations. En effet, combattre l'injustice, c'est reconnaître la dignité de chaque être humain, refuser les compromis avec l'indifférence et les fausses neutralités. Cela représente le cœur de son combat et de celui du groupe PS depuis plusieurs législatures au sein des Assemblées.

La députée poursuit en évoquant Bruxelles comme ville-carrefour des diversités, qui ne peut tolérer que des citoyens soient jugés sur la base de leur origine, de leurs conditions ou de leur apparence. La discrimination n'est pas seulement une statistique mais une fracture intime, une douleur silencieuse qui isole les individus. Cependant, elle voit également cette discrimination comme un appel à la vigilance, à l'action collective et à la création d'un monde plus juste où personne ne serait contraint de lutter pour sa place.

Chaque acte de lutte contre l'injustice est une révolte nécessaire, une solidarité sans compromis. Il ne s'agit pas seulement de garantir des droits, mais de restaurer un humanisme et une justice qui sont fondamentaux. À cet égard, le rapport annuel 2023 d'Unia présente malheureusement des tendances inquiétantes en matière de discrimination à Bruxelles, avec plus de 20 % des dossiers nationaux en provenance de la Région, ce qui témoigne de la persistance des inégalités.

Enfin, elle remercie chaleureusement les équipes d'Unia pour leur travail acharné et leur engagement quotidien. Elle souligne que leur action rappelle que la lutte contre les discriminations n'est pas seulement juridique ou administrative mais constitue une œuvre de justice et d'humanité. Depuis tant d'années, Unia porte la voix des sans-voix, éclaire les zones d'ombre et montre que l'indifférence n'est jamais une fatalité.

La députée souhaite maintenant poser une série de questions à l'institution.

Quelles actions spécifiques Unia a-t-elle récemment entreprises pour lutter contre la discrimination dans l'enseignement supérieur ?

Comment les intervenants évaluent l'impact des recommandations d'Unia auprès des employeurs bruxellois pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap ?

Quels sont les derniers résultats concrets des tests proactifs introduits dans le secteur du logement à Bruxelles ?

Quels obstacles principaux Unia rencontre-t-elle dans ses interventions à Bruxelles, notamment dans le secteur de l'emploi ou du logement ?

Quelles politiques publiques pourraient être renforcées ou introduites pour réduire les discriminations liées au logement en Région bruxelloise ?

Comment mieux soutenir les employeurs afin de garantir l'accès à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ?

Que propose Unia pour améliorer la sensibilisation des bailleurs privés et publics à Bruxelles concernant les discriminations ?

Quelles solutions concrètes sont préconisées pour améliorer l'accessibilité des services publics pour les personnes en situation de handicap ?

Quels nouveaux outils Unia pourrait-elle fournir aux décideurs politiques pour mieux intégrer la lutte contre les discriminations dans leurs plans régionaux ?

Comment le cadre législatif régional pourrait-il évoluer pour permettre un meilleur contrôle des discriminations ?

Quels exemples d'autres régions ou pays pourraient inspirer Bruxelles en matière de lutte contre les discriminations ?

Quels programmes ou initiatives de sensibilisation ont été les plus efficaces à Bruxelles sans les équipes d'Unia ?

Comment les citoyens pourraient-ils contribuer davantage à signaler et prévenir les discriminations, notamment dans leurs quartiers ? Existe-t-il des partenariats spécifiques avec des ONG ou des acteurs locaux qui pourraient renforcer la lutte contre les discriminations ?

**Mme Cécile Vaincel (PS)** s'intéresse tout d'abord à l'augmentation des signalements et des dossiers et souligne qu'en 2023, le rapport indique une hausse importante des signalements (14 %) et des dossiers ouverts (5 %). Elle interroge les représentants d'Unia sur les facteurs qui expliquent cette augmentation, se demandant si ces chiffres révèlent une augmentation effective des cas de discrimination ou s'ils reflètent plutôt une attitude différente, plus proactive, des victimes, qui seraient désormais plus déterminées à porter plainte.

Elle s'intéresse ensuite aux signalements liés au handicap et aux critères sociaux, qui figurent parmi les plus nombreux. Elle demande quelles actions ciblées ont été entreprises pour lutter contre ces discriminations à Bruxelles et si Unia estime que ces actions sont suffisantes.

La députée aborde également les discriminations dans le domaine de l'emploi, en particulier celles liées au genre, à l'accès à la formation et aux promotions. Elle s'interroge sur les propositions concrètes qu'Unia a formulées pour lutter contre ces pratiques.

Elle revient ensuite sur la transition numérique et l'inclusion, rappelant qu'Unia a mis en garde contre les risques d'exclusion liés à la digitalisation des services publics. Elle mentionne que la Région bruxelloise a reçu une gommette rouge pour son ordonnance et demande quelles propositions concrètes Unia formule pour résoudre ce problème et garantir un accès universel aux services pour les personnes en situation de handicap et les personnes vulnérables.

Concernant la mobilité et le transport, elle interroge les intervenants sur l'application des recommandations d'Unia concernant l'amélioration de l'accessibilité des transports pour les personnes à mobilité réduite lors de la dernière législature.

Elle évoque également les formations données par Unia en 2023 et demande comment celles-ci ont été évaluées en termes d'efficacité pour prévenir la discrimination dans les différents secteurs ciblés.

La députée mentionne qu'Unia a renforcé, en 2023, sa collaboration avec Actiris sur la question de la diversité. Elle demande quels résultats concrets ont été observés dans les entreprises partenaires en termes de réduction de la discrimination à l'embauche et à l'emploi.

Elle revient également sur les signalements liés aux compétences de la Commission communautaire française, précisant que sur 82 signalements, 32 d'entre eux ont débouché sur l'ouverture de dossiers. Elle demande des précisions sur les critères objectifs qui conduisent à l'ouverture effective d'un dossier suite à un signalement.

Enfin, la députée évoque la hausse des discours de haine, notamment antisémites, depuis le début du conflit entre Israël et la Palestine, en particulier après l'attentat du 7 octobre 2023. Elle demande quelles actions ont été entreprises pour lutter contre cette montée de haine et comment leur efficacité est évaluée. Elle mentionne également que certains dossiers sont suivis de près par le Parquet. À cet égard, elle souhaite des précisions sur les critères qui déterminent si un dossier lié à un délit de haine – comme des agressions ou des dégradations – débouche sur une poursuite judiciaire.

**Mme Kristela Bytyci (MR)** souligne que l'ouverture aux autres et le respect des différences sont des valeurs libérales par excellence. Sans l'égalité des chances, il ne peut y avoir de démocratie ou de liberté réelle.

Au sein de cette société, il n'y a pas de place pour les discriminations, quelle qu'en soit la forme. La lutte contre les discriminations doit être abordée de manière transversale, en prenant en compte tous les pans de la société. Dans ce cadre, elle salue le travail d'Unia qui présente ses chiffres témoignant d'une réalité préoccupante mais également de l'importance d'une meilleure sensibilisation des citoyens sur ces questions.

En dix ans, les signalements reçus par Unia ont presque doublé, passant de 3.608 en 2013 à 6.706 en 2023. Ce constat appelle non seulement à une vigilance accrue, mais aussi à un renforcement des politiques en matière de lutte contre les discriminations.

En effet, en 2023, 23,8 % des signalements concernaient les critères raciaux, 14,8 % des signalements concernaient le critère du handicap et 7 % des signa-

lements concernaient le critère des convictions religieuses ou philosophiques.

Comme le démontrent les résultats, la Région bruxelloise est encore confrontée à de nombreux défis. Sur un total de 6.706 signalements, 1.333 signalements ont été rapportés en Région bruxelloise – ayant mené à l'ouverture de 434 dossiers – et portaient principalement sur les domaines de l'emploi (40 %), des biens et services (23 %) et de l'enseignement (14 %) – tendance assez similaire à l'année précédente.

Les critères « raciaux » représentaient à eux seuls 31 % des signalements. En 2022, les critères raciaux représentaient 23 % des signalements. En 2023, 3.297 hommes ont signalé des faits de discrimination, contre 3.095 femmes. Si les hommes semblent davantage confrontés au racisme (949 contre 804 femmes), les femmes sont plus touchées par les discriminations basées sur les convictions religieuses et philosophiques (386 contre 130 hommes).

Comment Unia interprète-t-elle cette augmentation des signalements portant sur les critères raciaux ?

Quelle évaluation est faite du Plan bruxellois de lutte contre le racisme ? Quels sont les points perfectibles ?

Unia étant l'un des membres du Conseil consultatif de lutte contre le racisme, quelle évaluation fait-elle du travail effectué par le Conseil à ce jour ? Comment le travail d'Unia s'articule-t-il avec le travail réalisé par le Conseil ?

Pour ce qui concernant la question de l'antisémitisme, entre le 7 octobre 2023 et le 7 décembre 2023, Unia a reçu 91 signalements (37 du côté francophone et 54 du côté néerlandophone – 66 faisant directement référence à l'ascendance juive). À titre comparatif, sur toute l'année 2022, 57 signalements pour antisémitisme étaient recensés.

Dans le rapport sur l'antisémitisme publié par Unia il y a quelques mois, plusieurs recommandations ont été formulées, notamment sur la nécessité de réaliser un Plan d'action interfédéral ambitieux contre le racisme incluant des engagements forts contre l'antisémitisme. Unia déplorait également que les plans de lutte contre le racisme existant ne comportent que très peu d'éléments spécifiques contre l'antisémitisme, malgré certaines initiatives bruxelloises. Le groupe MR partage ce constat et l'a dénoncé à plusieurs reprises dans le cadre de nombreux débats au sein de ce Parlement.

Quelles actions gagneraient à être intégrées dans le Plan bruxellois de lutte contre le racisme ?

Quel bilan Unia fait-elle des politiques en matière d'antisémitisme ces cinq dernières années ?

Des politiques sont-elles mises en place dans d'autres Régions, voire au Fédéral, dont la Région bruxelloise pourrait s'inspirer ?

Enfin, la députée aborde la question des discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+. En effet, 6 % des signalements enregistrés à Bruxelles concernaient les discriminations basées sur l'orientation sexuelle. Or, l'actualité de ces derniers mois a illustré de nombreux cas de violences à l'encontre de ce public. Plusieurs utilisateurs de l'application Grindr ont été les victimes d'agressions homophobes. En octobre dernier et ce depuis juin 2024, sept dossiers pour violences homophobes aux *modus operandi* similaires ont été ouverts au Parquet de Bruxelles.

Unia a-t-elle constaté une recrudescence des faits de violence à l'encontre des personnes LGBTQIA+ ?

Dans les chiffres relatés par Unia, quelle est la nature exacte des discriminations basées sur l'orientation sexuelle ? S'agit-il plutôt de violences verbales ou de violences physiques ?

Quelles solutions peuvent-être apportées pour mieux sensibiliser au phénomène des guet-apens ?

**Mme Ludivine de Magnanville (MR)** salue le travail entrepris par Unia, qui, tous les ans, présente ses statistiques permettant de mieux appréhender les différentes discriminations en Région bruxelloise. Elle rappelle que l'emploi est une thématique chère au groupe MR et très importante pour elle. Si l'emploi est censé constituer une source d'épanouissement, pour trop de personnes, la réalité est tout autre.

Depuis plusieurs années maintenant, l'emploi constitue systématiquement l'un des premiers domaines pour lesquels Unia enregistre le plus de signalements. En 2023, à Bruxelles, 40 % des signalements étaient relatifs à l'emploi. D'après les chiffres communiqués par Unia, le domaine de l'emploi touche principalement les hommes, avec 886 signalements contre 869 pour les femmes.

Pourtant, les femmes sont particulièrement touchées par le sexisme sur le lieu de travail et la discrimination à l'embauche. Dès lors, comment interpréter le fait qu'une majorité de signalements ait été portée par des hommes ? Cela illustre-t-il une plus faible tendance des femmes à signaler les discriminations dont elles font l'objet ?

Lors de la publication du Plan bruxellois de lutte contre le racisme, deux ans auparavant, Unia regrettait l'absence d'intégration d'actions positives. Comme

l'indiquait Unia, les actions positives sont importantes pour favoriser la diversité et l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi. À ce jour, qu'en est-il de la mise en place des actions positives en Région bruxelloise ?

Pour le groupe MR, les administrations publiques doivent se montrer exemplaires en la matière. Combien d'administrations ont implémenté des actions positives à Bruxelles, et de quel type d'actions s'agit-il précisément ? Le rapport d'Unia incluait également des recommandations pour prévoir des procédures de signalement de discrimination au sein des entreprises, en attendant, par exemple, les procédures internes déjà existantes.

Les intervenants peuvent-ils donner des exemples de bonnes pratiques en matière de procédures internes permettant de signaler des discriminations ? Unia dispose-t-elle d'un état des lieux des organismes publics exemplaires en matière de bonnes procédures internes permettant le signalement de discrimination ? De manière plus générale, quels ont été les projets permettant de lutter contre les discriminations sur le lieu de travail les plus inspirants en 2023 ?

La députée aborde ensuite la question du handicap. Unia a mis en place, depuis plusieurs années, une commission d'accompagnement du handicap. Dans ce cadre, a-t-elle été désignée comme mécanisme indépendant de suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies ? Quel est le travail entrepris en 2023 ? Des recommandations ont-elles été formulées ?

Lors de la présentation de son rapport annuel en 2023, Unia a développé une boîte à outils *handistreaming* permettant aux politiques de mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap. La députée souhaite en savoir davantage sur cette boîte à outils.

En matière d'accessibilité pour les personnes porteuses d'un handicap dans la Région, celle-ci est encore confrontée à de nombreux enjeux, tant en ce qui concerne les espaces publics, les sites Internet, les aménagements sur le lieu de travail, etc.

En matière d'accessibilité des espaces publics, la ville de Malines se distingue particulièrement. Les trottoirs sont effectivement aménagés pour les personnes à mobilité réduite et sont tout à fait accessibles aux personnes âgées. Des investissements ont également été réalisés en matière de toilettes publiques, qui peuvent facilement être identifiées via une carte interactive recensant 26 toilettes publiques accessibles aux personnes porteuses de handicap.

À cet égard, quelle priorité Unia identifie en matière d'accessibilité dans l'espace public pour les personnes porteuses de handicap ? Des progrès ont-ils été réalisés en matière d'accessibilité dans les transports en commun ? En effet, prendre les transports en commun lorsque l'on est porteur d'un handicap peut parfois s'apparenter à un parcours du combattant.

Ensuite, en matière de handicap dans le domaine de l'emploi, 21 % des cas étaient liés à cette problématique. Le rapport d'Unia pointe de nombreux manquements dans les aménagements, que ce soit sur le lieu de travail ou dans l'espace public, auxquels les personnes porteuses de handicap sont confrontées.

Cette problématique persiste et rend toujours plus difficile la vie des personnes porteuses d'un handicap. Quels ont été les avancements mis en place pour faciliter l'accès aux espaces publics et aux espaces de travail pour les personnes porteuses de handicap ? Quels dispositifs spécifiques ont été mis en place pour garantir que les personnes porteuses de handicap puissent accéder à un environnement de travail adapté ? Ces dispositifs ont-ils été respectés ?

Le secteur du handicap est également confronté à des discriminations dans le domaine numérique. Selon le Digital Trust Index de 2024, 94 % des sites belges ne respectent pas les règles obligatoires en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées.

En effet, de nombreux sites Internet publics ne sont pas conçus pour garantir une accessibilité optimale aux personnes en situation de handicap. C'est un grand problème dans une époque où de plus en plus de services publics sont digitalisés. Elle en vient donc à ses dernières questions.

Quels dispositifs concrets ont été déployés ou sont prévus pour combattre les discriminations numériques et garantir une inclusion pleine des personnes en situation de handicap dans l'environnement digital ? Quelles initiatives ont été prises pour sensibiliser et accompagner les développeurs web et entreprises à intégrer les principes d'accessibilité numérique dès la conception de leurs plateformes ? Quel pourcentage des sites Internet des administrations publiques est actuellement conforme aux normes d'accessibilité ? Les intervenants disposent-ils de données à ce sujet ?

**M. Emile Luhahi (Groen)** remercie les représentants d'Unia pour leur exposé. Il trouve encourageant qu'Unia continue de travailler à la protection des droits humains et à la lutte contre la discrimination. Ces efforts sont essentiels, en particulier à Bruxelles où la diversité est omniprésente et, à la fois, constitue un défi. Il se demande quelles mesures concrètes

Unia prendra dans les années à venir afin de lutter contre la discrimination intersectionnelle. Comment le Parlement bruxellois peut-il soutenir Unia à cet égard ? Quel rôle le Parlement bruxellois peut-il jouer afin de promouvoir l'inclusion sur le marché du travail, plus particulièrement en luttant contre la discrimination à l'embauche et dans les perspectives de carrière, surtout pour les jeunes issus de l'immigration ?

**M. Fouad Ahidar (Team Fouad Ahidar)** remercie les représentants d'Unia pour l'important travail qu'ils accomplissent. Il se joint aux questions des orateurs précédents, mais il se pose aussi quelques questions supplémentaires.

Le député souligne l'importance des chiffres, car mesurer, c'est savoir. Les chiffres doivent être corrects et refléter la situation réelle. Il déduit du rapport d'Unia que l'institution traite un plus grand nombre de dossiers que ne le suggèrent les chiffres publiés. Il conclut que le racisme va croissant en Belgique et que l'exclusion n'a jamais été aussi forte. Pourtant, Unia n'est pas encore suffisamment connue des citoyens, estime le député. Il se réfère au retrait de la Flandre d'Unia et à la confusion qui en a résulté. Depuis lors, la pérennité d'Unia en Belgique francophone et à Bruxelles ne va plus de soi pour tout le monde. Le député propose de lancer une campagne de sensibilisation sur Unia. Il demande si Unia dispose des moyens nécessaires à cet effet et, dans la négative, si le Parlement peut éventuellement apporter son soutien.

Le député sait par expérience que de nombreuses victimes de discrimination ne portent pas plainte. Certains obstacles semblent les dissuader de contacter Unia. Unia envisage-t-elle d'améliorer l'accessibilité et la proximité de ses services ? Ou bien estime-t-elle que ses méthodes actuelles pour atteindre le public sont suffisantes ?

Le député estime que la discrimination fondée sur le handicap ne fait pas l'objet d'une attention suffisante et que des efforts supplémentaires peuvent être déployés dans ce domaine. Il considère qu'il incombe au Parlement d'élaborer un cadre afin de permettre au plus grand nombre de personnes possible de travailler et d'être elles-mêmes. En ce qui concerne la discrimination fondée sur les convictions philosophiques ou religieuses, il se réfère à l'exclusion des femmes portant des signes convictionnels, en particulier le foulard. Les chiffres du rapport à ce sujet sont à son sens trop bas. À cet égard, il critique les partis politiques qui veulent priver certains groupes de population du droit au travail. Il considère qu'il appartient à Unia de rappeler le respect des droits humains à ces partis.

En ce qui concerne les tests de situation sur le marché du logement, le député voudrait savoir comment cela fonctionne sur le plan proactif. Unia dispose-t-elle de chiffres ? Des progrès ont-ils été réalisés ? Il souligne que les victimes de racisme et de discriminations doivent être aidées, quelle que soit leur nationalité ou leur origine. En effet, même les Belges de souche sont eux aussi confrontés à l'exclusion. Environ 6 % d'entre eux vivent dans la pauvreté. Il faut également s'attaquer à leurs conditions de vie précaires.

En ce qui concerne l'inégalité numérique, le député fait référence aux décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des autorités publiques. Lorsque ce texte a été mis aux voix, le Parlement a reçu l'assurance que nulle personne ne serait exclue. Aujourd'hui, le député entend tout le contraire. En tant que parlementaire, il reçoit régulièrement des plaintes de citoyens concernant la médiocrité des services fournis, notamment par les services de la population communaux. Les citoyens qui souhaitent prendre un rendez-vous par téléphone se font remballer. Le député trouve cela inacceptable. Il interrogera prochainement le ministre Clerfayt à ce sujet.

En outre, le député voudrait savoir si Unia prend également des mesures à l'égard de la presse. Il explique que depuis les attentats du 11 septembre 2001, l'islam est constamment dénigré dans les médias. La presse alimente les sentiments négatifs à l'égard de la communauté musulmane. Unia peut-elle agir sur ce point, éventuellement de manière proactive ?

