

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 april 2019

JAARVERSLAG 2017 VAN UNIA

Hoorzitting

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE VOLKSGEZONDHEID, HET LEEFMILIEU
EN DE MAATSCHAPPELIJKE HERNIEUWING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Damien THIÉRY**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzettingen	3
II. Vragen en opmerkingen van de leden	16
III. Antwoorden	23
IV. Bijkomende betogen van de leden.....	29

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 avril 2019

RAPPORT ANNUEL 2017 D'UNIA

Audition

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA SANTÉ PUBLIQUE, DE L'ENVIRONNEMENT
ET DU RENOUVEAU DE LA SOCIÉTÉ
PAR
M. **Damien THIÉRY**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposés introductifs	3
II. Questions et observations des membres.....	16
III. Réponses	23
IV. Interventions complémentaires des membres	29

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Anne Dedry

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	An Capoen, Yoleen Van Camp, Valerie Van Peel, Jan Vercammen
PS	André Frédéric, Alain Mathot, Daniel Senesael
MR	Luc Gustin, Benoît Piedboeuf, Damien Thiéry
CD&V	Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Open Vld	Dirk Janssens, Ine Somers
sp.a	Karin Jiroflée
Ecolo-Groen	Anne Dedry
cdH	Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Daphné Dumery, Rita Gantois, Werner Janssen, Sarah Smeyers, Bert Wollants
Nawal Ben Hamou, Frédéric Daerden, Olivier Henry, Fabienne Winckel
Sybille de Coster-Bauchau, Caroline Cassart-Mailleux, Olivier Chastel, Stéphanie Thoron
Franky Demon, Nahima Lanjri, Vincent Van Peteghem
Katja Gabriëls, Nele Lijnen, Frank Wilrycx
Monica De Coninck, Maya Detiège
Sarah Schlitz, Evita Willaert
Michel de Lamotte, Benoît Lutgen

C. — Niet-stemgerechtigd lid / Membre sans voix délibérative:

DéFI	Véronique Caprasse
------	--------------------

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail: publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel: publications@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft het jaarverslag 2017 van Unia besproken tijdens haar vergadering van 6 februari 2019. Daarbij werden mevrouw Els Keytsman en de heer Patrick Charlier, codirecteurs van Unia, gehoord.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

De heer Patrick Charlier, codirecteur van Unia, geeft aan dat Unia ingevolge het samenwerkingsakkoord van 2013 een interfederale instelling is, met als taak gelijkheid bevorderen en discriminatie tegengaan. In dat verband wordt het jaarverslag van de instelling voorgelegd aan zes parlementen.

Vervolgens licht de heer Charlier de krachtlijnen van het jaarverslag 2017 van Unia toe. Hij maakt de balans op van enkele opmerkelijke elementen van de (aflopende) regeerperiode en gaat in op hetgeen na de verkiezingen van mei 2019 op het spel staat.

Voor Unia is stilstand geen optie. De instantie beoogt maatregelen te nemen om de diverse vormen van discriminatie tegen te gaan, alsook om gelijkheid te bevorderen. De belangrijkste taak is het behandelen van dossiers en meldingen.

Algemene trend

De jongste jaren is er een significante toename van het aantal gevallen waarin Unia wordt ingeschakeld door burgers die discriminatie ervaren, door getuigen, of nog door personen die verontwaardigd zijn over recente gebeurtenissen. Unia verwacht dat het aantal meldingen in 2018 zal oplopen tot meer dan 7 000; de verwerking daarvan zal het uiterste van de Unia-medewerkers vergen, aangezien de instelling met een “gesloten enveloppe” werkt.

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de meldingen en de dossiers:

— alle meldingen betreffen de oproepen via de “groene lijn” en de berichten die op de website worden gepost;

— een dossier wordt aangelegd wanneer aan twee voorwaarden is voldaan: Unia moet ter zake bevoegd zijn, en de betrokkene moet ertoe bereid zijn méér te doen dan louter te melden, door een verzoek in te dienen om een analyse uit te voeren en eventueel gerechtelijke stappen te ondernemen.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre Commission a examiné le rapport annuel 2017 d’Unia au cours de sa réunion du 6 février 2019. A cette occasion, la commission a entendu Mme Els Keytsman et M. Patrick Charlier, codirecteurs d’Unia.

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS

M. Patrick Charlier, codirecteur d’Unia, rappelle que depuis l’accord de coopération de 2013, Unia est une institution interfédérale chargée de la promotion de l’égalité et de la lutte contre les discriminations. A ce titre, son rapport annuel est présenté devant six parlements.