Le député souhaite également savoir si Unia a recueilli des plaintes pour antisémitisme et, le cas échéant, de quel type de plaintes il s'agit. Selon lui, parler des événements du 7 octobre 2023 sans évoquer le massacre perpétré depuis 75 ans dans les territoires palestiniens dénote une certaine hypocrisie. Son groupe déplore chaque décès tant du côté palestinien qu'israélien. Le député souhaite en outre pouvoir parler des plus de 45.000 Palestiniens tués depuis le 7 octobre 2023. Ce bilan tragique ne justifie en aucun cas le recours à l'antisémitisme. Les propos antisémites sont inacceptables. Certaines personnes sont néanmoins en colère, mais les accuser d'antisémitisme est bien trop facile. De telles accusations ont déjà été proférées à l'égard du député. La police l'a entendu après qu'une personne non domiciliée en Belgique avait introduit une plainte à son encontre. Le député dément le fait que des associations auraient également introduit des plaintes contre lui. Il en conclut que de nos jours, il est très facile d'être qualifié d'antisémite. Il souhaiterait donc connaître le contexte

de ces plaintes pour antisémitisme. Les chiffres en la matière doivent être bien cadrés.

Le député demande si Unia dispose de davantage de chiffres concrets relatifs au racisme en ligne. Il se réfère à la plainte pour racisme en ligne introduite par l'ex-députée du Parlement bruxellois Mahinur Özdemir. Il déplore que de nombreuses victimes de racisme en ligne n'osent pas franchir le cap. Elles sont souvent intimidées par le coût et les difficultés administratives. Unia est-elle disposée à mettre en œuvre des mesures qui éliminent ces obstacles ? Les phénomènes tels que le harcèlement à l'école ou au travail sont accompagnés de messages discriminants sur les réseaux sociaux. Unia prend-elle des initiatives en la matière ?

**M. Mehdi Talbi (PTB)** exprime sa gratitude envers Unia pour son travail quotidien indispensable dans la lutte contre les discriminations, tout en soulignant certains chiffres préoccupants, notamment les discriminations à l'emploi et au logement qui représentent la moitié des cas de discrimination à Bruxelles alors que cette Ville-Région est la deuxième ville la plus multiculturelle au monde.

Il souligne également l'inefficacité des tests proactifs dans le domaine de l'emploi à Bruxelles par rapport à Gand, où des tests ont été appliqués avec succès dans le secteur du logement grâce à des moyens financiers suffisants. Cela montre que l'efficacité de ces tests est avant tout une question de volonté politique.

Le député s'interroge sur le budget nécessaire pour garantir le fonctionnement optimal d'une cellule d'inspecteurs chargée de contrôler et de réaliser des tests proactifs en matière d'emploi à Bruxelles.

Sachant que le manque de logements abordables est une des causes premières de discrimination et qu'Unia préconise la construction massive de logements abordables, une grille des loyers contraignante et un soutien accru aux pouvoirs locaux dans la lutte contre les discriminations, quel budget serait nécessaire pour réaliser des tests proactifs réellement efficaces dans le secteur du logement ?

De manière générale, quels moyens financiers seraient nécessaires pour lutter efficacement contre l'augmentation des discriminations sous toutes leurs formes à Bruxelles ?

En matière de régionalisation et de lutte contre la discrimination, le député pose la question de savoir ce qu'Unia pense de la régionalisation, en soulignant que certains partis souhaitent davantage de régionalisation mais que, selon le groupe PTB, cela affaiblirait la lutte contre la discrimination.

**Mme Gladys Kazadi (Les Engagés)** souligne que les travaux d'Unia demeurent essentiels afin d'identifier, analyser et lutter contre toutes les formes de discrimination qui persistent encore au sein de la société. Les chiffres du rapport sont une fois encore révélateurs et préoccupants.

En Région bruxelloise, elle observe 1.333 signalements de faits de discrimination en 2023, marquant une augmentation de 14 % par rapport à 2022, comme indiqué dans le rapport. Plus de 30 % de ces signalements concernent des discriminations liées à l'origine. Ce constat s'inscrit malheureusement dans une tendance persistante qui ne peut être ignorée.

Concernant l'ampleur et la répartition des discriminations raciales et liées à l'origine, la députée interroge les représentants d'Unia sur les facteurs majeurs expliquant ces chiffres significatifs. Elle souhaite savoir s'ils disposent d'analyses plus détaillées concernant les secteurs les plus touchés par ces discriminations raciales et liées à l'origine, en particulier dans le domaine de l'emploi, où près de 40 % des signalements à Bruxelles concernent cette problématique.

En ce qui concerne les discriminations dans l'accès au logement et aux services, elle relève que 39 % des dossiers ouverts dans le secteur des biens et services concernent des discriminations fondées sur les critères raciaux. Elle demande quels mécanismes Unia envisage pour renforcer la lutte contre la discrimination raciale dans l'accès au logement, particulièrement à Bruxelles, où les défis d'inclusion sont importants. Elle s'interroge également sur les bonnes pratiques qu'Unia recommanderait aux agences immobilières et aux services publics dans ce domaine.

Sur les recommandations en matière d'éducation et de sensibilisation, la députée souligne que le rapport mentionne des actions visant à sensibiliser la population bruxelloise, notamment les jeunes et les professionnels. Elle demande des détails sur les actions menées en milieu scolaire pour sensibiliser les élèves et les enseignants aux enjeux du racisme et des discriminations, et quels résultats concrets ont été observés à cet égard. Ces initiatives devraient-elles être renforcées ou rendues obligatoires dans le cadre des plans diversité des écoles ?

Elle s'interroge également sur la nécessité de renforcer ou de rendre obligatoires certaines initiatives dans le cadre des plans de diversité des écoles. Concernant l'efficacité des dispositifs de signalement et de recours, la députée mentionne que seuls 33 % des signalements donnent lieu à l'ouverture de dossiers et demande des explications sur ce taux de conversion relativement bas. Elle se demande si cela est dû à un manque de preuves, à des limites légales

ou à une méconnaissance des droits des victimes, et elle sollicite des propositions pour mieux accompagner les personnes qui signalent des faits de discrimination afin qu'elles puissent obtenir justice.

Enfin, sur la collaboration avec les acteurs locaux et les pouvoirs publics, la députée note que des recommandations importantes ont été formulées pour renforcer la diversité et lutter contre les discriminations dans la fonction publique et les administrations. Elle interroge les représentants d'Unia sur le rôle que peut jouer le Parlement régional pour garantir la mise en œuvre de ces recommandations et quels outils législatifs ou réglementaires ils estiment encore nécessaires pour pouvoir les appliquer.

**Mme Farida Tahar (Ecolo)** ne souhaite pas répéter l'importance des organismes comme Unia et l'intérêt de pouvoir en discuter en Région bruxelloise et en Commission communautaire française.

Elle a noté dans la présentation de M. Patrick Charlier la participation d'Unia à la commission d'accompagnement du Plan diversité de la Commission communautaire française, une première qu'elle se réjouit de voir. Elle souligne l'importance de pouvoir revenir sur ce sujet, bien qu'elle reconnaisse qu'il soit peut-être encore prématuré d'en tirer des conclusions, vu les chiffres présentés. Elle affirme que le groupe Ecolo restera attentif à cette question.

La députée exprime également sa satisfaction concernant la nouvelle structure d'Unia, précisant qu'en dépit du sous-financement de la Flandre, qui a eu un impact certain, cet obstacle n'a pas empêché Unia de faire preuve de créativité, notamment avec la refonte de son site internet.

Elle poursuit en abordant le sujet de l'emploi. Pour compléter les interventions de ses collègues, elle se concentre sur les recommandations d'Unia, qui préconise l'usage des testings, notamment dans le domaine de l'emploi, où plus de 40 % des signalements sont enregistrés. Elle évoque l'ordonnance votée en Région bruxelloise qui vise à rendre les tests de situation plus proactifs, comme les fameux appels mystères ou les enquêtes faites par des inspecteurs régionaux.

La députée demande une évaluation de cet outil, question sur laquelle le Parlement bruxellois devra se pencher, et s'intéresse à l'avis d'Unia en la matière, en tant qu'expert en lutte contre les discriminations, notamment en emploi.

Pour ce qui concerne le logement, elle évoque également une ordonnance votée pour renforcer le testing et souhaite connaître l'opinion d'Unia à ce sujet. Elle revient ensuite sur la question de l'emploi,

où Unia a identifié les secteurs les plus touchés, et souhaite davantage de précisions sur ces secteurs et les types de signalements, notamment s'il s'agit principalement d'entreprises privées ou d'autres types d'employeurs.

Elle se réjouit de l'engagement d'Unia à renforcer l'usage du langage des signes et du FALC (Facile à lire et à comprendre) pour les personnes en situation de handicap, ainsi que des accommodements raisonnables pour faciliter leur insertion dans le milieu professionnel.

Elle apporte néanmoins une précision concernant un point mentionné par M. Patrick Charlier. Dans l'adoption du texte concernant la LEZ, le public « handicap » n'a pas été exclu. En effet, la nouvelle législation prévoit des exonérations pour les personnes en situation de handicap, ce qui est déjà intégré.

La députée abonde également dans le sens d'Unia concernant les inégalités numériques et les discriminations digitales. Elle plaide pour garantir l'accès aux droits sociaux et maintenir des guichets physiques de qualité. Elle mentionne également le recours devant la Cour constitutionnelle concernant le décret et ordonnance conjoints Bruxelles numérique et se montrera attentive à la recommandation d'Unia pour réviser cette ordonnance, notamment en ce qui concerne l'absence de garantie d'alternatives au digital en raison de contraintes budgétaires. Elle souhaite confirmer que ce point est bien la principale source de préoccupations d'Unia par rapport à cette ordonnance.

Concernant le Plan de lutte contre le racisme, elle se réjouit de l'intégration d'une attention particulière à l'antisémitisme et soulève la question de savoir si d'autres formes de racisme, comme celui envers les gens du voyage ou encore l'islamophobie, sont également prises en compte. Elle suggère qu'Unia pourrait aller plus loin en matière de prise en charge des spécificités de ces formes de racisme, sans en faire une hiérarchisation.

Elle évoque ensuite le Conseil consultatif de lutte contre le racisme mis en place par la Région. La députée se dit curieuse de connaître l'implication d'Unia dans ce conseil, en particulier concernant la prise en compte de ses avis.

Enfin, pour ce qui concerne le suivi des recommandations et mémorandums d'Unia par les formations de Gouvernement, tant au niveau fédéral que régional, elle s'interroge sur la prise en compte de ces recommandations dans les accords de Gouvernement. Unia a-t-elle le sentiment d'être entendue ? Ses propositions sont-elles effectivement intégrées ?

**Mme Gisèle Mandaila (DéFI)** se joint à ses collègues pour remercier Unia pour le travail effectué. Bien que les chiffres présentés ne reflètent pas toujours la réalité, ils permettent néanmoins de récolter des informations cruciales sur les discriminations et de prendre des mesures pour mieux y faire face.

Avant de commencer son propos, la députée souhaiterait aborder une terminologie souvent utilisée, mais qui peut avoir une connotation raciste, particulièrement envers les populations afro-descendantes. Elle demande ici, au sein du Parlement et en collaboration avec Unia, d'éviter l'usage de l'expression « personnes de couleur ». Cette appellation a une origine raciste, remontant aux États-Unis, où elle était utilisée pour marginaliser et parquer les populations noires. Elle demande à ce qu'on l'abandonne et que l'on utilise plutôt le terme « noirs », comme on le fait pour d'autres groupes. Elle invite ses collègues à réfléchir à cela lorsqu'ils emploient ces termes.

En ce qui concerne le racisme à Bruxelles, comme le sait Unia, de nombreuses personnes subissent des discriminations liées à leur couleur de peau, à leur ascendance ou à leur origine. Ces discriminations les bloquent dans l'accès à des droits fondamentaux tels que la formation, le logement, l'enseignement, la culture, la mobilité, et les loisirs. Cela affecte profondément leur quotidien.

Bruxelles, capitale européenne, est une ville riche de 183 nationalités, et la diversité qu'elle abrite est un facteur essentiel de dynamisme économique et social. Il suffit de voir qui s'occupe de l'entretien de nos villes, de nos aînés, etc. Imaginez un instant Bruxelles sans ces personnes issues de la diversité. Cela causerait un chaos dans les services de la ville.

La discrimination envers les personnes handicapées est également préoccupante. Bien que ces personnes représentent environ 15 % de la population, elles font face à de nombreux obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la vie sociale. Il est impératif que l'environnement s'adapte à leurs besoins, et non l'inverse. Les discriminations persistent malgré les actions menées. Les chiffres présentés par Unia montrent que les discriminations se concentrent principalement dans trois domaines : l'emploi (33 %), les biens et services (21 %), et la vie en société (15 %).

La députée constate que les discriminations dans le domaine de l'emploi peuvent être évitées par un contrôle rigoureux et une prévention efficace. Cependant, même avec les mesures existantes, il est évident que les discriminations et le racisme persistent. Nous ne pouvons tolérer ces comportements, que ce soit de la part des citoyens, des responsables d'entreprises, ou des responsables politiques

qui véhiculent des discours racistes de plus en plus décomplexés. La sensibilisation reste donc un outil fondamental pour lutter contre ces phénomènes.

Considérant que le nombre de signalements augmente (6.702 signalements, dont 1.333 en Région bruxelloise), mais que seulement 434 dossiers ont été ouverts, quelle analyse fait Unia de ces chiffres ? En matière de formation, dispense-t-elle des formations pour aider les citoyens à réagir face à des faits de racisme ou de discrimination dont ils peuvent être témoins ?

La députée souhaiterait également savoir si Unia propose des formations à destination des enseignants ou des directeurs d'écoles, car il arrive que des discriminations soient exercées au sein même des établissements scolaires. Elle se souvient d'une situation où un groupe d'élèves a sollicité l'aide d'Unia à cause d'un cas de racisme de la part d'un professeur. Malheureusement, cette sollicitation est restée sans suite, et les élèves ont dû changer d'école. Ce type de situation est inacceptable.

Concernant les discriminations relatives aux biens et aux services, Unia pourrait-elle détailler davantage les secteurs concernés par ces discriminations ? Étant donné que les statistiques ethniques ne sont pas autorisées en Belgique, comment Unia aborde-t-elle cette question pour mettre en place des mesures ciblées ?

La députée souhaite aussi connaître les actions d'Unia pour sensibiliser les citoyens et les entreprises, en particulier les entreprises dans les secteurs les plus touchés par la discrimination à l'embauche. Combien d'entreprises ont été formées et quels secteurs rencontrent le plus de difficultés ?

L'oratrice a également constaté que de nombreuses personnes ne connaissent pas Unia, et celles qui en ont entendu parler n'osent souvent pas franchir le pas. Quelles actions Unia met-elle en place pour sensibiliser les citoyens et les inciter à la contacter et à porter plainte ?

La députée a vu qu'Unia mentionne des conventions avec Actiris. Elle aimerait savoir quel est le processus de conclusion de ce type de conventions. Est-ce Unia qui prend l'initiative ou les institutions viennent-elles vers Unia ? Existe-t-il d'autres institutions avec lesquelles Unia a signé des conventions ?

Enfin, la députée aimerait savoir quelles évaluations mène Unia sur ces formations et conventions.

**M. Ilyas Mouani (Vooruit.brussels)** remercie les représentants d'Unia pour leur rapport. Il y lit que 20 % des dossiers ouverts par Unia en 2022 concer-

naient Bruxelles. Selon le député, ce pourcentage démontre qu'il faut continuer à lutter contre la discrimination, surtout à Bruxelles. Le pourcentage atteste tout de même que les Bruxellois ont recours à Unia. Le député établit cependant qu'il est encore difficile d'inciter les victimes de discrimination à soumettre un signalement ou à porter plainte. Tout comme les autres orateurs, il aimerait savoir comment Unia se fait connaître des Bruxellois. Le centre travaille-t-il avec des organisations, des écoles, etc. pour atteindre tous les publics bruxellois ? Comment Unia essaye-t-elle d'éliminer le maximum d'obstacles afin que les Bruxellois aient facilement recours au centre ?

En ce qui concerne le domaine du travail, le député lit dans le rapport que la majorité des 591 dossiers ouverts en 2023 par Unia se rapporte à des critères « raciaux », au handicap et à l'état de santé. Unia est frappée par l'augmentation des dossiers en lien avec des critères raciaux et la conviction religieuse ou philosophique. Le centre remarque en particulier que porter des signes convictionnels tels que le voile pose encore problème lors de recrutements. Le député trouve cela inacceptable pour une région multiculturelle et cosmopolite telle que Bruxelles, où chaque talent est nécessaire. Il a récemment invité le ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt à prendre l'exécution de tests de situation au sérieux. En Région de Bruxelles-Capitale, ces tests s'appuient sur un fondement légal solide. D'après les chiffres dont dispose le député, il semblerait que depuis 2024, un seul test ait été effectué sur le marché du travail. Les clients mystères sont pourtant la méthode par excellence pour déceler des discriminations. Quelle est la position d'Unia à cet égard ? Selon Unia, la réglementation bruxelloise relative aux tests de situation pourrait-elle être améliorée ? Que conseille Unia au prochain gouvernement bruxellois et au Parlement ?

**M. Patrick Charlier (intervenant)** indique avoir pris des notes et transmettra une série de données chiffrées à annexer au rapport.

Il précise que les dossiers et signalements traités par Unia ne reflètent que leur propre activité et non une réalité absolue. En effet, il existe un important sous-rapportage car ce rapportage dépend également du domaine dans lequel Unia sera davantage active ou proactive.

Par ailleurs, il arrive que des décisions de justice médiatisées entraînent, dans les semaines qui suivent, une augmentation des signalements similaires. Cela démontre la prudence à adopter dans l'analyse des données récoltées.

Ces signalements donnent donc des indices d'une réalité mais ils ne fournissent pas une vision complète des discriminations et des inégalités. Pour avoir

une image plus précise, il convient de se tourner vers d'autres types de travail et d'approches.

Par exemple, en matière d'emploi, il cite le travail mené durant une quinzaine d'années avec le SPF Emploi en matière de production du monitoring socio-économique. Ce dernier, qui couvre l'ensemble de la population de 18 à 60 ans, permet d'obtenir une photographie de la position des individus sur le marché du travail en fonction de leur origine. Ce type de données peut être comparé à des statistiques ethniques, avec une quinzaine de catégories définies.

Ces catégories incluent les personnes belges d'origine belge, c'est-à-dire celles dont les deux parents sont nés en Belgique. Si l'un des parents est né à l'étranger, la personne est considérée comme d'origine européenne. Cette catégorie distingue les pays de l'Union européenne des quatorze de ceux ayant rejoint l'Union européenne dans les années 2000, principalement d'Europe centrale. Il existe également des catégories pour les non-européens, c'est-à-dire ceux issus de pays hors Union européenne, ainsi que pour les pays en demande d'adhésion, comme la Turquie, qui reste un cas particulier.

D'autres catégories comprennent les maghrébins, les afro-descendants, les américains, etc. Ce monitoring socio-économique permet de visualiser les inégalités. Plus une personne est d'origine étrangère, plus elle se trouve dans une situation précaire sur le marché du travail, avec des emplois moins rémunérés ou des contrats à durée déterminée ou à temps partiel.

L'intervenant souligne que ces inégalités sont également visibles lorsqu'on croise ces données avec le genre. En effet, les femmes d'origine étrangère ont moins d'accès à l'emploi que les hommes. Ce phénomène témoigne de l'intersectionnalité des discriminations.

Il rappelle que les chiffres relatifs aux signalements et dossiers ouverts ne constituent qu'un indice et non une photographie complète de la réalité. Toutefois, au-delà du rapport « Focus bruxellois » présenté ce jour, le site internet d'Unia dispose d'un dossier intitulé « Analyse des chiffres et signalements ». Ce dossier contient de nombreuses données qui peuvent répondre à certaines des questions soulevées par les députés.

Cela inclut des informations sur les secteurs les plus sollicités en ce qui concerne la discrimination en matière d'emploi. En tête des secteurs pour lesquels Unia reçoit des dossiers de discrimination se trouve l'administration publique. Le secteur des transports arrive en deuxième position, suivi du secteur de la santé et de l'action sociale en troisième position. Le

secteur du commerce se place en quatrième position, l'industrie en cinquième position, et l'enseignement en sixième position, en tant qu'employeur, et non en tant que secteur.

Ces informations sont disponibles à la page 49 du rapport où sont également listés les différents secteurs concernés, en réponse à une question qui a été posée. En matière de biens et services, il précise que 28 % des dossiers concernent le logement, 14 % le transport, 13 % la santé, suivis du secteur financier et du secteur du commerce. Cela donne un aperçu de la catégorie « biens et services ».

Pour ce qui concerne les dossiers liés à la discrimination raciale, l'intervenant explique que les données sont croisées par secteur. Le premier domaine concerné est celui du travail et de l'emploi. Le deuxième secteur est celui de la « vie en société », qui englobe ce qui se passe dans l'espace public, dans les transports publics, dans les commerces, dans les familles, etc. Cela concerne le racisme quotidien dans la vie de tous les jours. Le troisième secteur est celui des biens et services, incluant des domaines comme le logement et le secteur financier. Enfin, le quatrième secteur est celui de l'enseignement.

L'intervenant poursuit en expliquant qu'à la page 118 du rapport, une évaluation des dossiers clôturés est présentée. Parmi les dossiers clôturés, 62 % sont jugés fondés ou comportent suffisamment de présomptions de discrimination. Dans 27 % des cas, les dossiers sont clôturés en raison d'éléments insuffisants, ce qui représente une situation frustrante, car bien que le récit puisse être crédible, il n'y a pas de preuve suffisante pour soutenir les allégations. Dans 8,5 % des dossiers, la conclusion est qu'il n'y a pas de discrimination, soit parce qu'il existe une justification, soit qu'il n'y a pas d'acte ou de discours haineux.

Parmi les dossiers fondés, 26 % d'entre eux se terminent par une solution extrajudiciaire, tandis que 21 % reçoivent une information ou un conseil, conformément à ce qui est demandé. Cependant, une difficulté notable se révèle dans 15 % des dossiers, à savoir lorsqu'une rupture de contact survient avec le requérant. Dans ce cas, le dossier est clôturé, bien que la discrimination ait été jugée probable. Enfin, 5 % des dossiers fondés mènent à une issue judiciaire. Cela ne signifie pas que chaque dossier aboutit à une action judiciaire car, parfois, ce sont les requérants eux-mêmes qui en prennent l'initiative.

Concernant la différence entre un signalement et un dossier, il convient de savoir qu'un signalement représente toutes les demandes reçues, que ce soit via le site internet, la ligne verte, un rendez-vous, un courrier, etc. Toutes ces sollicitations sont enregistrées, puis un dossier est ouvert sous deux conditions :

premièrement, l'institution compétente doit être en mesure de traiter le signalement et, deuxièmement, Unia doit être compétente pour le traiter. Environ 25 % à 30 % des signalements ne sont pas de son ressort, notamment lorsqu'il s'agit de questions de genre (qui relèvent de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes), de matières flamandes (compétence du Vlamse-Mensweck-Institut), de situations non discriminatoires ou de discriminations liées à la langue, qui relèvent également d'un autre organe.

L'intervenant explique que, pour qu'une action soit entreprise, il est nécessaire que les personnes demandent spécifiquement de l'aide, une intervention ou une action. Il arrive que des personnes contactent Unia afin de simplement obtenir des renseignements. Dans ce cas, les informations demandées leur sont fournies et sont enregistrées, sans ouverture de dossier. En effet, un simple renseignement peut suffire à la personne pour défendre ses droits.

Il aborde également le phénomène des signalements multiples. Il arrive que, pour un même fait, Unia reçoive des centaines, voire des milliers de signalements. Par exemple, un événement qui suscite une polémique peut générer 1.000 signalements, souvent en raison de propos perçus comme racistes, homophobes, antisémites, etc. Lorsqu'un tel nombre de signalements est reçu, Unia ouvre un dossier, ce qui explique la différence entre le nombre de signalements et le nombre de dossiers ouverts.

Concernant l'efficacité des tests de situation, la législation bruxelloise est actuellement la plus avancée en la matière. Cependant, il manque aujourd'hui l'attribution de moyens suffisants pour les services d'inspection, notamment les inspecteurs dédiés à ces questions spécifiques (logement, emploi) afin qu'ils puissent être dégagés de leurs autres responsabilités. Sans ces moyens, les tests effectués sont insuffisants et ce, malgré l'existence du dispositif législatif.

L'intervenant évoque également un exemple de tests de situation à Gand, où ceux-ci sont réalisés dans un cadre plus large. Toutefois, il souligne la limite des actions uniquement individuelles, notamment celles traitant des signalements et des dossiers de discrimination. Bien qu'il soit essentiel de défendre les victimes de discrimination et de leur apporter des solutions, cela ne suffit pas pour changer les dynamiques de discrimination structurelle.

Il insiste sur la nécessité d'agir sur les dynamiques systémiques et structurelles afin de traiter les inégalités et la discrimination à un niveau plus large. C'est pourquoi il évoque les tests de situation et les actions positives comme solutions nécessaires pour adresser ces enjeux.

En outre, bien que le dispositif d'actions positives existe, il regrette qu'il soit réservé aux entreprises privées et non aux services publics. Selon lui, les services publics devraient également pouvoir mettre en place des actions positives. De plus, une enquête universitaire montre que de nombreuses entreprises et administrations publiques mettent déjà en place des actions pour promouvoir la diversité et l'inclusion, même si ces actions ne sont pas systématiquement qualifiées comme telles. Ces actions sont mises en œuvre de manière pragmatique, car les employeurs et administrations se rendent compte que la gestion de la diversité et de l'inclusion améliore le bien-être des travailleurs, ce qui les rend plus productifs et moins souvent absents pour raisons de santé.

L'intervenant souligne également que ces petites actions ponctuelles, bien que non systématiques, sont souvent efficaces pour promouvoir l'inclusion. Il mentionne le site eDiv, une plateforme de formation en ligne et d'échange d'expertise, où des initiatives concrètes d'entreprises sont mises en avant pour partager des bonnes pratiques en matière d'inclusion et de diversité.

Faute de ressources suffisantes, Unia a décidé de concentrer ses efforts de formation et d'accompagnement dans le secteur de l'emploi. Bien qu'une demande ait été faite pour des formations destinées aux citoyens, aux enseignants ou dans le secteur de l'enseignement, Unia a fait le choix stratégique de se concentrer sur l'accompagnement des secteurs publics, privés et associatifs en matière d'emploi. Il mentionne à cet égard le projet « Donne-moi une minute », ancien projet qui pourrait être relancé pour sensibiliser les élèves du secondaire.

Il reconnaît que la notoriété d'Unia reste insuffisante, en particulier auprès des personnes les plus vulnérables, qui sont les plus susceptibles de bénéficier de son soutien. Pour y remédier, Unia a noué des partenariats avec des associations en contact direct avec ces personnes en situation de vulnérabilité, afin de mieux les atteindre et de leur fournir l'aide nécessaire.

Le travail effectué en collaboration avec Lire et Ecrire porte sur la numérisation et la distanciation, mais pas uniquement. Une quarantaine d'organisations et d'associations de première ligne en contact avec les bénéficiaires ont été réunies à deux reprises afin de sensibiliser la population et de recueillir des témoignages, car le seuil d'accès d'Unia n'est pas toujours simple à franchir.

Il mentionne les contacts pris avec DoucheFLUX et le Syndicat des immenses à Bruxelles, qui sont en contact direct avec les personnes sans abri ou sans chez soi et en difficulté. Des partenariats sont en

développement afin de pouvoir atteindre plus directement ce public qui ne trouve pas le chemin vers l'institution.

En matière d'accessibilité, il mentionne l'accessibilité numérique du site internet, ainsi que l'accessibilité opérée via des points de contact locaux décentralisés. Pour ce faire, des collègues travaillent chaque jour en Région wallonne et en Région flamande afin de se rapprocher des acteurs sur un plan local. Enfin, le service « Protection » d'Unia mène une réflexion quant à l'accessibilité de l'institution, notamment dans sa communication afin de rendre les documents faciles à lire et à comprendre.

Il mentionne une difficulté qui s'est posée, à savoir le déménagement des locaux d'Unia il y a trois ans. Les nouveaux locaux sont moins accessibles que par le passé. Au sein du précédent bâtiment, passer la porte signifiait entrer à Unia. Dans le bâtiment actuel, les locaux d'Unia se situent au quatrième étage et ce, après avoir passé un contrôle de sécurité. Une réflexion est menée afin de retrouver ce contact direct avec le citoyen qui viendrait sonner à la porte d'Unia.

Pour ce qui a trait à l'antisémitisme et l'impact du conflit israélo-palestinien, Unia a réalisé un rapport sur l'antisémitisme au mois de janvier de l'année dernière qui contenait, notamment, une annexe sur l'impact du post-7 octobre. Cependant, Unia ne dispose d'un mandat que pour travailler sur ce qui se passe en dehors de la Belgique. L'institution ne dispose ni d'un mandat, ni d'une expertise, pour se prononcer sur le conflit en tant que tel.

Néanmoins, elle reste attentive à la situation en Belgique et l'impact du conflit sur cette situation. Des cas sont enregistrés en tant qu'allégations d'antisémitisme (agressions, actes de vandalisme, dégradations de bâtiments ou de véhicules, etc.). Dans ce cadre, Unia accompagne les victimes en justice, si elles le souhaitent.

Il mentionne qu'un élément particulièrement présent est celui des discours de haine, pour lesquels Unia tente d'opérer une analyse. Qu'est-ce qu'un discours de haine ? Qu'est-ce qu'une véritable incitation à la haine à caractère antisémite ? Qu'est-ce qu'une opinion ou une critique à l'égard soit du Gouvernement et de l'armée israélienne, soit du Hamas ou du Hezbollah, par exemple, qui serait une critique légitime et non un discours de haine ?

La ligne de fracture n'est pas évidente et, pourtant, certains éléments démontrent une certaine clarté pour Unia. Il reprend, à cet égard, les propos d'Herman Brusselmans qui a écrit : « Je suis tellement en colère que j'ai envie d'enfoncer un couteau pointu dans la gorge de chaque Juif que je rencontre. ». Il

ne parlait pas des Israéliens ou des sionistes : il parlait des Juifs. Ce raccourci entre Israël, Israélien et Juif est une forme d'antisémitisme, ce qui a justifié la réaction d'Unia à cet égard.

L'intervenant précise que les chiffres relatifs à l'ensemble des dossiers reçus en 2024 seront probablement rendus publics à l'occasion du 27 janvier, journée de commémoration de la libération des camps.

Un autre enjeu est de reconnaître les singularités des différents types de racisme. Un Rom ne vivra pas le racisme de la même manière qu'un arabo-musulman, un Juif ou un migrant. Le type de comportement, les représentations, les stéréotypes vis-à-vis de ces différentes communautés diffèrent et se traduisent donc par des comportements différents.

C'est pourquoi Unia a réalisé, par le passé, un rapport sur l'impact des mesures et du climat post-attentat par rapport aux personnes arabo-musulmanes. Un rapport spécifique a également été établi sur les discriminations à l'égard des personnes afro-descendantes, de même qu'un rapport sur les Roms et les gens du voyage.

Dans le même temps, il faut reconnaître ces singularités et les inscrire dans une lutte générale et universelle contre le racisme. Il ne s'agit pas de mettre en avant une forme de concurrence entre les types de racisme mais bien d'articuler ces singularités, de les connaître de manière suffisamment fine.

Cette inscription dans une lutte contre l'intolérance et les discriminations permettra ainsi de protéger toutes les victimes, afin qu'elles bénéficient du respect et des droits auxquels elles ont droit.

**Mme Els Keytsman (intervenante)** répond affirmativement à la question de savoir si la Région de Bruxelles-Capitale peut s'inspirer d'initiatives mises en place dans d'autres régions ou au niveau local. Elle explique que malgré la rétraction du Parlement flamand, Unia reste actif en Flandre. Le centre est membre d'un réseau établi par l'administration flamande dans lequel le *Vlaams Mensenrechteninstituut* ainsi que des fonctionnaires communaux sont représentés. Ce réseau permet l'échange de bonnes pratiques et le partage d'expertises.

Le réseau a notamment traité des tests de situation sur le marché locatif à Gand. Ces tests ont pu être correctement accomplis grâce à l'étroite collaboration entre l'administration gantoise, Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et différents universitaires. L'annonce des tests et la communication des résultats se sont avérées importantes. D'après les chiffres, ces dernières semblent déjà avoir produit un effet de sensibilisation. Quelques agences

immobilières et propriétaires ont cependant continué à discriminer ou à répondre à des questions discriminatoires, même après des formations ciblées sur le sujet, dispensées par Unia. Des actions en justice ont été engagées à leur rencontre.

Bien que ces derniers dossiers aient comporté une approche répressive, l'oratrice souligne que l'effet de sensibilisation des tests de situation ne peut être sous-estimé. Elle reconnaît que cet effet est toutefois minime auprès des petits propriétaires individuels qui ne travaillent pas avec une agence immobilière. Unia soupçonne aussi ce groupe de propriétaires de pratiquer la discrimination. Ils restent difficiles à atteindre même avec une grande campagne de sensibilisation. Selon l'oratrice, la discrimination sur le marché locatif ne pourra être combattue efficacement que lorsque la crise sur le marché du logement sera maîtrisée. Aujourd'hui, l'offre de logements sociaux et abordables est insuffisante. Augmenter l'offre de logements de qualité à des prix abordables diminuera les possibilités de discrimination.

L'oratrice donne un deuxième exemple qui se rapporte à l'initiative de la ville de Genk de mener une gestion inclusive du personnel et ainsi de lutter contre les inégalités sur le marché du travail. Le réseau de l'administration flamande a analysé le plan d'action positif établi par la ville. Certaines mesures du plan ont été modifiées suivant l'avis d'Unia afin d'éviter des discriminations interdites. Le réseau a ensuite partagé le plan adapté avec d'autres villes et communes.

Un troisième exemple qui, selon l'oratrice, mérite d'être mentionné est le programme de formation pour les spectateurs élaboré par la ville de Gand. Durant cette formation, les participants apprennent à réagir efficacement et de manière sûre lorsqu'ils sont témoins de racisme ou de discrimination. La formation se déroule dans les quartiers, est proposée par des organisations qui connaissent bien les environs et est gratuite. Ceci permet de toucher un public large.

L'oratrice explique que ces trois exemples démontrent que le réseau de l'administration flamande permet l'élaboration de bonnes pratiques. La collaboration régulière et l'échange d'expériences et de connaissances entre les organes d'égalité et le niveau local portent clairement leurs fruits.

L'oratrice répond ensuite à la question concernant la discrimination des personnes LGBTQIA+ et l'augmentation du nombre de dossiers relatifs à des faits de propos haineux ou des crimes de haine. Outre les violences verbales, les dossiers concernent aussi souvent des violences physiques graves. Selon l'oratrice, cette augmentation est inquiétante, d'autant plus que les mentions réceptionnées par Unia ne reflètent plus entièrement la réalité. Elle explique que cette

année – et davantage que les années précédentes – le conseil d'administration a donné mandat à l'institution d'ouvrir des dossiers et d'engager des actions en justice pour les cas de violence grave en raison de l'orientation sexuelle de la victime. Unia remarque également une tendance à attaquer des symboles. Par exemple, le drapeau arc-en-ciel n'est plus toléré partout et est parfois arraché ou incendié. L'oratrice estime que cette tendance est une conséquence de la polarisation croissante de la société. Elle plaide pour une démarche à plusieurs niveaux, dont une sensibilisation dans l'enseignement.

En ce qui concerne la numérisation, l'oratrice mentionne les efforts déployés par Unia pour rendre son propre site plus accessible aux différents groupes, dont les personnes en situation de handicap. Dans le passé, l'institution travaillait en collaboration avec le SPF Stratégie et Appui (BOSA). Unia a choisi de surpasser le label « AnySurfer » et de conformer son site aux normes de qualité fédérales pour les sites publics. Selon l'oratrice, ces normes établies dans un arrêté royal peuvent également servir d'exemple à d'autres niveaux.

À l'égard du décret et ordonnance conjoints de la Commission communautaire française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire commune relatifs à la transition numérique des autorités publiques, l'oratrice déclare qu'il est légitime que ces services se numérisent. Unia n'émet donc aucune objection fondamentale contre la réglementation « Bruxelles Numérique ». L'institution demande toutefois de conserver les différentes manières de communiquer avec les services publics. Le contact humain doit également être maintenu sans coût supplémentaire pour l'utilisateur. Le décret et l'ordonnance conjoints imposent aux organismes publics de proposer des services numériques alternatifs dans la mesure du possible. Selon l'oratrice, cette réserve offre une échappatoire bien trop facile. Étant donné la fonction d'exemple remplie par la réglementation, tant en Belgique qu'en Europe, elle estime que le texte devrait être adapté et amélioré.

**M. Thomas van Zwol (intervenant)** souhaite compléter quelques points. Tout d'abord, il souligne trois évolutions favorables au développement d'actions positives en région bruxelloise. Il s'agit d'un développement législatif, que l'on peut retrouver dans le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, et de deux développements opérationnels : un arrêté d'exécution lié au code et un groupe de travail mis en place au sein de l'administration bruxelloise en collaboration avec Unia pour voir comment, au niveau des administrations publiques bruxelloises, développer des actions positives.

En ce moment equal.brussels prépare un guide méthodologique par rapport à la lutte contre le racisme, aux personnes LGBTQIA+, au *gendermainstreaming* et à la lutte contre les violences faites aux femmes. Equal.brussels anime depuis plusieurs années, au sein des commissariats bruxellois, un projet pilote en matière d'accueil des personnes LGBTQIA+ et des victimes de violences.

**Mme Nadia El Yousfi (PS)** souligne l'importance d'informer les bénéficiaires sur les services gratuits qui existent et qu'ils ne connaissent pas. D'où l'importance de continuer ce travail de sensibilisation à différents niveaux et ce, en collaboration avec certains organes et associations.

Elle précise également, en tant que présidente d'une maison de quartier, l'importance de travailler avec les associations de terrain, tant au regard de la fracture numérique mais, également, du travail d'accompagnement lors d'un processus de plainte.

Un travail de sensibilisation doit également être mené auprès de la police et de la magistrature (organes de sanction) en matière de gestion des plaintes et de sanctions.

En ce qui concerne les statistiques ethniques, elle précise que ce débat existe au Parlement depuis de nombreuses années. Pour le groupe PS, il s'agit d'un débat dangereux qui a eu des conséquences, malheureusement, en Europe. Il est donc important de parvenir à collecter des chiffres en matière de discrimination très étayés, relatifs à un moment précis, afin que les politiques puissent y trouver des réponses adéquates.

Au regard de l'antisémitisme, la députée souhaite savoir combien de plaintes ont été déposées et de quelle manière Unia parvient à faire la distinction entre un acte antisémite, que tout démocrate combat au même titre que les autres formes de racisme et de discrimination, et cette dérive d'interprétation qui peut apparaître. Elle prend en exemple la condamnation du Gouvernement israélien par les Nations Unies qui est soumise à critique de la part de certains, alors qu'un mandat d'arrêt a été émis pour crimes de guerre.

**Mme Cécile Vaincel (PS)** émet sa crainte de voir le prochain Gouvernement fédéral se retirer d'Unia, comme l'a fait le Gouvernement flamand, alors qu'Unia est un organisme interfédéral. Elle plaidera pour le maintien de ses missions et des compétences larges dont l'institution dispose actuellement.

**M. Mehdi Talbi (PTB)** se demande si Unia a reçu ces dernières années des signalements pour discrimination sur base de l'état de santé à la STIB.