M. Charlier présente les lignes de force du rapport annuel 2017 d’Unia en faisant le bilan de certains points marquants de la législature et en donnant quelques indications sur les enjeux après les élections de mai 2019.

Unia refuse l’inertie. Il veut prendre des mesures pour lutter contre les discriminations et promouvoir l’égalité. Sa mission première est le traitement des dossiers et des signalements.

Tendance générale

Ces dernières années, on constate une augmentation significative du nombre de saisines de la part de citoyens victimes de discriminations, de témoins ou encore de personnes qui s’indignent face à des événements de l’actualité. En 2018, Unia s’attend à plus de 7 000 signalements, ce qui constitue un véritable défi pour les collaborateurs d’Unia qui travaillent en enveloppe fermée.

Il faut faire la distinction entre les signalements et les dossiers:

— les signalements visent tous les appels reçus sur la ligne verte et les messages laissés sur le site internet;

— un dossier est ouvert à deux conditions, à savoir qu’Unia doit être compétent et que la personne concernée veuille aller plus loin qu’un simple signalement et demande une analyse, une action éventuellement judiciaire.

In ongeveer 25 % van de gevallen waarin bij Unia gemeld wordt, is de instantie echter niet bevoegd. Dan wordt doorverwezen naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, of naar beroepsbeoefenaars in andere sectoren (bijvoorbeeld advocaten).

Geregeld worden collectieve meldingen in één dossier gebundeld.

Bij een criteriumsgewijze rangschikking van de dossiers blijkt dat de trends al jarenlang ongewijzigd blijven. De meeste dossiers betreffen rassendiscriminatie (racisme, xenofobie, antisemitisme), gevolgd door situaties die gerelateerd zijn aan een handicap (discriminatie, weigering tot het uitvoeren van redelijke aanpassingen voor een werknemer met een beperking, toegankelijkheidsproblemen). Tot slot bevat de lijst dossiers inzake geloof en levensbeschouwing (90 % van de dossiers hebben betrekking op moslims en op de islam).

Bepaalde soorten van dossiers komen almaar vaker voor:

- de dossiers inzake discriminatie op grond van de gezondheidstoestand; in dat verband is Unia ingenomen met de regeringsinitiatieven inzake het recht om vergeeten te worden voor ex-kankerpatiënten die in remissie zijn, waardoor zij bijvoorbeeld een verzekering en een hypothecaire lening kunnen aangaan;

- de dossiers inzake financiële draagkracht (discriminatie bij huisvesting jegens uitkeringsgerechtigden, personen met een handicap of mensen zonder arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur);

- de dossiers inzake rassendiscriminatie.

Bij de analyse van de dossiers per domein wordt vastgesteld dat 30 % van de dossiers die bij Unia worden ingediend, betrekking hebben op werk en werkgelegenheid (werving, pesten op het werk enzovoort). De dossiers inzake pesterijen zijn de moeilijkste.

Op de tweede plaats staan de dossiers inzake goederen en diensten (huisvesting, bankdiensten, verzekeringen enzovoort).

De derde plaats wordt ingenomen door de geschillen inzake openbaar vervoer (toegankelijkheid voor personen met een handicap).

Politie en opleidingen

Unia beschikt ook over een dienst begeleiding en training. Meer dan 2 500 uur opleiding werd verstrekt aan ruim 12 000 personen, vooral dan politiemensen.

Environ 25 % de signalements ne cadrent pas dans les compétences d'Unia et sont renvoyées vers l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou vers d'autres acteurs professionnels (par exemple des avocats).

Il existe régulièrement des signalements collectifs pour un seul dossier.

En ce qui concerne l'analyse des dossiers par critères, on remarque depuis plusieurs années les mêmes tendances. Arrivent ainsi en tête de classement, les discriminations raciales (racisme, xénophobie, antisémitisme); viennent ensuite les situations liées au handicap (discriminations, refus d'aménagement raisonnable, problèmes d'accessibilité); enfin, on trouve les dossiers liés aux convictions religieuses et philosophiques (90 % des dossiers concernent les musulmans et l'Islam).

Certains types de dossiers sont en augmentation:

- les dossiers relatifs à des discriminations sur base de l'état de santé. Unia se félicite à cet égard des propositions du gouvernement relatives au droit à l'oubli pour les personnes qui ont souffert d'un cancer et qui sont en phase de rémission afin qu'elles puissent, par exemple, contracter une assurance et un emprunt hypothécaire;

- les dossiers concernant la fortune (discrimination en matière de logement vis-à-vis des allocataires sociaux, des handicapés ou des personnes n'ayant pas de contrat de travail à durée indéterminée);

- les dossiers liés aux discriminations raciales.