**M. Fouad Ahidar (Team Fouad Ahidar)** revient à sa question antérieure sur la presse, dont il souligne le rôle important. Il souhaite savoir si mener une étude sur les médias qui attisent la haine, créent l'angoisse ou montent les citoyens les uns contre les autres fait partie des missions d'Unia. Selon lui, nous sommes tous les jours submergés d'informations non pertinentes ou tendancieuses, souvent par des acteurs financés par des fonds publics. Certains citoyens s'informent davantage et infirment le *buzz*, mais tout le monde ne fait pas cet effort. Le député estime que la presse est en grande partie responsable des problèmes sociétaux que nous connaissons aujourd'hui. Il perçoit également un lien avec l'augmentation du nombre de dépressions et de suicides, principalement dans la classe moyenne supérieure. Unia se sent-elle compétente pour lutter contre ceci ? Comment Unia pense-t-elle contrer le rôle négatif de la presse ? Unia dispose-t-elle du temps, des moyens et du personnel pour aborder ce problème ?

**M. Patrick Charlier (intervenant)** souhaite donner quelques mots d'explications sur la question de l'accord de coopération. Un parti a proposé que le gouvernement fédéral se retire de l'accord de coopération. Si cela se produisait, la Région bruxelloise devrait créer un nouvel organe promotion de l'égalité, ce qui aura une incidence budgétaire pour la Région.

Concernant la presse, et plus précisément les réseaux sociaux, il existe un protocole de coopération en Communauté française, à savoir le Conseil supérieur de l'audiovisuel. Il y a également lieu de mentionner la mise en œuvre du *Digital Service Act*, qui est le règlement européen régulant ce qui se passe sur les réseaux sociaux. Unia collabore, au titre de « *trusted partner* », avec l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (IBPT).

Pour les questions relatives à l'antisémitisme, l'intervenant renvoie au rapport annuel.

#### 4. Approbation du rapport

Il est fait confiance à la présidente et à la rapporteuse pour l'élaboration du rapport.

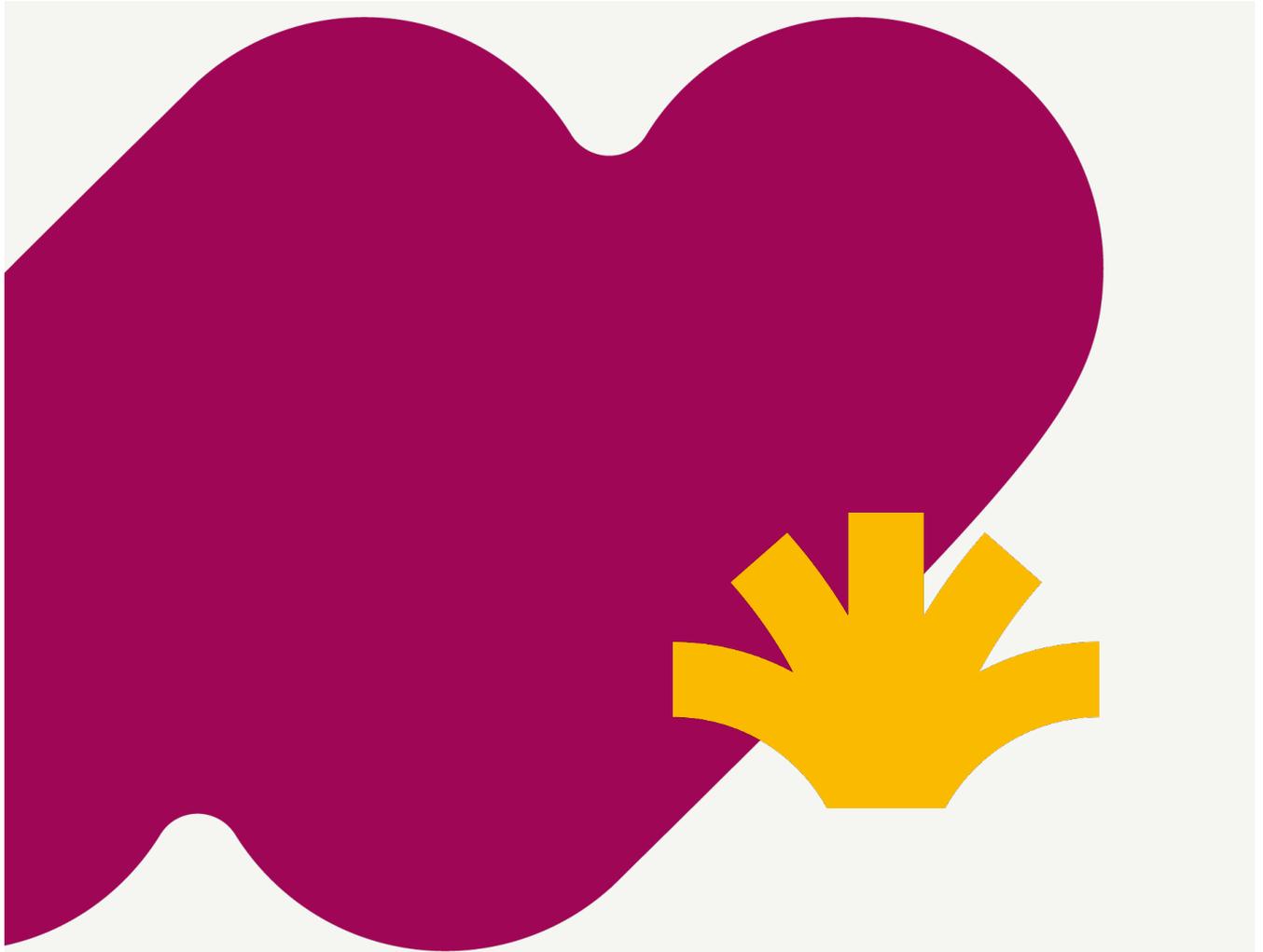
*La Rapporteuse,*

Cécile VAINSEL

*La Présidente,*

Patricia PARGA VEGA

**5. Annexe 1  
Focus bruxellois pour l'année 2023**



**Focus bruxellois sur les activités 2023  
d'Unia**

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Signalements et dossiers</b> .....	<b>4</b>
1.1	Signalements et dossiers en 2023 : chiffres globaux.....	4
1.2	Données sur les signalements.....	4
1.3	Données sur les dossiers .....	7
<b>2</b>	<b>Avis et recommandations</b> .....	<b>12</b>
2.1	Avis relatif à la prise en compte des personnes handicapées dans l’Ordonnance portant organisation de la politique de stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale (05/04/2023) .....	12
2.2	Avis d’Unia relatif à l’avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des institutions (25/05/2023) .....	12
2.3	Avis relatif à l’avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l’égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (21/06/2023) .....	13
2.4	Avis relatif à l’avant-projet de Décret et Ordonnance conjoints portant le Code Bruxellois de la Gouvernance et de la Donnée (07/09/2023) .....	13
2.5	Avis relatif à l’avant-projet d’ordonnance modifiant l’ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (06/09/2023) .....	13
2.6	Recommandations pour des mesures de mobilité plus inclusives (07/09/2023).....	14
2.7	Recommandations sur le statut de la fonction publique régionale et des institutions publiques régionales (31/10/2023).....	15
2.8	Avis relatif à l’avant-projet d’ordonnance modifiant l’ordonnance du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (11/10/2023).....	15
<b>3</b>	<b>Actions de collaborations, prévention et sensibilisation</b> .....	<b>16</b>
3.1	Participations structurelles .....	16
3.2	Activités et accompagnements ponctuels .....	16
<b>4</b>	<b>Unia &amp; la Cocof</b> .....	<b>17</b>
4.1	Réforme du Protocole Cocof-Unia .....	17
4.2	Traitement de signalements et de dossiers .....	17

4.2.1 Signalements .....	17
4.2.2 Dossiers .....	19
4.3 Accompagnements, formations, interventions et études pour la Cocof .....	20
<b>5 Annexe relative aux formations et interventions 2023 .....</b>	<b>21</b>
<b>6 Annexe méthodologique .....</b>	<b>24</b>
6.1 Interprétation des chiffres .....	24
6.2 Remarques méthodologiques importantes .....	25
<b>7 Contact Unia .....</b>	<b>26</b>

# 1 Signalements et dossiers

## 1.1 Signalements et dossiers en 2023 : chiffres globaux

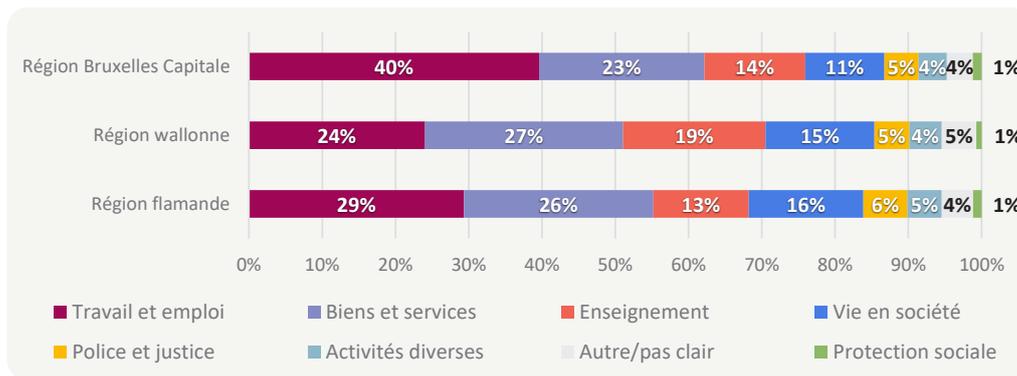
Unia a reçu **1333 signalements** pour des faits s'étant déroulés sur le territoire de la RBC en 2023, soit une **hausse de 14%** par rapport à 2022. **434 dossiers ont été ouverts en 2023**, soit une hausse de **près de 5%** par rapport à 2022. Les graphiques ci-dessous présentent un aperçu des signalements et des dossiers ouverts pour des faits survenus en 2023. Une explication méthodologique sur les graphiques et la terminologie utilisée se trouve en annexe du présent rapport.

## 1.2 Données sur les signalements

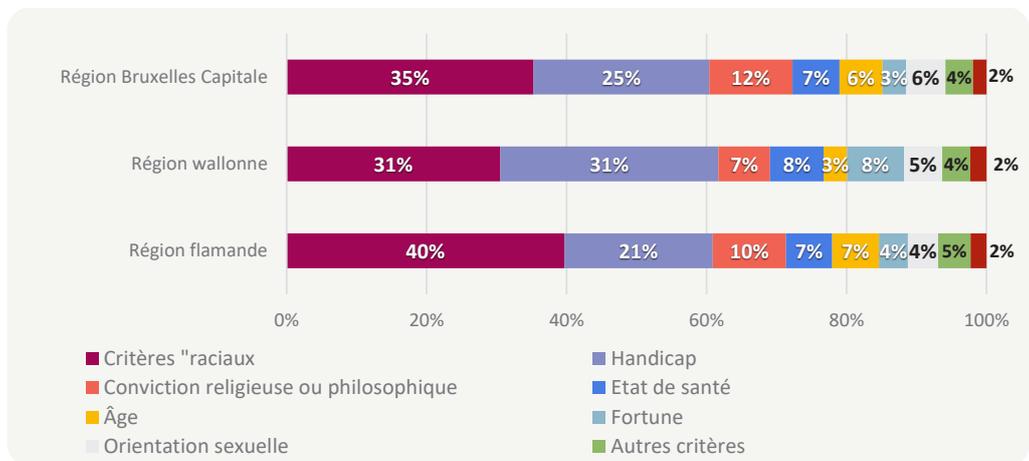
Évolution des signalements reçues par région - 5 dernières années



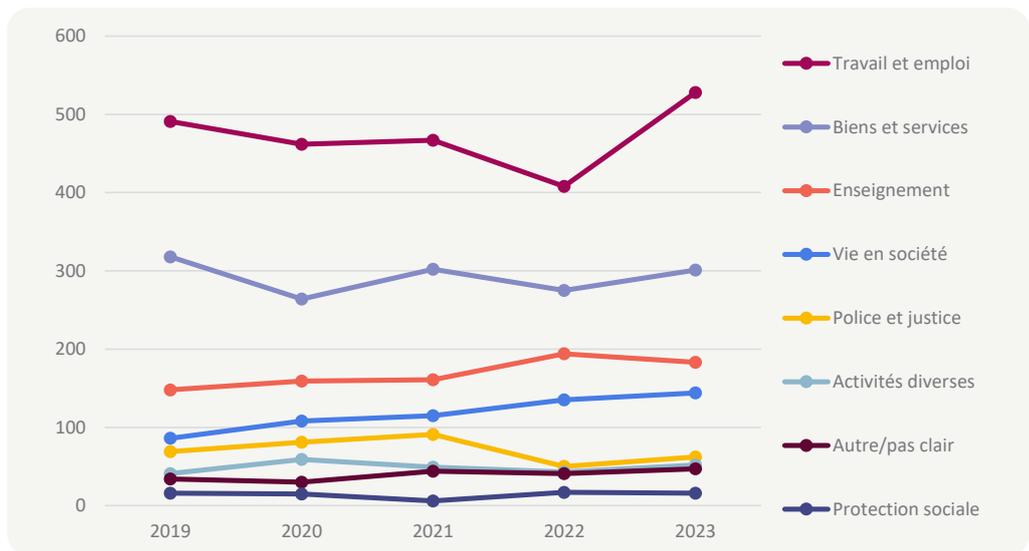
Signalements reçus 2023 par région et domaine



Signalements reçus 2023 par région et critère protégé

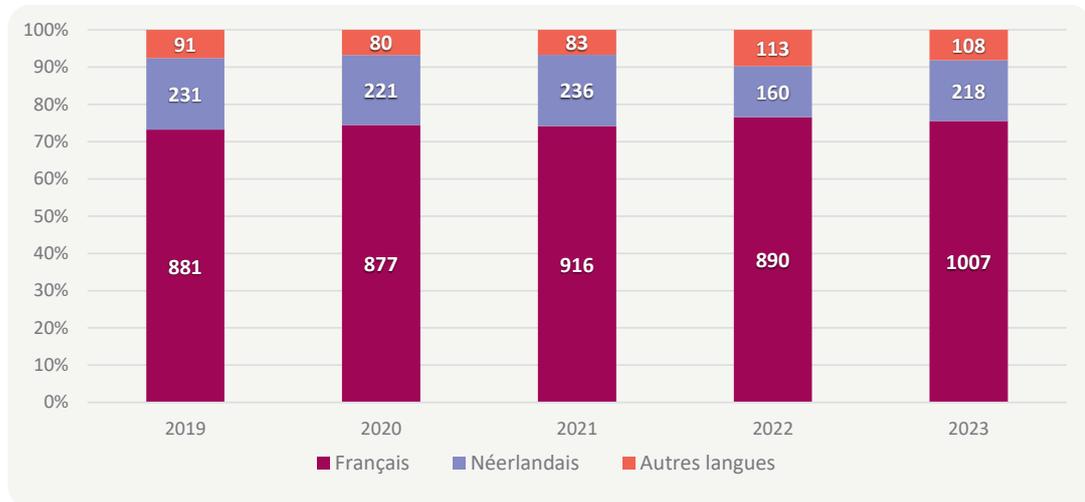


Evolution des signalements reçus par domaine pour la région de Bruxelles-Capitale - 5 dernières années

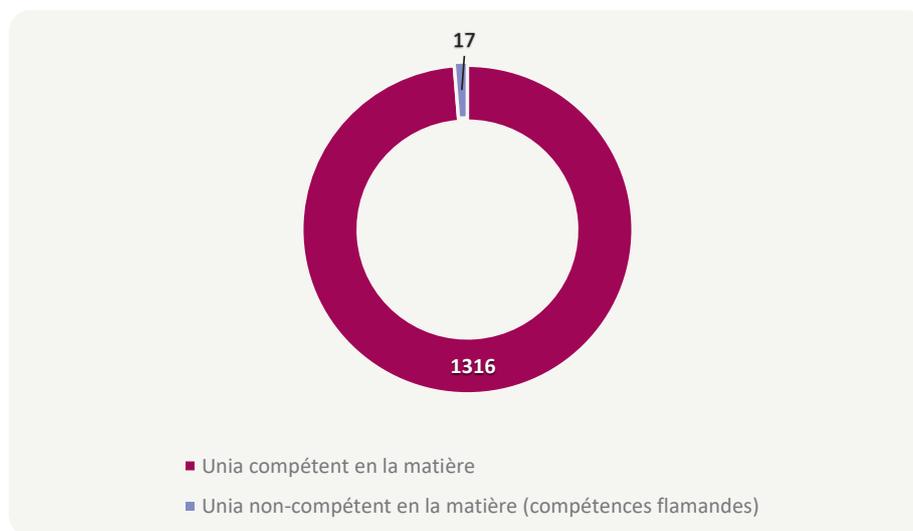


	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Travail et emploi</b>	491	462	467	408	528
<b>Biens et services</b>	318	264	302	275	301
<b>Enseignement</b>	148	159	161	194	183
<b>Société</b>	86	108	115	135	144
<b>Police et justice</b>	69	81	91	50	62
<b>Activités diverses</b>	41	59	49	43	52
<b>Autre/pas clair</b>	34	30	44	41	47
<b>Protection sociale</b>	16	15	6	17	16

### Evolution des signalements reçus dans la Région de Bruxelles-Capitale - par langue de l'auteur du signalement

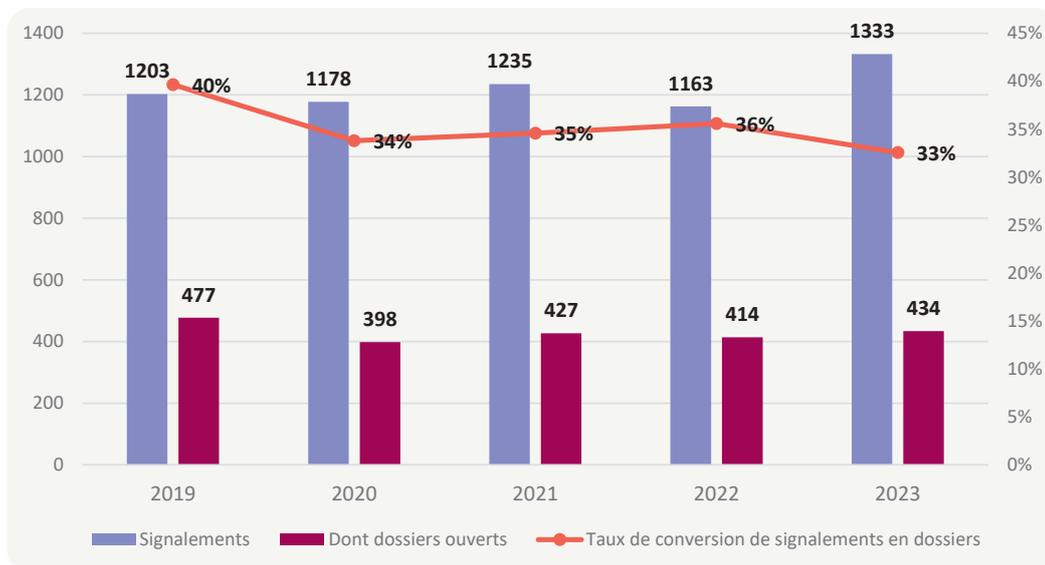


### Signalements reçus en 2023 dans la Région de Bruxelles-Capitale (n=1333)- nombre de signalements sur les compétences flamandes

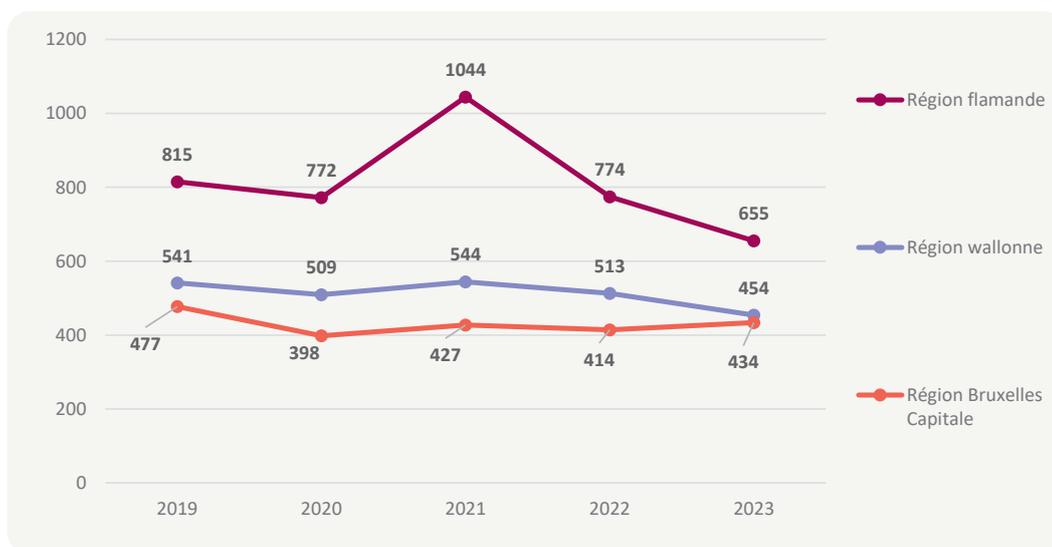


### 1.3 Données sur les dossiers

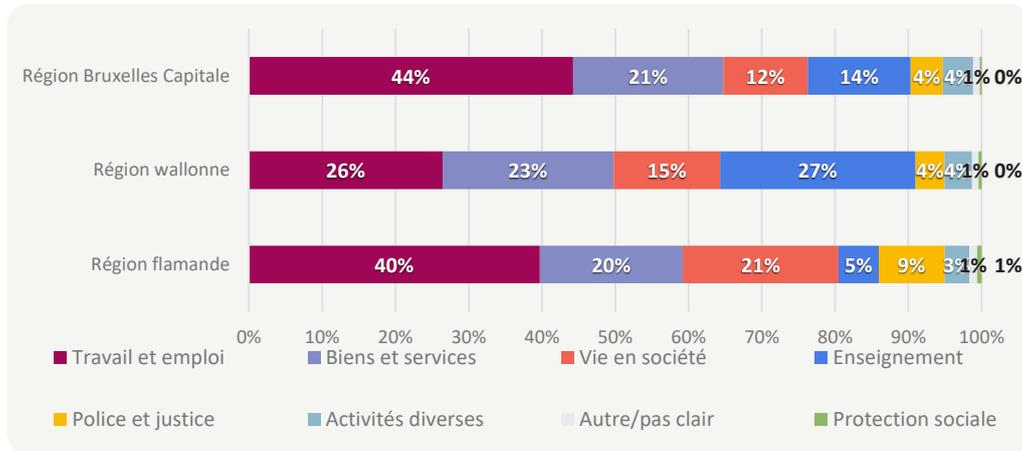
Aperçu des signalements reçus et des dossiers ouverts dans la Région de Bruxelles-Capitale et le "taux de conversion" - 5 dernières années



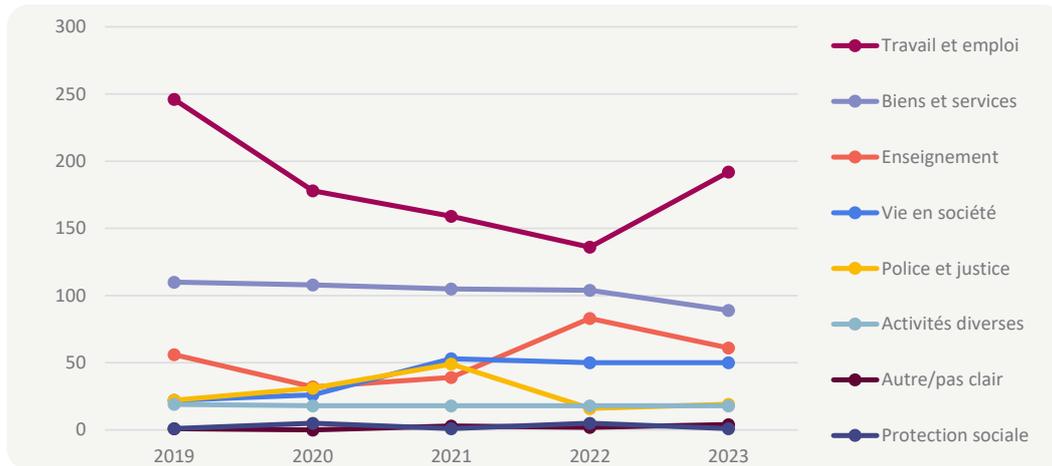
Évolution des dossiers ouverts par région - 5 dernières années



Dossiers ouverts en 2023 par région et domaine

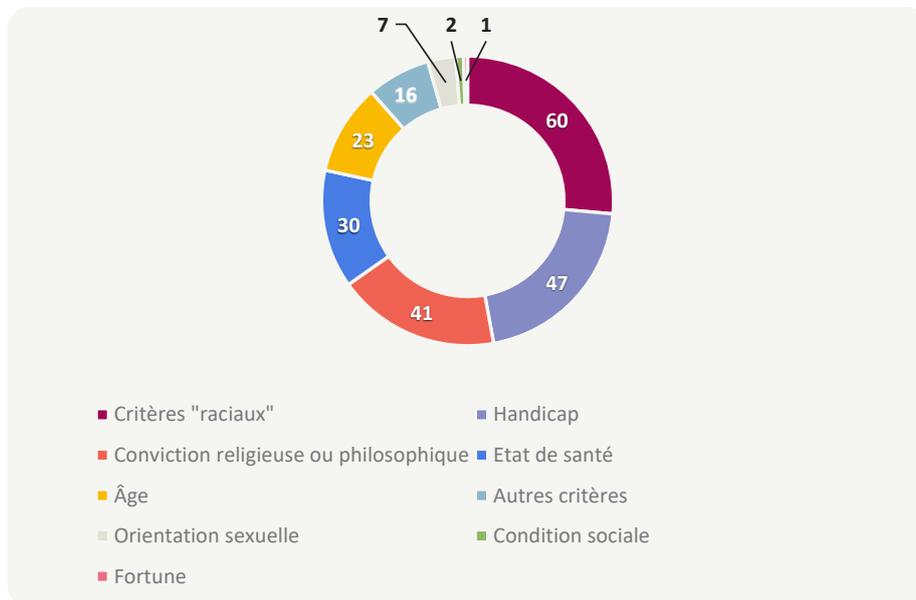


Evolution des dossiers ouverts par domaine pour la région de Bruxelles-Capitale - 5 dernières années (n=434)

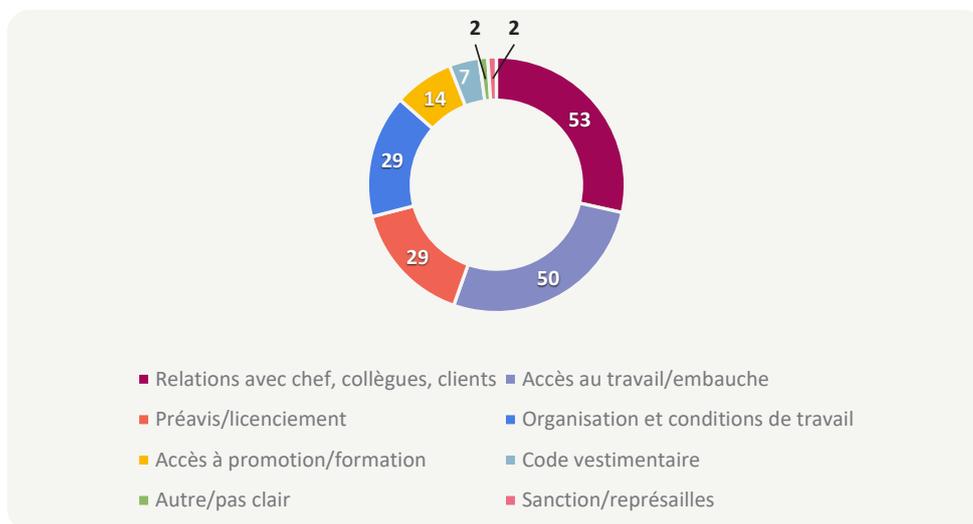


	2019	2020	2021	2022	2023
Travail et emploi	246	178	159	136	192
Biens et services	110	108	105	104	89
Enseignement	56	32	39	83	61
Société	22	26	53	50	50
Police et justice	22	31	49	16	19
Activités diverses	19	18	18	18	18
Autre/pas clair	1	0	3	2	4
Protection sociale	1	5	1	5	1

**Dossiers ouverts en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale pour le domaine de l'emploi - par critère protégé (n= 227)**



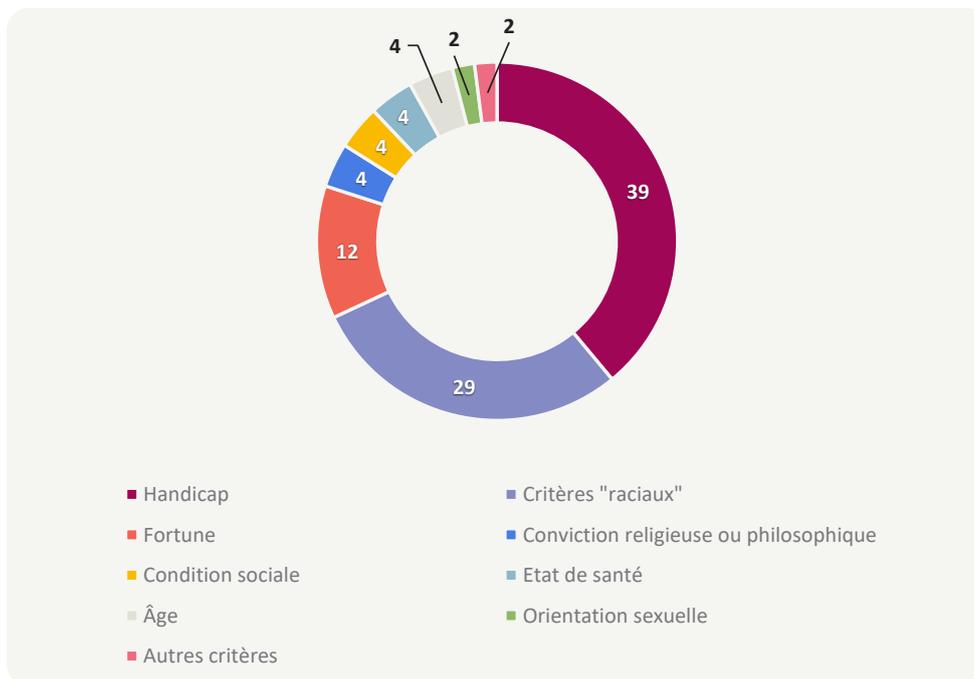
**Dossiers ouverts en 2023 dans la Région de Bruxelles-Capitale dans le domaine de l'emploi - par problématique**



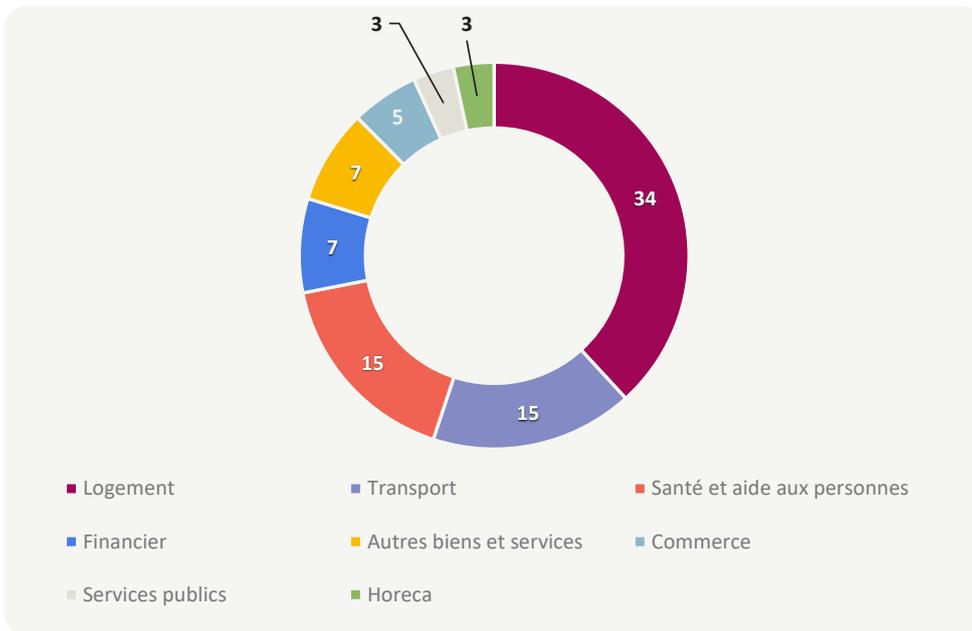
**Tableau récapitulatif des problématiques dans les dossiers emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale - nombre de dossiers par problématique pour les principaux critères**

	Critères "raciaux"	Handicap	Conviction religieuse ou philosophique	Etat de santé	Âge
Relations avec chef, collègues, clients	37	5	10	3	2
Accès au travail/embauche	9	9	16	4	18
Organisation et conditions de travail	4	19	3	3	0
Préavis/licenciement	5	7	2	13	1
Accès à promotion/formation	2	6	1	5	1
Code vestimentaire	0	0	7	0	0
Sanction/représailles	1	0	1	0	0
Autre/pas clair	0	1	0	0	0

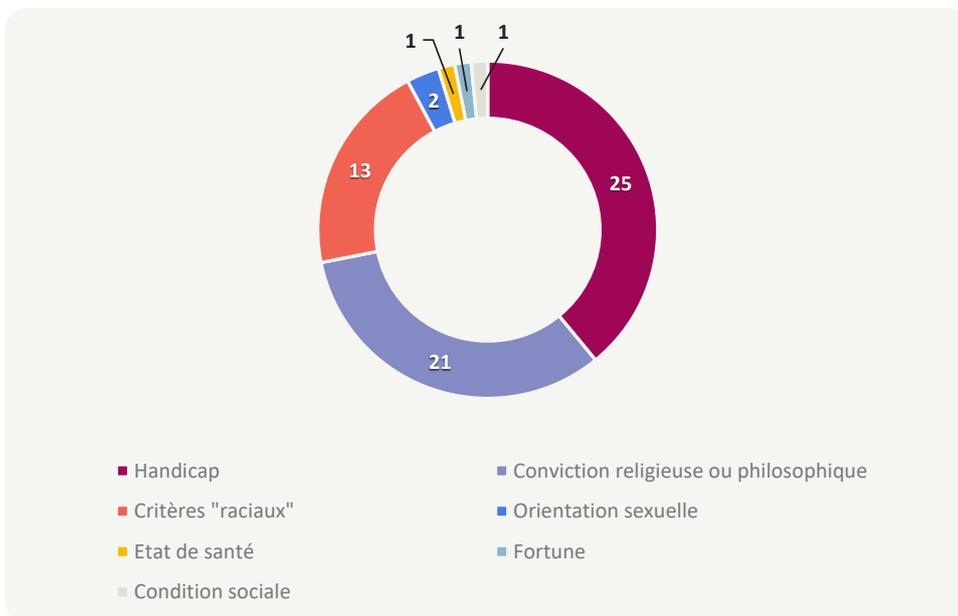
**Dossiers ouverts en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale dans le domaine des biens et services - par critère protégé (n=100)**



**Dossiers ouverts en 2023 dans la Région de Bruxelles-Capitale dans le domaine de biens et services – par sous-domaine (n=89)**



**Dossiers ouverts en 2023 en Région de Bruxelles-Capitale pour le domaine de l'enseignement - par critère protégé (n=64)**



## 2 Avis et recommandations

En 2023, Unia a adressé 8 avis et recommandations au gouvernement bruxellois et/ou au Collège et Collège réuni (7) ou à une administration (1, Talent.brussels).

### 2.1 Avis relatif à la prise en compte des personnes handicapées dans l’Ordonnance portant organisation de la politique de stationnement de la Région de Bruxelles-Capitale (05/04/2023)

Début juillet 2022, le Parlement bruxellois a voté la nouvelle ordonnance portant organisation de la politique de stationnement. Le nouveau texte conditionne dorénavant la gratuité du stationnement pour les personnes handicapées à un enregistrement digital. À la suite de ce changement, les personnes handicapées qui ne seraient pas enregistrées digitalement devront s’acquitter de la redevance forfaitaire, sans possibilité de la contester et de la faire annuler. Dans cet avis d’initiative, Unia analyse ces nouvelles modalités au regard des principes internationaux et constitutionnels.

**Unia formule des recommandations en vue d’une éventuelle révision de l’article 19 de l’ordonnance, notamment l’apposition de la carte de stationnement pour les personnes en situation de handicap comme condition suffisante, la fin de l’obligation de payer à l’avance une amende avant de devoir la contester pour les personnes en situation de handicap n’ayant pas pu se doter d’un droit digital et l’harmonisation des modalités d’enregistrement harmonisés entre Parking.brussels et les autres communes bruxelloises recourant aux véhicules scanneurs.**

### 2.2 Avis d’Unia relatif à l’avant-projet de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la transition numérique des institutions (25/05/2023)

Dans son avis, Unia attire l’attention sur les dangers d’un processus de digitalisation des services publics bruxellois qui ne mettrait pas en place des garde-fous visant à garantir un accès universel aux services et à protéger des risques d’inégalité numérique certains groupes-cibles fragilisés par les processus de numérisation en cours (personnes âgées, personnes illettrées, analphabètes, handicapées, précaires...). Cet effort d’encadrement de la numérisation doit concerner l’ensemble des autorités gouvernementales et administratives bruxelloises, posant ainsi les jalons d’un service public qualitatif réellement accessible à tous, aussi bien par la voie numérique que par les autres voies (guichets physiques, permanences téléphoniques, courriers papiers...). Une réflexion et une approche globale impliquant chaque ministre dans ses compétences doit conduire à faciliter l’accès aux services et aux droits de tous les Bruxellois. Il est primordial que l’élan actuel autour de la digitalisation place l’usager au centre des politiques et non la technologie.

Unia formule à ce titre des recommandations visant à :

- **Garantir légalement l’accès le plus large, de qualité et sans surcoût aux services publics bruxellois**

- **Garantir l'accessibilité des outils numériques à toutes les personnes en situation de handicap**
- **Garantir des formations au public en situation de vulnérabilité, un accès à internet et aux outils numériques**
- **Garantir l'efficacité et l'inclusivité de l'instance chargée de la simplification administrative.**

### 2.3 Avis relatif à l'avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du **Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité** (21/06/2023)

Dans cet avis, Unia se félicite de l'ambitieux avant-projet de Code bruxellois et d'égalité, de la non-discrimination et de la diversité. Si la nécessité d'une codification apparaissait de plus en plus clairement afin d'apporter cohérence et synergie entre les nombreux textes bruxellois concernés, l'opérationnalisation d'un tel projet d'envergure était un véritable défi. L'avant-projet enregistre de nombreuses avancées que nous saluons. Il contient également une série de points d'attention pour lesquels nous proposons des recommandations.

Unia salue les avancées contenues dans le code, comme la reconnaissance de la discrimination intersectionnelle et la discrimination par association ou supposition. Unia se félicite également des nombreuses mises à niveau en termes de définitions et de notions.

**Les recommandations sont notamment liées aux distinctions autorisées et à leur justification, aux aménagements raisonnables, les dispositifs de protection, la recherche et poursuite des discriminations, la synergie entre Cocom, Cocof et Région dans la promotion de la diversité, le quota pour les personnes en situation de handicap dans les administrations communales, les subsides aux administrations locales, etc.**

### 2.4 Avis relatif à l'avant-projet de Décret et Ordonnance conjoints portant le **Code Bruxellois de la Gouvernance et de la Donnée** (07/09/2023)

Dans cet avis, Unia souligne l'importance d'une approche fondée sur les droits humains et d'une attention adéquate à la non-discrimination dans l'ensemble du projet de Code. L'interopérabilité avec la législation en matière de non-discrimination est essentielle à cet égard, tout comme la formation et l'expertise en matière de non-discrimination.

**Unia recommande d'accorder l'attention nécessaire à l'impact social et collectif d'une politique centrée sur les données. Unia préconise également de renforcer les exigences de transparence lors de l'utilisation d'algorithmes. Enfin, Unia recommande de fournir une architecture de gouvernance performante, impliquant l'Autorité de protection des données, d'autres régulateurs pertinents et les parties prenantes.**

### 2.5 Avis relatif à l'avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à **promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise** (06/09/2023)

Dans cet avis, Unia souligne l'importance de bien articuler la réforme de l'ordonnance de 2008 avec le processus de codification alors en cours et qui concerne aussi cette ordonnance. Unia se félicite de l'élargissement des critères de discrimination, de l'obligation de procédures de signalement, de la définition de l'inclusion et de de la diversité. Unia salue également la réorientation des subsides diversité et leur conditionnement à l'existence d'un plan diversité validé positivement, plutôt qu'un octroi en fonction de l'embauche de demandeurs d'emploi issus de quartiers au taux de chômage supérieur à la moyenne régionale.