Si on analyse les dossiers par domaine, on constate que 30 % des dossiers dont Unia est saisi sont les dossiers relatifs au travail et à l'emploi (recrutement, harcèlement, ...). Les dossiers de harcèlement sont les plus difficiles à traiter.

Viennent ensuite les dossiers relatifs aux biens et aux services (logement, services bancaires, assurances, ...).

Enfin, en troisième position, on trouve le contentieux lié aux transports publics (accessibilité et handicap).

Police et formations

Unia dispose également d'un service d'accompagnement et de formation. Plus de 2500 heures de formation ont été dispensées à plus de 12 000 personnes dont

Het is jammer dat er eind 2017 een einde kwam aan de overeenkomst die met de FOD Binnenlandse Zaken was gesloten om met de politie opleidingen te organiseren en te financieren. De opzegging van die overeenkomst ging van Unia uit, want de voorwaarden waren te dwingend en de federale politie diende vaak op het allerlaatste moment opleidingen te annuleren. Toch worden nog altijd opleidingen verstrekt over de rol van de politiediensten en over hun interventies in de samenleving, zelfs zonder dat ter zake overeenkomsten gelden (die opleidingen vinden plaats in de Dossin-kazerne). Voorts werden met bepaalde politiezones overeenkomsten gesloten in het kader van omzendbrief COL 13/2013 van de procureurs-generaal.

Hate speech

Unia heeft met nadruk willen wijzen op de realiteit van hate speech, waarover zij vaak meldingen krijgt. Haar eerste strategie bestond erin om op haar website een instrument uit te werken teneinde internetgebruikers de mogelijkheid te bieden te reageren en aldus op te treden tegen uitlatingen die uitsluiting voorstaan. Dat volstaat echter niet. Unia werd erkend als vertrouwenspartner van Twitter en Facebook. Zulks houdt in dat wanneer Unia meldingen krijgt en potentiële overtredingen van de antidiscriminatie- of van de antiracismewetgeving vaststelt, zij in rechtstreeks contact staat met Twitter, Facebook of YouTube om tot een *Notice and Takedown* over te gaan, met andere woorden om de problematische uitlatingen van de betrokken sociale netwerken te doen verwijderen. Indien stelselmatig en herhaaldelijk sprake is van uitlatingen die tot geweld, haat of discriminatie aanzetten, zijn rechtsvorderingen mogelijk. In tegenstelling tot wat sommigen denken, geldt er geen straffeloosheid voor de op de sociale netwerken geconstateerde overtredingen. Het internet is tevens een kanaal dat het mogelijk maakt te communiceren, aan de kaak te stellen, verontwaardiging te uiten en in het geweer te komen.

Met de verkiezingen van mei 2019 in aantocht, beveelt Unia de parlementsleden aan om over te gaan tot een herziening van artikel 150 van de Grondwet, dat bepaalt dat het hof van assisen bevoegd is inzake drukpersmisdrijven. Sinds 1999 worden de racistische drukpersmisdrijven gecorrectionaliseerd. Voor drukpersmisdrijven op grond van homofobie, islamofobie of een handicap blijft echter het hof van assisen bevoegd. Derhalve geldt er een feitelijke straffeloosheid en worden de feiten niet vervolgd. Unia vraagt dat alle drukpersmisdrijven op grond van haatmotieven zouden worden gecorrectionaliseerd.

en premier lieu les services de police. Il est à regretter que fin 2017, il ait été mis fin à la convention conclue avec le SPF Intérieur pour organiser et financer des formations avec la police. C'est Unia qui a mis fin à cette convention étant donné que les conditions étaient trop contraignantes et que la police fédérale devait souvent annuler les formations en dernière minute. Toutefois, même en l'absence de convention, des formations sont encore dispensées, notamment à la caserne Dossin sur le rôle des services de police et leurs interventions dans la société. Des conventions ont également été conclues avec certaines zones de police dans le cadre de la circulaire des procureurs généraux COL 13/2013.

Discours de haine

Unia a voulu mettre en avant la réalité du discours de haine (*Hate Speech*) sur lequel il est régulièrement interpellé. Sa première stratégie a été de mettre en place un outil sur son site internet pour permettre aux internautes de réagir et d'ainsi réguler les propos d'exclusion. Toutefois cela ne suffit pas. Unia a été reconnu comme partenaire de confiance de Twitter et de Facebook. Cela signifie que lorsqu'il reçoit des signalements et constate des infractions potentielles à la législation antidiscrimination, ou antiracisme, Unia dispose d'un contact direct avec Twitter, Facebook ou encore YouTube afin de faire procéder au "*notice and take down*" c'est-à-dire de faire retirer les propos problématiques sur les réseaux sociaux concernés. En cas de propos systématiques et répétés d'incitation à la violence, à la haine ou à la discrimination, des actions en justice sont possibles. Contrairement à ce que d'aucuns croient, il n'y a pas d'impunité pour les infractions constatées sur les réseaux sociaux. Internet est également un vecteur qui permet de communiquer, de dénoncer, de s'indigner et de se mobiliser.