**Unia recommande également de clarifier le rôle de Bruxelles Fonction Publique dans l'évaluation et le suivi des plans diversité, défendant la mise en place d'un jury composé de plusieurs institutions. Enfin, Unia recommande que le Comité régional de la diversité puisse continuer à émettre des propositions afin de définir des objectifs prioritaires pour la promotion de la diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise.**

## 2.6 Recommandations pour des mesures de mobilité plus inclusives (07/09/2023)

Par cette recommandation, Unia souhaite attirer l'attention sur l'impact des différentes initiatives de mobilité sur les droits et la vie quotidienne de certains groupes vulnérables ou vulnérabilisés en raison de ces mesures. Nous commençons par situer les mesures de mobilité dans une perspective de droit international, tant du point de vue du droit à un environnement sain que de celui de l'interdiction de la discrimination et des dispositions de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Nous procédons ensuite à une analyse à la lumière de la législation antidiscrimination régionale et des possibilités judiciaires.

Se fondant sur un lien indéniable entre les différentes mesures de mobilité et leurs aléas (par exemple, l'inaccessibilité des transports pour les PMR), Unia formule une série de recommandations à l'attention des responsables politiques. Celles-ci **visent à éviter que certaines catégories plus vulnérables de la population ne soient confrontées à des conséquences insoutenables pour elles suite à l'adoption de certaines mesures de mobilité. Nos recommandations visent une transition juste, en ayant toujours à l'esprit que personne ne doit être laissé de côté.**

Parmi les recommandations:

1. **Harmoniser** les mesures de mobilité durable (telles que les LEZ et la taxe kilométrique) entre les différentes régions par le biais de la Conférence interministérielle de la Mobilité.
2. **Dispenser** du paiement de la taxe kilométrique toutes les personnes en situation de handicap titulaires de la carte spéciale de stationnement et leur accorder des dérogations pour accéder aux LEZ.
3. **Accorder** les exemptions, dérogations et autorisations d'entrée **de manière aussi automatisée que possible**, afin d'éviter les procédures administratives et le non-recours aux droits. Par exemple, un registre central des droits de stationnement et d'accès pourrait être une source d'inspiration.
4. **Harmoniser les mesures de soutien** actuellement nombreuses et dispersées dans le cadre du transfert modal (transfert vers des alternatives à la voiture personnelle).
5. Souligner l'importance du **développement de transports publics de qualité**, fiables, accessibles, financièrement abordables et attractifs comme l'un des principaux moyens de transport durable.

6. **Encourager les employeurs**, qui emploient des travailleurs ayant des horaires irréguliers ou qui ont besoin de leur véhicule personnel pour se déplacer dans le cadre du travail, soient tenus d'élaborer des plans de mobilité, d'organiser des formes de transport collectif et de soutenir les travailleurs dans la recherche d'alternatives moins polluantes à la voiture personnelle.
7. **Prendre en compte la situation des aidants proches et des professionnels des soins** dans l'adoption de mesures de mobilité durable et accorder une autorisation d'entrée temporaire aux patients d'un hôpital situé dans une LEZ qui bénéficient d'une intervention majorée ou ont le statut de malade chronique.
8. **Dialogue avec les groupes vulnérables** dans l'élaboration de mesures de mobilité durable.

## 2.7 Recommandations sur le statut de la fonction publique régionale et des institutions publiques régionales (31/10/2023)

Sur demande de Talent.brussels, Unia a formulé des recommandations relatives à une réforme du statut de la Fonction publique bruxelloise et des Institutions publiques bruxelloises. L'analyse et le traitement de ces recommandations par Talent est encore en cours.

Ces recommandations se déclinent selon les axes suivants :

1. **Rendre les procédures** de sélection et de promotion **plus inclusives**.
2. **Renforcer la politique, la déontologie et les obligations de formation** en matière de non-discrimination, d'antiracisme et de neutralité.
3. **Développer l'action positive** dans le statut et la rendre obligatoire par le biais des priorités de la politique de diversité régionale.
4. **Intégrer le droit à l'aménagement raisonnable** pour les personnes handicapées **dans le statut**.
5. **Mettre en place des procédures de signalement** adaptées pour les fonctionnaires et les citoyens souhaitant signaler des cas de discrimination et de racisme.
6. **Renforcer le droit disciplinaire** dans la lutte contre la discrimination et le racisme, en complément du droit pénal.
7. **Impliquer Unia dans les procédures disciplinaires**, renforcer les droits des victimes et renforcer les agents chargés de ces procédures.

## 2.8 Avis relatif à l'avant-projet d'ordonnance modifiant l'ordonnance du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (11/10/2023)

Dans cet avis, Unia salue la réforme du subside destiné à la promotion de la diversité dans la fonction publique locale vers le soutien à des postes de managers diversité dans les communes.

**Unia recommande néanmoins de veiller à une pleine synergie avec le processus de codification alors en cours. En outre, Unia met en avant plusieurs éléments qui méritent précision : périmètre d'actions des managers diversité, approbation et validation des plans et enfin coordination et soutien aux managers diversité.**

## 3 Actions de collaborations, prévention et sensibilisation

Unia partage son expertise en prenant part à de nombreux comités de pilotage ou organes consultatifs. Cette collaboration peut avoir un caractère temporaire ou structurel. Dans ce paysage, les activités dans le cadre de notre Convention avec Actiris tiennent une place toute par leur ampleur et leur structuration. Unia mène aussi de nombreuses actions de formations et des activités ponctuelles de sensibilisation.

### 3.1 Participations structurelles

#### Activités dans le cadre de la Convention Actiris-Unia

Actiris est un acteur primordial dans la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois. Conscient de la plus-value d'une synergie structurelle, Actiris a conclu avec Unia une Convention-cadre de partenariat en 2016. Cette Convention encadre une série de services qu'Unia apporte à Actiris, en termes de formation, traitement de signalements, consultation sur des thèmes liés à la discrimination, etc. Elle a été mise à jour et renforcée en 2024, actant notamment notre participation au jury examinant les projets de plan diversité du secteur privé bruxellois.

Nos activités annuelles sont traditionnellement articulées en trois axes : la politique de diversité sur le marché de l'emploi bruxellois, les activités en lien avec le Service Inclusion des Chercheurs d'Emploi Discriminés (SICED, ex-Service Antidiscrimination), la consultation sur les thèmes liés aux discriminations en interne chez Actiris.

#### Autres participations structurelles :

- Comité régional pour l'égalité des chances
- Comité régional de coordination de la politique de la diversité
- Conseil bruxellois des personnes handicapées
- Commission régionale de Mobilité - section Personnes à Mobilité réduite
- Plateforme de concertation equal.brussels-Unia-IEFH
- Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme

### 3.2 Activités et accompagnements ponctuels

- Comité d'accompagnement de la réforme de l'ordonnance diversité de la fonction publique régionale
- Participation au jury d'equal.brussels évaluant les demandes de subsides structurels.
- Appui à l'opérationnalisation du Plan régional de lutte contre le racisme (actions concernées : décolonisation du patrimoine, pôle de compétence antidiscriminations de Brusafe, journées de commémoration, réforme du statut de la fonction publique régionale, etc)
- Elaboration de notre mémorandum pour les élections 2024 et dialogue avec les partis politiques et partenaires sociaux bruxellois
- Comités de suivi des programmes FEDER et FSE+
- Intervention lors du Colloque du 28/11/2023 au Parlement Bruxellois sur les enjeux de l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

- Création de focus groups avec différentes associations de la société civile bruxelloise dans le cadre de l'étude sur l'autodéfinition de l'origine (dans le cadre du projet Improving Equality Data Collection in Belgium IEDCB II)
- Réflexion commune entre equal.brussels et Unia concernant le projet « Resources for inclusion » d'equal.brussels, sur base du modèle de l'Equality Data Hub d'Unia.

L'ensemble de nos interventions et formations sont reprises sous forme de tableau en annexe 1, page 21 du présent document. Ces interventions et formations en territoire bruxellois ont touché **2574 participants (+ 98% par rapport à 2022)** et représenté **396,5 heures (- 40%)**.

## 4 Unia & la Cocof

### 4.1 Réforme du Protocole Cocof-Unia

Les relations entre la Cocof et Unia sont à la fois régies par l'accord de coopération interfédérale et un protocole de collaboration. Ce dernier prévoit notamment un comité d'accompagnement qui se réunit annuellement.

Ce protocole de collaboration a fait l'objet d'une réforme en 2023. Il était au fil des années devenue en effet obsolète sur plusieurs points (termes, certaines dispositions). Il est également prévu un rapportage devant le Parlement francophone bruxellois et plus seulement devant le comité d'accompagnement.

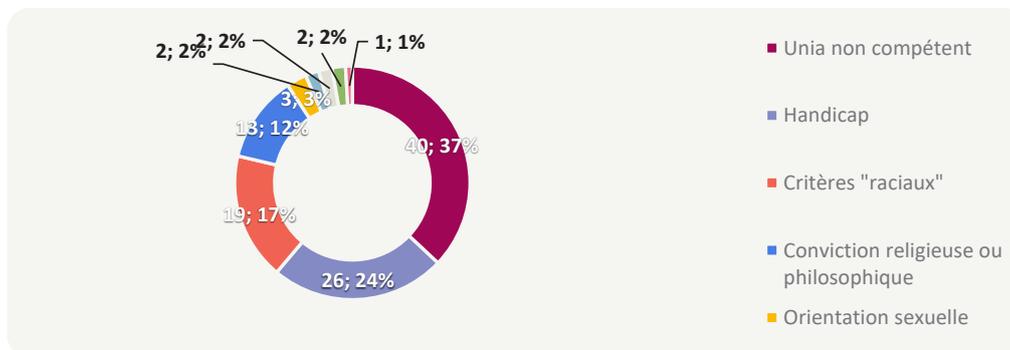
### 4.2 Traitement de signalements et de dossiers

	Signalements reçus	Dont dossiers ouverts
<b>Total en 2023</b>	6702	1704
<b>Total dont localisable dans la RBC</b>	1333	434
<b>Total lié aux compétences de la COCOF</b>	82	32

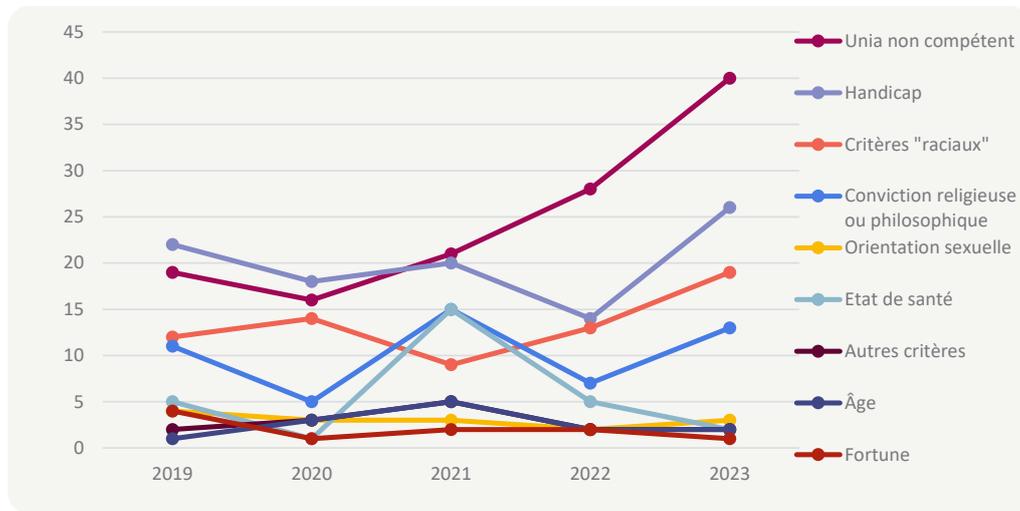
En 2023, **32 dossiers** liés aux compétences de la Cocof ont été ouverts, après réception de **82 signalements**.

#### 4.2.1 Signalements

##### Signalements par critère



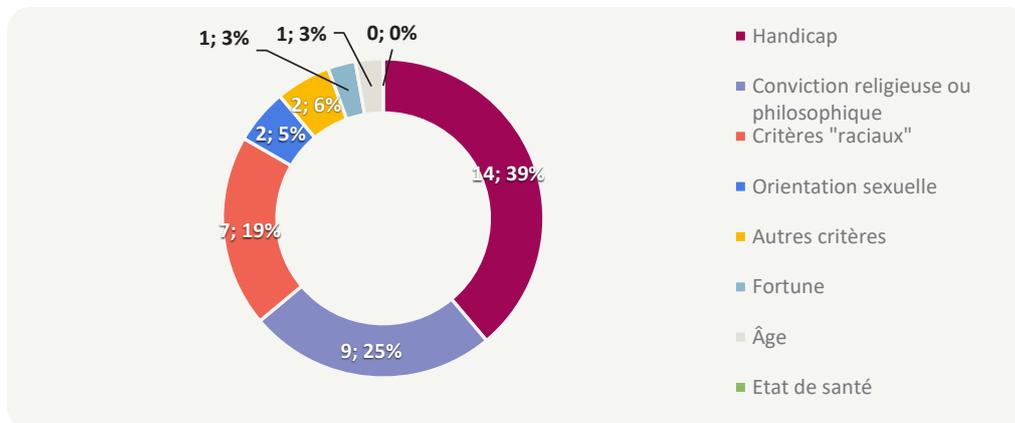
**Evolution des signalements Cocof 2019-2023**



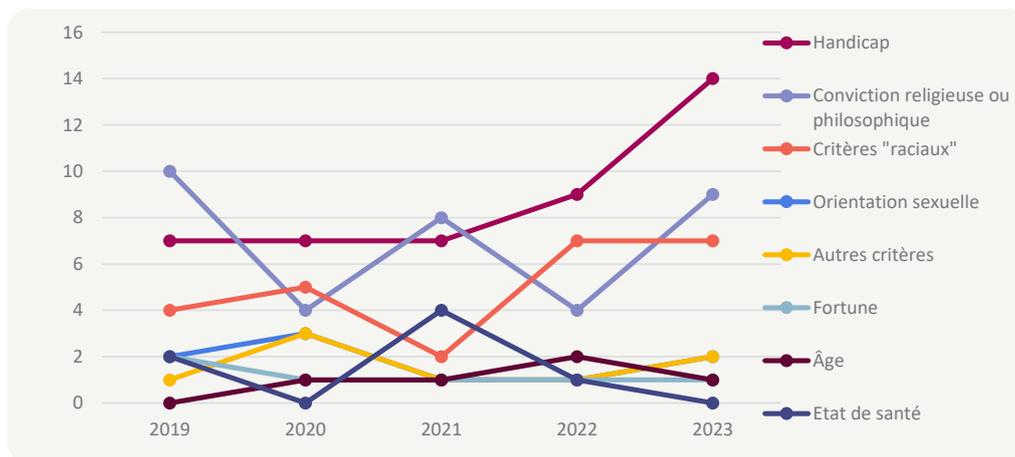
Critère	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Unia non compétent</b>	19	16	21	28	40
<b>Handicap</b>	22	18	20	14	26
<b>Critères "raciaux"</b>	12	14	9	13	19
<b>Conviction religieuse ou philosophique</b>	11	5	15	7	13
<b>Orientation sexuelle</b>	4	3	3	2	3
<b>Etat de santé</b>	5	1	15	5	2
<b>Autres critères</b>	2	3	5	2	2
<b>Âge</b>	1	3	5	2	2
<b>Fortune</b>	4	1	2	2	1
	<b>80</b>	<b>64</b>	<b>95</b>	<b>75</b>	<b>108</b>

### 4.2.2 Dossiers

#### Dossiers Cocof 2023 par critère



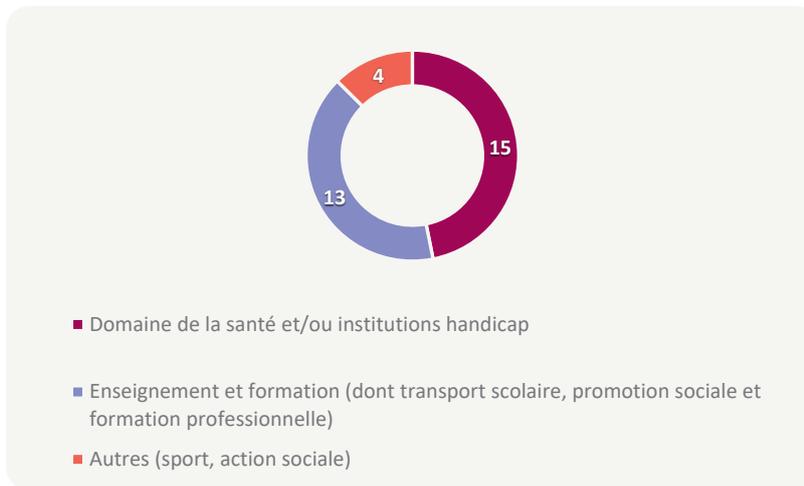
#### Dossiers par critère – évolution 2019 - 2023



Critère	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Handicap	1	7	7	7	7	9	14
Conviction religieuse ou philosophique	6	6	10	4	8	4	9
Critères "raciaux"	4	6	4	5	2	7	7
Orientation sexuelle	1	1	2	3	1	1	2
Autres critères	1		1	3	1	1	2
Fortune			2	1	1	1	1
Âge				1	1	2	1
Etat de santé			2		4	1	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

Note : un dossier peut compter plusieurs critères.

Dossiers 2023 par grands domaines



Domaine	2022	2023
<b>Domaine de la santé et/ou institutions handicap</b>	6	15
<b>Enseignement et formation (dont transport scolaire, promotion sociale et formation professionnelle)</b>	13	13
<b>Autres (sport, action sociale)</b>	7	4

### 4.3 Accompagnements, formations, interventions et études pour la Cocof

Nous listons ci-dessous des activités notables entreprises en 2023 et relatives à la Cocof. Il faut souligner qu’au-delà de ces activités, de nombreux avis et recommandations mentionnées en partie 3 ont également été adressé au Collège de la Cocof.

- Commission d’accompagnement du plan diversité de la Cocof
- Participation au Conseil consultatif bruxellois francophone de l’aide aux personnes et de la santé section Personnes handicapées
- Participation au Groupe de coordination Handistreaming
- Etude exploratoire : La prise en compte de l’impact du racisme sur la santé mentale et physique des personnes par les prestataires de santé
- Formation d’1 journée intitulée «Management inclusif en ETA» organisée avec la FEBRAP (Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté) - à l’attention des moniteurs, des assistants sociaux ou services RH
- Session de sensibilisation auprès d’Info-Sourds, thème « handicap et discrimination en emploi »

## 5 Annexe relative aux formations et interventions 2023

Cette annexe reprend les formations et interventions sur le territoire bruxellois en 2023, totalisant **2574 participants et 396,5 heures**. Ne sont pas reprises les formations et interventions auprès d'institutions et d'administrations dépendantes d'un autre niveau de pouvoir (Etat fédéral, FWB...) ou d'ONG européennes.

<b>Institutions académiques</b>			
		Participants: 210	Heures: 51
Sensibilisation au cadre légal ADAR	Haute Ecole Galilée - Institut des Hautes Études des Communications Sociales	80	2
Certificat DID – recrutement neutre, gestion des conflits	UCL et ULB	25	20
Gérer la diversité dans mon équipe	La Cambre	45	24
Intervention au cours "Law & Religion"	FUSL	30	2
Redynamiser la lutte contre la discrimination	FUSL	25	2
Participation au focus group vêtements de travail RandstadGroup	Artesis Plantijn Hogeschool	5	1
<b>Entreprises privées ou semi-publiques et partenaires sociaux</b>			
		Participants: 765	Heures: 46.5
Réagir à la discrimination comme personne de confiance	Cohezio	49	3
Update ADAR pour les personnes de confiance	Cohezio	40	4
Actions positives Diversité, Inclusion et Transition Sociale : Leviers de la Qualité de l'Emploi	Bruxeo	40	4
La législation ADAR, avec focus sur le handicap et l'état de santé	CSC-ACV	27	10
Inégalités et discrimination à l'embauche et en emploi en Belgique et à Bruxelles	CGSLB-ACLVB	15	2.5
Actions positives pour plus de diversité - Comment les intégrer dans votre entreprise ?	FEB-VBO	300	3
Workshop sur le recrutement neutre	FEB-VBO	15	1
Présentation d'eDiv	FEB-VBO	40	1

Le monitoring socio-économique 2022 et au-delà	Brupartners	6	2
Panel sur l'attraction, le recrutement et la conservation de talents diversifiés	Febelfin	135	1
Inclusion et diversité religieuse et philosophique	DMAB	35	2
Stéréotypes, préjugés et discrimination	Younity- HR & Pensions Specialists	23	2
Les actions positives	Unisoc	40	3
<b>Pouvoirs publics</b>			
		Participants: 541	Heures: 232
Intervention lors de la conférence de lancement du Master plan régional pour la sortie du sans-abrisme	Bruss'Help	120	1
Gérer la diversité dans mon équipe	Actiris	28	32
Table ronde entre Actiris, partenaires sociaux, Unia et l'IEFH	Actiris	30	3
Réagir aux discriminations en tant que personne de confiance	Actiris	21	16
Présentation du mémorandum aux partenaires sociaux	Actiris	16	1
Colloque handicap - Enseignement inclusif et aménagements raisonnables	COCOF	50	1
Formation pour les membres des commissions diversité (institutions publiques régionales)	Talent.brussels	24	23
Neutralité dans la fonction publique	Bruxelles Fiscalité	30	2
Module introductif : Discriminations et égalité des chances	Equal.brussels	25	22
Penser les discriminations et inégalités sur base de l'origine sociale	Cabinet du Ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt	9	2.5
Penser les discriminations et inégalités sur base de l'origine sociale	Cabinet de la Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances Nawal Ben Hamou	2	2

rencontre avec les aspirants policiers	ERIP	4	2.5
Formation sur la COL13/2013	Zone de Police Bruxelles Ouest	52	40
Formation réseau Diversité	Zone de Police Bruxelles Nord	22	16
Formation sur la COL13/2013	Zone de Police Uccle/W-B/Auderghem	12	8
Gérer la diversité dans mon équipe	Administration communale de Schaerbeek	51	56
L'inclusion en milieu extra-scolaire des enfants en situation de handicap	Commune de Saint-Josse-ten-Noode	35	2
<b>Associations et organisations de la société civile</b>			
		Participants: 1058	Heures: 67
Salon Habitoools: comment récolter des preuves de discrimination dans le domaine du logement	RBDH - Rassemblement bruxellois pour le droit à l'habitat ASBL	50	3
Faire face aux demandes discriminatoires de clients	Centrum Algemeen Welzijnswerk Brussel	61	24
Management inclusif en entreprise	Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté – FEBRAP	14	8
Fracture numérique	Lire et Ecrire	20	2
Non discrimination et droits aux aménagements raisonnables	Info-Sourds	8	2.5
Les discriminations frappant les familles monoparentales dans l'accès au logement en RBC	Maison des parents solos	100	3
Les discriminations à l'embauche	DéFI Jeunes	30	1.5
Discours et actes de haine	DéFI	20	2
Conférence LGBTQIA+	Jeunes MR	35	2
Évènement Résilience & Diversité	Mme la députée Gladys Kazadi (Les Engagés)	100	2
Brussels Play 4 Diversity	Ras-El-Hanout	70	4
Intervention Prix "Stop Racism in Sport"	Stop Racism in Sport	50	2
Discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes	Soliris.Brussels	45	2
L'humanimalisme	Syndicat des Immenses	25	2
L'humanimalisme est essentiel	Syndicat des Immenses	120	1

Discrimination et stigmatisation des personnes vivant avec le VIH dans le milieu médical	Plateforme Prévention Sida	20	2
Contre la haine en ligne	Vis-à-Vis	20	2
Non discrimination et droit aux aménagements raisonnables	Conseil Bruxellois des Personnes en situation de handicap	130	0.5
Débat: quelle présidence pour une capitale cosmopolite ?	Lundi cosmopolite	40	1
La haine en ligne: comment réagir?	Union Royale Belge des Sociétés de Football - Association	100	0.5

**Nombre total de participants: 2574**

**Nombre total d’heures: 396.5**

## 6 Annexe méthodologique

### 6.1 Interprétation des chiffres

Unia fait chaque année rapport du nombre de signalements et de dossiers. Ces chiffres et statistiques ne concernent que les signalements reçus par Unia et les dossiers ouverts/clôturés. Les données reflètent donc les faits qui sont signalés à Unia ou qui lui parviennent exceptionnellement par d’autres canaux (par exemple, les médias).

Les chiffres nous fournissent de précieuses informations pour identifier la discrimination et mieux comprendre certains problèmes et phénomènes, mais ils ne constituent pas une description pure et simple de la réalité. En effet, plusieurs facteurs peuvent influencer ces chiffres, tels que la propension de certains publics à signaler des faits, la notoriété d’Unia, des événements importants dans la société, la couverture médiatique, des changements dans la manière dont les signalements sont enregistrés par Unia ou nos propres campagnes de communication et de sensibilisation.

En principe, les données ne disent donc rien du ‘volume de discrimination’ ou du degré de discrimination dans la société. Pour déterminer cela, Unia recourt à des études scientifiques notamment au moyen des ‘baromètres de la diversité’.

C’est pourquoi nous nous limitons à des statistiques descriptives des tendances les plus marquantes dans nos chiffres et nous les interprétons avec prudence.

## 6.2 Remarques méthodologiques importantes

### Signalements

Ce terme recouvre toutes les prises de contact avec Unia et ses points de contact locaux dans le cadre des compétences définies à l'article 6 de l'accord de coopération du 12 juin 2013 (M.B. du 5/03/2014). Il s'agit de signalements de victimes présumées de discrimination, de délits ou de messages de haine, mais aussi de témoignages, de questions ou d'inquiétudes de tiers ou encore de questions de personnes ou d'organisations qui souhaitent éviter toute discrimination dans une situation concrète. Les signalements peuvent aussi avoir trait aux droits des personnes handicapées tel que prévu par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006.

### Dossiers

Unia ouvre un dossier lorsque (I) le signalement renvoie à un critère de discrimination pour lequel il est compétent ou qui a trait aux droits des personnes handicapées et (II) l'auteur du signalement attend un avis concret ou une autre intervention. La notion de « dossier » n'est donc pas nécessairement liée à la gravité et au caractère fondé ou non des faits. Plusieurs signalements concernant les mêmes faits sont en principe regroupés dans un même dossier.

### La valeur « n » dans les tableaux et graphiques

Étant donné qu'un même dossier ou signalement peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination, la valeur « n » de certains tableaux et graphiques sera plus élevée que le nombre effectif de dossiers ou de signalements.

### Localisation et domaine médias

Ce document contient des graphiques et tableaux reprenant les dossiers classés par localisation. Ces statistiques ne contiennent que les signalements et les dossiers pour lesquels le lieu des faits est connu. Dans certains dossiers ou signalements, l'information concernant la localisation n'est pas disponible et/ou pertinente (par exemple, dans les dossiers médias/internet). C'est pourquoi, dans les statistiques concernant la localisation, le domaine « médias » n'est pas pris en compte.

### Données dynamiques

Les chiffres et les statistiques sont basés sur des données dynamiques. Cela signifie que les données présentées sont créées à un moment donné et exportées à un moment donné. Il est possible qu'entre-temps, des modifications soient apportées aux données.

Par conséquent, les chiffres relatifs au nombre de signalements et de dossiers figurant dans ce document peuvent parfois différer des chiffres publiés précédemment.

### Interprétation et limitations des chiffres Cocof

Les domaines dans lesquels la Cocof est compétente (tels que décrits ici : <https://ccf.brussels/qui-sommes-nous/competences/>) sont difficiles à traduire dans la manière dont nous enregistrons les domaines dans nos signalements et dossiers.

Chez Unia, toutes les signalements et dossiers sont enregistrés par domaine social. Dans la mesure du possible, nous enregistrons également le lieu des événements décrits dans les signalements/dossiers. Nous pouvons donc donner des chiffres sur les signalements et les dossiers dont les faits sont localisés dans la Région de Bruxelles-Capitale et dont les domaines correspondent le mieux aux compétences de la Cocof.

Pour certaines compétences, cela est clair : par exemple, le transport scolaire, la promotion sociale et la formation professionnelle sont explicitement enregistrés auprès d'Unia en tant que domaine.

Pour d'autres compétences, il est plus difficile d'isoler les signalements et les dossiers. Il s'agit par exemple des dossiers du domaine de l'enseignement (la Cocof n'est compétente que pour des instituts spécifiques). Elle implique aussi parfois des compétences politiques, pertinentes pour différents domaines de la société (par exemple : La politique du troisième âge peut se traduire dans toute une série de domaines).

En outre, dans certains cas, nous pouvons comptabiliser les signalements et les dossiers pour lesquels nous avons spécifiquement indiqué que le signalement ou le dossier se rapporte aux compétences de la Cocof (Comme par exemple dans le domaine de l'enseignement, lorsque nous sommes sûrs qu'il s'agit d'une institution relevant de la compétence de la Cocof).

Compte tenu de ces limites dans l'enregistrement de nos signalements et dossiers, nous devons souligner que ces chiffres ne forment pas une traduction complète de tous les signalements et dossiers ayant exclusivement trait aux compétences de la Cocof. Nous ne pouvons pas exclure la possibilité que certains signalements et dossiers soient inclus alors qu'ils ne relèvent pas de la compétence de la Cocof, ou vice versa.

Les chiffres pour la Cocof doivent donc être interprétés avec une certaine réserve.

## 7 Contact Unia

Thomas van Zwol, service Politique et Monitoring, chargé du suivi de la région bruxelloise.

[thomas.vanzwol@unia.be](mailto:thomas.vanzwol@unia.be)



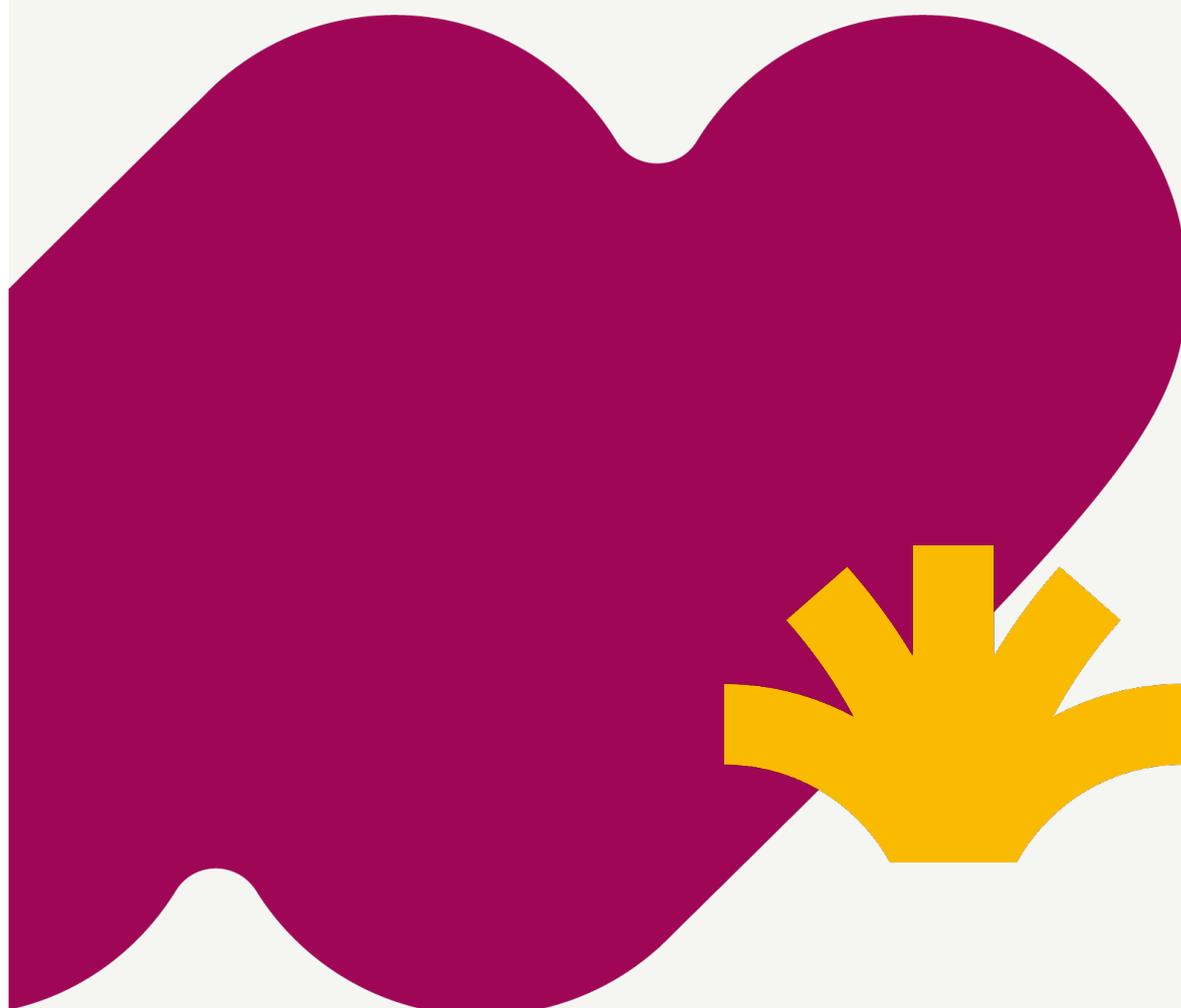
**Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
et la lutte contre le racisme et les discriminations**

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles  
T+32(0)2 212 30 00

[www.unia.be](http://www.unia.be)   

6. Annexe 2  
Réponses complémentaires d'Unia

**Complément à la présentation du rapport annuel au PRB et PFB  
Février 2025**



**Réponses écrites aux questions non  
répondues pendant la présentation du  
rapport annuel au PRB et PFB le 17/12/24**

**Disclaimer**

Ce document apporte des réponses aux questions non répondues pendant la séance du 17 décembre faute de temps, ou par nécessité de consulter en interne afin d'avoir des réponses techniques complètes. Certaines questions en doublon ont déjà été répondu en séance et ne reçoivent donc pas de réponses écrites.

## Table des matières

1	Questions du groupe PS.....	4
2	Questions du groupe MR.....	7
3	Questions du groupe Groen.....	10
4	Questions du groupe Team Fouad Ahidar.....	10
5	Questions du groupe PTB .....	11
6	Question du groupe Les Engagés.....	12
7	Questions du groupe Ecolo .....	13
8	Questions du groupe Défi .....	13
9	Question du groupe PvdA.....	14
10	Contact Unia .....	14

## 1 Questions du groupe PS

### Quels sont les résultats concrets de nos recommandations concernant l'enseignement supérieur ?

Au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notre demande lors de la législature précédente était de renforcer le cadre légal pour lutter contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur.

Une vaste étude intitulée Behaves sur le harcèlement sexuel et discriminatoire a été lancée, mais les résultats ont pris du temps à être rendus publics.

Le Ministre Degrijse qui est désormais en charge de la compétence est nettement plus proactive et souhaite avancer sur la mise en place d'un nouveau cadre/dispositif.

13 GT ont été planifiés sur la question d'ici le mois de mars.

En tout cas, ça paraît aller dans le bon sens et notre avis et ses recommandations semblent être pris en compte dans le cadre de la réflexion en cours.

On peut espérer un renforcement du cadre légal à terme même si les moyens nécessaires manquent à ce stade.

### Quels obstacles Unia identifie-t-il concernant la situation dans le logement ? Quelles politiques publiques mener à Bruxelles ?

Notre mémorandum pour les élections de 2024 comportait une série de propositions concernant le logement, toujours valides en 2025 :

- Augmenter massivement l'offre de logements sociaux
- Mettre en place des grilles des loyers incitatives fiscalement et davantage contraignantes
- Harmoniser les règles d'attribution des agences immobilières sociales
- Mettre en place un fonds central de garanties locatives
- Développer un plan d'action visant à augmenter le nombre de logements adaptables pour les personnes handicapées et les personnes âgées
- Mettre en conformité l'article 221§2 du Code bruxellois du logement avec la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées
- Garantir le respect des droits des publics vulnérables résidant dans les structures d'hébergement non agréées
- Augmenter significativement le nombre de terrains équipés pouvant accueillir des gens du voyage
- Former de manière structurelle tous les agents immobiliers à la législation antidiscrimination
- Soutenir et renforcer les pouvoirs locaux dans leurs politiques de lutte contre les discriminations dans le domaine du logement

### Quels nouveaux outils mettre en place pour lutter contre les discriminations ?

Nous vous renvoyons à l'ensemble des 74 propositions contenus dans notre mémorandum pour les élections de 2024.

### **Comment le cadre pourrait évoluer ?**

Notre mémorandum pour les élections de 2024 contient un chapitre relatif au cadre légal, faisant figurer les propositions suivantes :

- Adapter l'accord de coopération d'Unia afin de renforcer l'institution et ses activités
- Étudier et mettre en œuvre un pouvoir d'investigation pour les organismes de promotion de l'égalité
- Revoir l'article 150 de la Constitution afin que les discours de haine racistes et xénophobes ne soient pas les seuls à pouvoir être poursuivis efficacement (délit de presse)
- Rendre plus cohérentes entre elles les législations antidiscrimination (ADAR) des différentes entités du pays et y intégrer de nouveaux critères protégés
- Impliquer Unia dans la création d'un mécanisme national de prévention contre la torture et d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
- Œuvrer au niveau international en faveur d'une Convention des Nations Unies sur les droits des personnes âgées
- Œuvrer en faveur de directives européennes fortes concernant les normes des organismes de promotion de l'égalité et veiller à ce que ces directives soient correctement transposées
- Adopter la directive européenne sur les biens et les services
- Rendre possible un recours administratif en cas de litige relatif à une adresse de référence ou à une inscription provisoire
- Donner également aux CPAS la compétence de fournir une adresse de référence pour les personnes qui vivent dans une résidence mobile

### **Quels exemples étrangers peuvent être utiles ?**

Même si des exemples étrangers ne peuvent être directement importés dans notre cadre belge et bruxellois, certaines politiques publiques peuvent stimuler notre réflexion. C'est le cas en ce qui concerne les actions positives et les politiques de diversité, aussi bien sous l'angle de l'origine ethno-culturelle (Canada) que l'origine sociale (à savoir le positionnement socio-économique des parents, très solidement pris en compte en Grande-Bretagne)

### **Quelles actions contre le racisme et à la discrimination à l'égard des PSH à Bruxelles ?**

Nous vous invitons à consulter l'annexe de notre focus bruxellois 2023, qui contient un tableau avec un tableau de toutes nos interventions de formations auprès des différents acteurs bruxellois.

### **Quelle proportion des signalements/dossiers en fonction du genre ?**

Nous vous invitons à découvrir notre outil en ligne concernant nos chiffres, qui permet de décliner soit même nos données en fonction de divers paramètres, dont le genre.

Voici le lien vers l'outil :

[Chiffres d'Unia | Unia](#)

### **Quelles propositions concrètes pour une meilleure inclusion digitale ?**

Notre mémorandum fait figurer une proposition n°42 : « Encadrer et accompagner la digitalisation des services rendus à la population afin d'éviter les risques de discrimination et de non-recours aux droits ». Nous vous renvoyons à notre mémorandum pour les détails.

Par ailleurs, Unia a rédigé en 2023 avec le Service de Lutte contre la Pauvreté une longue recommandation relative à la digitalisation des services publics, que vous retrouverez ici :

[Avis relatif à l'impact de la digitalisation des services... | Unia](#)

### **Unia pour une mobilité réduite : que pense-t-on de la mise en application lors de la législature précédente ?**

Il n'est pas possible pour Unia de faire un bilan complet de la mise en application des mesures en faveur d'une mobilité plus douce.

Néanmoins, nous avons publié en septembre 2023 une recommandation très détaillée en faveur d'une mobilité plus inclusive que vous retrouverez au lien suivant:

[recommandation pour des mesures de mobilité plus inclusives](#)

### **Comment évaluons-nous nos formations ?**

Les projets de formation d'Unia font l'objet d'une évaluation à plusieurs niveaux.

- Le degré de satisfaction des participant.e.s est évalué grâce à un formulaire en ligne anonyme. On y interroge notamment l'intérêt de la formation au regard de leur pratique professionnelle et la manière dont ils pensent pouvoir mettre en pratique les acquis de la formation. Ces résultats sont partagés avec le commanditaire.
- Un entretien de fin de formation permet d'évaluer l'ensemble du processus avec le commanditaire. Il s'agit d'évaluer si les objectifs de la formation ont été atteints ainsi que les différents aspects de la collaboration. Pour Unia, c'est également l'occasion de faire remonter des sessions de formation les actions de prévention des discriminations et de promotion de l'inclusion qui peuvent être mises en place par l'organisation, notamment dans le plan d'action de leur politique de diversité.

### **Collaboration active avec Actiris : quel impact sur les entreprises ?**

Nous vous invitons à poser la question au Ministre de l'Emploi Bernard Clerfayt, car nous ne disposons pas des chiffres concernant les entreprises impactés par l'appui offert par le service Diversité d'Actiris. Néanmoins, nous nous réjouissons de faire partie depuis 2023 du jury donnant un avis sur les projets de plans diversité des entreprises privées.

**Dossiers Cocof : quels critères ?**

Comme détaillé à la page 21 du focus bruxellois, les premiers critères de nos dossiers Cocof sont le handicap (39%), la conviction religieuse ou philosophique (25%) et les critères dits raciaux (19%). Ici, il s'agit du critère principal (ou unique) du dossier. Un dossier peut concerner plusieurs critères, qu'il s'agisse d'une discrimination potentiellement additionnelle ou intersectionnelle.

**Quelles actions ont été entreprises dans le cadre du conflit à Gaza ?**

Nous avons publié en janvier 2024 une annexe à notre rapport sur l'antisémitisme. Cette annexe synthétise les signalements reçus et dossiers ouverts depuis le début du conflit, ayant très principalement à l'antisémitisme et, dans une très moindre mesure, les actes antimusulmans (moins de 10% des signalements concernés)

**Quels critères sont utilisés pour déterminer si un dossier pour délits de haine entraîne une poursuite judiciaire ?**

Nous pouvons apporter une réponse globale concernant nos actions en justice. Unia est légalement habilitée à engager une action en justice après l'accord de son conseil d'administration. Cela ne se produit qu'à défaut d'une solution extrajudiciaire. Ou encore lorsque les faits sont particulièrement graves ou qu'une décision de justice est souhaitable dans le cadre de la 'strategic litigation'. Un tableau du rapport annuel général 2023, p. 73, donne un aperçu des affaires pour lesquelles nous avons reçu l'accord du Conseil d'administration pour le faire. Lorsqu'un jugement a déjà été rendu, il est également mentionné.

## 2 Questions du groupe MR

**Quelles actions de lutte contre l'antisémitisme gagneraient à être intégrées dans le Plan de lutte contre le racisme ? Quelles actions des autres régions pourraient inspirer la RBC ?**

Het Brussels plan is het enige plan dat echt ingaat op antisemitisme (zie hierover punt 5.3. in ons rapport: [Antisemitisme in België Rapport 2024.pdf](#)) dus op dat vlak doet het BHG het al beter dan de anderen. Unia zou vooral aanmoedigen om dit verder te doen. De andere regio's doen niet zoveel rond antisemitisme. Unia heeft publiek onderstreept dat het BHG concrete stappen heeft gedaan met het gewestelijk plan.

In ons eigen rapport zijn er minder maatregelen die op Brussels niveau zouden kunnen worden toegepast (of ze doen het al).

Unia denkt dat het vooral belangrijk is om de reflex te hebben om antisemitisme, als een bijzonder vorm van racisme mee te nemen bij de verschillende maatregelen, en soms vergt dat specifieke maatregelen. Een aantal snelle voorbeeldjes: de Joodse gemeenschap is sterk bezorgd om de veiligheid (vooral plaatsen waar ze samenkomen), belangrijk om manifestaties

voldoende te begeleiden zodat strafbare uitingen niet onopgemerkt blijven, herinnering van Holocaust, educatie over Joodse gemeenschap in Brussel).

Belangrijk om te weten is dat het bij meldingen over antisemitisme vooral gaat over haatmisdrijven en haatboodschappen, en dus minder over discriminatie.

### **Quelle est la nature des violences contre les personnes LGBTQIA+ dans nos signalements et dossiers ? Quelles solutions ?**

Unia observe une augmentation des délits de haine en lien avec l'orientation sexuelle, avec 85 dossiers en 2023, contre 53 en 2022. Ce chiffre est aussi le plus élevé des 5 dernières années. Proportionnellement, les délits de haine sont davantage constatés dans les dossiers liés à l'orientation sexuelle que dans les autres dossiers : plus de la moitié des dossiers pour homophobie qu'Unia a clôturés en 2023 comportent des actes de haine, par exemple des coups et blessures ou de l'intimidation, contre moins d'un quart pour les autres dossiers. Il ne s'agit cependant que de la partie émergée de l'iceberg. Selon les chiffres de la nouvelle étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, en Belgique, seules 14% des personnes LGBTI+ interrogées ayant été agressées se sont rendues à la Police.

Des avancées récentes vont dans le bon sens.

En juin 2023, des modifications ayant un impact sur le critère protégé de l'orientation sexuelle ont été apportées à la législation antidiscrimination fédérale introduisant notamment la discrimination multiple, la discrimination par association ou celle fondée sur un critère supposé ou encore la possibilité pour le juge d'ordonner des mesures positives.

En juillet 2023, une loi interdisant les pratiques de conversion a été votée. Il s'agit de pratiques visant à décourager, supprimer ou modifier l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne.

En février 2024, un nouveau Code pénal a vu le jour. Il supprime la différence entre les infractions spécifiques aux critères dits raciaux et celles concernant les autres critères, dont l'orientation sexuelle, dans le délit d'association et les discriminations dans les domaines de l'emploi ou des biens et services. La circulaire COL13/2013 fixant les directives pour les magistrats des parquets, les auditorats du travail, les services de police et les services d'inspection, a été adaptée en mars dernier. Elle améliore l'enregistrement des plaintes liées à la discrimination grâce à un nouveau système de classification qui permet d'identifier plusieurs phénomènes sociaux auxquels les infractions peuvent être liées, dont l'homophobie. Enfin, l'article 150 de la Constitution a été ouvert à la révision. Il pourra donc être adapté lors de la prochaine législature afin de permettre de poursuivre les délits de presse (dont la cyberhaine) à caractère homophobe devant un tribunal correctionnel et non plus en assises.

Par ailleurs, equal.brussels travaille actuellement avec la société civile à l’approfondissement du projet-pilote autour des signalements de faits homophobes auprès des policiers bruxellois. Unia est associée. Il faut souligner que ce projet-pilote est unique en Europe et mérite toute l’attention des décideurs bruxellois dans cette nouvelle législature.

#### **Comment interpréter que la majorité de nos dossiers emplois concernent des hommes ?**

C’est incorrect, il y a une majorité de femmes dans nos dossiers emplois bruxellois, même si la différence est très légère sur la période 2020-2023 (335 contre 311). La différence est plus marquée sur l’année 2023 seule : 104 femmes contre 84 hommes.

#### **Connaissons-nous une bonne pratique en matière de procédure de signalement antidiscrimination interne à une entreprise ?**

Il n’y a pas de bonne pratique à mettre en avant isolément. Afin de stimuler la mise en place de telle procédure par les entreprises, Unia prépare un modèle de procédure qui sera prêt en septembre 2025 selon le calendrier de projet interne.

#### **Quels sont les projets les plus inspirants dans les administrations ?**

Le SPF Bosa donne un prix de l’inclusion à des administrations fédérales s’étant illustrés dans la promotion de la diversité et de l’antidiscrimination. Chacun des lauréats est inspirant et contribue à sa mesure à fait.

Voici un lien vers le prix :

[Le SPF BOSA, l’ONSS et le SPF Mobilité et Transports remportent un Prix fédéral de l’Inclusion | BOSA](#)

#### **Handicap : quels avis ont-ils été fournis ? Quid de la boîte à outil ?**

Nous renvoyons au focus bruxellois qui liste les avis rendus. Notre boîte à outil trouve de nombreux utilisateurs et nous avons pu former divers cabinets ministériels fédéraux à son contenu lors de la précédente mandature

#### **Accessibilité : quels enjeux ?**

Nous vous renvoyons aux propositions contenues dans notre mémorandum pour les élections de 2024 :

- Adopter un cadre juridique contraignant pour la mise en accessibilité de l’environnement existant
- Tenir compte, au moment de prendre des mesures de mobilité destinées à dissuader l’usage des voitures, de leur impact sur les personnes vulnérables
- Mettre en œuvre et monitorer les plans d’action handicap
- Mettre en œuvre et monitorer les recommandations générales du Comité ONU des droits des personnes handicapées

### **En ce qui concerne le handicap & l'emploi, quels avancements dans l'espace public ? L'espace de travail ? Quels dispositifs sont-ils mis en place et respectés ?**

Nous constatons qu'il y a de nombreux progrès à accomplir, raison pour laquelle notre mémorandum fait figurer la proposition suivante : Développer un plan d'action visant à améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap.

#### **Quels dispositifs concrets sont-ils prévus pour une réelle inclusion numérique ?**

Notre mémorandum fait figurer une proposition n°42 : « Encadrer et accompagner la digitalisation des services rendus à la population afin d'éviter les risques de discrimination et de non-recours aux droits ». Nous vous renvoyons à notre mémorandum pour les détails.

Par ailleurs, Unia a rédigé en 2023 avec le Service de Lutte contre la Pauvreté une longue recommandation relative à la digitalisation des services publics, que vous retrouverez ici :

[Avis relatif à l'impact de la digitalisation des services... | Unia](#)

#### **Quel pourcentage d'accessibilité numérique des sites web des administrations ?**

Unia ne peut répondre avec précision à cette question. Equal.brussels a mené une étude lors de la précédente mandature, la Secrétaire d'Etat peut ainsi être interrogée.

## **3 Questions du groupe Groen**

### **Welke concreten stappen rond intersectionaliteit?**

Le Code bruxellois de l'égalité, la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations prend en compte l'intersectionnalité. Il en va de même pour les évolutions de la législation fédérale en fin de mandature.

### **Welke rol kan de Parlement spelen rond inclusie op de arbeidsmarkt?**

Faute de gouvernement de plein exercice, le Parlement peut prendre l'initiative de trouver des majorités pour des impulsions concrètes en matières d'actions positives ou d'améliorations du cadre de testing bruxellois (aussi bien en emploi qu'en logement).

## **4 Questions du groupe Team Fouad Ahidar**

### **Nos moyens sont-ils suffisants ?**

Unia va subir la décision du gouvernement fédéral de réduire de 25% sa dotation à Unia. Cela aura bien évidemment un impact négatif, y compris sur nos activités bruxellois et donc pour les personnes bruxelloises victimes de discrimination.

À l'avenir, il conviendra de voir comment les autorités bruxelloises peuvent développer leur contribution financière à Unia, qui est relativement modeste aujourd'hui (2% de notre

budget). En particulier, la Cocom ne contribue pas à notre budget alors qu'elle est signataire de notre accord de coopération.

### **Comment améliorer l'accès pour faire des signalements ?**

Ce point fait partie de notre plan stratégique sur 5 ans. Un des axes du plan est intitulé « Unia pratique ce qu'il prône ». A ce titre, Unia est parfaitement conscient qu'il doit faciliter l'accès aux personnes vulnérables.

### **Les chiffres sont bas concernant les convictions religieuses, qu'en est-il ?**

Nos chiffres sont effectivement bas concernant les convictions religieuses (3<sup>ème</sup> critère de nos dossiers emploi, par exemple). À Bruxelles, c'est bien le racisme qui est plus fort tels que nos signalements et dossiers le reflètent.

Néanmoins, on peut souligner que dans l'accès à l'emploi, les convictions religieuses sont deuxième dans les critères de nos dossiers (1<sup>er</sup> : critère de l'âge). Ce critère est aussi deuxième en ce qui concerne les relations avec les chefs, collègues ou clients, loin derrière les critères raciaux (37 dossiers à critère raciaux contre 10 dossiers à critères de conviction religieuse ou philosophique).

### **Quelles sortes de faits font l'objet d'un signalement pour antisémitisme ? Pourquoi ?**

Nous vous invitons à prendre connaissance de notre rapport antisémitisme et de son annexe qui détaille ces questions.

## **5 Questions du groupe PTB**

### **Dans nos recommandations du mémorandum, Unia prône comme le PTB la construction massive de logements sociaux et une grille de loyer plus contraignantes. Quel budget faudrait-il pour Unia pour faire des tests proactifs ?**

La question mérite d'être posé. À ce stade, Unia n'est pas demandeur pour faire des tests proactifs car il y a des administrations pour cela. Toutefois, les directives européennes prévoient un pouvoir d'enquête pour les Equality Bodies, qui pourraient ouvrir la voie à de nouvelles possibilités.

### **Certains partis veulent plus de régionalisation, qu'en pense Unia ?**

Unia a le mérite d'être une institution interfédérale à même d'impulser et conseiller une cohérence entre les niveaux de pouvoirs. La décision de la Flandre de créer le VMRI lui appartient et nous faisons tout pour collaborer au mieux avec la nouvelle institution dans l'intérêt des personnes discriminées.

### **Unia a-t-elle reçu des signalements relatifs à des situations de discrimination en raison de l'état de santé à la STIB ?**

Pour la STIB et l'état de santé, Unia a soit des (quelques) dossiers licenciement pour absences liées à l'état de santé, soit des dossiers dans lesquels les personnes ne sont plus aptes à leur poste et doivent changer de poste / adapter leurs conditions de travail. A la STIB, cela se fait via une CCT qui modalise le trajet de réintégration mais qui pose pas mal de questions de compatibilité avec le droit aux aménagements raisonnables car elle est très stricte. Unia peut fournir plus de détails sur demande.

## 6 Question du groupe Les Engagés

**Dans le domaine des bien et services dont le logement, 39% des dossiers concernent les critères raciaux. Quels sont les mécanismes à renforcer pour améliorer l'accès au logement ? Quelles sont les bonnes pratiques ?**

Sur ce point, nous vous invitons à prendre connaissance de nos propositions contenus dans notre memorandum pour les élections 2024, à partir de la page 27.

**Quelles sont les bonnes pratiques pour les agences immobilières ?**

Aujourd'hui, des agences immobilières continuent hélas à discriminer certaines catégories de candidats locataires sur la base d'un critère protégé (provenance de leurs rentrées financières, origine, handicap, orientation sexuelle, âge...). Dans certains cas, il s'agit d'une méconnaissance de la législation antidiscrimination qui n'est, à l'heure actuelle, toujours pas enseignée dans le cadre des différentes formations dispensées. Seul le suivi d'un cours en ligne, très restreint, est aujourd'hui obligatoire. Logement 31 Unia demande donc que tous les futurs agents immobiliers, quelle que soit la filière suivie, bénéficient structurellement et obligatoirement d'un module spécifique sur la législation antidiscrimination dans le cadre de leur formation certifiante et que tous les agents immobiliers déjà en activité soient systématiquement formés sur ces questions dans le cadre de leur formation continuée.

**Quel rôle le Parlement pourrait-il avoir pour renforcer la collaboration avec les acteurs locaux et les pouvoirs publics ?**

En affaires courantes, le Parlement pourrait utilement organiser des auditions sur certains thèmes afin de renforcer la connaissance des parlementaires sur le sujet et être mieux armés une fois le gouvernement bruxellois mis en place.

En outre, il faut avoir en tête que le Parlement jouera un rôle clé dans l'évaluation du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. A cet égard, il sera crucial d'avoir en amont l'apport des acteurs de la société civile.

## 7 Questions du groupe Ecolo

**Quid du Plan régional de lutte contre le racisme ? Unia souligne la lutte contre l'antisémitisme. Quid des autres formes de racisme ? Romaphobie, islamophobie ?**

Le plan régional de lutte contre le racisme prévoit utilement des actions relatives aux Roms et Gens du voyage. En particulier, une des trois journées de commémoration impulsée par le Plan régional concerne le génocide rom.

Concernant l'islamophobie, le sujet est complexe. L'ECRI prône dorénavant la travail autours du « racisme antimusulman », allant au-delà de la notion d'islamophobie jugée par l'organisation comme restrictive. Pour Unia, le sujet n'est pas clos mais nous faisons dorénavant le choix d'utiliser le terme « *discrimination à l'égard des musulmans* » dans notre communication écrite, considérant le terme islamophobie comme étant trop polysémique et d'un usage non stabilisé.

**Quel suivi fait-on de la prise en compte de nos recommandations dans les accords de gouvernement ?**

Notre Service Politique et Monitoring est chargé de faire l'analyse et le monitoring de toutes les mesures impactant l'égalité des chances dans les différents accords de gouvernement.

## 8 Questions du groupe Défi

**Unia organise-t-il des formations pour les citoyens ? des formations sur comment réagir à la discrimination ?**

Unia n'organise pas de formations pour les citoyens en tant que tels. Nous avons pour ligne de faire des formations auprès des personnes en situation de décision ou de personnes pouvant former en retour : « train the trainers ». Par contre, nous intervenons régulièrement dans des événements organisés par des associations, où le public est composé de citoyens. Dans ce cas là, ce sont des interventions plus one shot.

**Existe-t-il une formation d'Unia pour les enseignants/directeurs d'école pour lutter contre les discriminations ?**

Nous vous renvoyons à l'annexe du focus bruxellois dont le tableau fait figurer les formations données dans divers secteurs, dont le secteur académique et scolaire. Nous ne faisons pas une formation pour les acteurs de première ligne comme les enseignants et privilégions toujours une formation de la hiérarchie ou des formateurs internes.

**En Belgique, pas de statistiques ethniques. Quelle est la recommandation d'Unia ?**

Nous prôtons le développement de statistiques de l'égalité (Equality data) suivant de nombreux critères protégées, et ce afin de mesurer les inégalités. Pour autant, nous reconnaissons que le sujet est complexe.

Unia a mené récemment une étude sur l'autodéfinition sur base de l'origine qui est riche d'enseignements.

**Quelles sensibilisations pour les citoyens, les entreprises ? Combien d'entreprises formées ? Quels sont les secteurs concernés ?**

Nous vous renvoyons à l'annexe du focus bruxellois dont le tableau fait figurer les formations données dans divers secteurs ainsi que le nombre de personnes concernées.

**Concernant la Convention avec Actiris, quel est le processus pour conclure la Convention ? Quelles autres institutions ont une Convention ?**

**Au-delà de la conclusion de la Convention en tant que telle, qui prend la forme d'un document entre nos deux institutions et qui peut être réformé (ce fut le cas en 2023), la Convention comporte également une annexe annuelle.**

Cette annexe contient les actions négociées pour l'année. Elles font l'objet d'une évaluation en fin d'année, moment où les futures actions sont également mises sur la table afin de voir comment Unia peut répondre aux demandes formulées.

**Concernant le handicap, quelles mesures pour sensibiliser ? Quelles recommandations ?**

Nous vous renvoyons à notre mémorandum qui fait figurer de nombreuses mesures relatives au handicap.

## 9 Question du groupe PvdA

**Pour nos dossiers emploi, ce sont d'abord les critères raciaux qui apparaissent. Quid des convictions religieuses ?**

Nous vous renvoyons à la réponse apportée à la question du groupe Team Fouad Ahidar sur le même sujet.

## 10 Contact Unia

Thomas van Zwol

Collaborateur en charge du suivi de la Région bruxelloise

Service Politique et Monitoring

[Thomas.vanzwol@unia.be](mailto:Thomas.vanzwol@unia.be) ; 02.212.31.51

**Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
et la lutte contre le racisme et les discriminations**

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles  
T+32(0)2 212 30 00

[www.unia.be](http://www.unia.be)   