A l'approche des élections de mai 2019, Unia recommande aux parlementaires de revoir l'article 150 de la Constitution qui prévoit que les délits de presse relèvent de la Cour d'assises. Depuis 1999, les délits de presse à caractère raciste sont correctionnalisés. Or, les délits de presse à caractère homophobe ou islamophobe ou visant un handicap, restent du ressort de la Cour d'assises. Il existe dès lors une impunité de fait et les faits ne sont pas poursuivis. Unia demande que tous les délits de presse à caractère haineux soient correctionnalisés.

Als het om de sociale netwerken gaat, moeten de uitdagingen op Europese en zelfs internationale schaal worden benaderd. De Europese Unie heeft op de verschillende sociale netwerken druk uitgeoefend opdat ze een gedragscode aannemen, en zij heeft monitoring georganiseerd om na te gaan in hoeverre de sociale netwerken hun verbintenis nakomen om haatcontent van hun websites te verwijderen. Unia werkt voor België aan die monitoring mee, en constateert dat in de loop der jaren een almaar hoger percentage aan haatboodschappen wordt verwijderd.

Hate crimes

Hate crimes slaan op ernstiger inbreuken zoals slagen en verwondingen, of zelfs moorden. Een *hate crime* houdt ook een boodschap in ter attentie van de mensen die deel uitmaken van dezelfde groep als het slachtoffer.

In het raam van het vervolgingsbeleid voorziet omzendbrief COL 13/2013 van de procureurs-generaal in de aanwijzing van referentiemagistraten en -politiepersonen met wie Unia almaar beter samenwerkt. Ten behoeve van die magistraten en politiepersonen worden in de gerechtelijke arrondissementen opleidingen georganiseerd, teneinde een deskundigennetwerk op te zetten om de follow-up van de hate crimes mogelijk te maken.

Een commissie van experts werd belast met de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving. Die evaluatie toont aan dat het seponeringspercentage hoog ligt, vooral dan als het gaat om racisme- en discriminatiebestrijding. Op grond van die vaststelling heeft Unia samen met de Koning Boudewijnstichting, het NICC, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, alsook het College van procureurs-generaal, een onderzoeksproject uitgewerkt en gefinancierd, om na te trekken waarom de parketten die dossiers seponeren. Het onderzoek loopt en de resultaten worden tegen eind 2019 verwacht.

Antisemitisme

In verband met het antisemitisme stipt de heer Charlier aan dat Unia zich voor het Hof van Assisen burgerlijke partij heeft gesteld in het proces over de aanslag op het Joods Museum. Volgens Unia gaat het immers om een antisemitische hate crime.

Het aantal klachten wegens antisemitisme is in 2017 toegenomen, en ook in 2018 zal dat het geval zijn (meer

En ce qui concerne les réseaux sociaux, les enjeux sont européens et même internationaux. L'Union européenne a mis la pression sur les différents réseaux sociaux afin qu'ils adoptent un code de conduite et elle a organisé un monitoring pour vérifier dans quelle mesure les réseaux sociaux respectent leur engagement de retirer de leurs sites les contenus haineux. Unia contribue à ce monitoring pour la Belgique et constate qu'au fil des années, le pourcentage de retrait des propos à caractère haineux est en augmentation constante.

Les crimes de haine

Les crimes de haine portent sur des infractions plus graves telles que des coups et blessures voire des meurtres. Un crime de haine contient également un message à l'attention des personnes faisant partie du même groupe que la victime.

Dans le cadre de la politique des poursuites, la circulaire des procureurs généraux COL 13/2013 prévoit la désignation de magistrats et de policiers de référence avec lesquels Unia collabore de mieux en mieux. Des formations sont organisées à leur intention dans les arrondissements judiciaires afin de créer un réseau d'experts afin de permettre de poursuivre les crimes de haine.

Une commission d'expert a été chargée de l'évaluation des législations antidiscrimination. Cette évaluation montre qu'il existe un taux de classement sans suite important, principalement en matière de lutte contre le racisme et les discriminations. Sur base de ce constat, Unia a élaboré et financé un projet de recherche avec la Fondation Roi Baudouin, l'INCC, l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes et avec le Collège des procureurs généraux, pour examiner les raisons de ce classement sans suite par les parquets. La recherche est en cours et les résultats sont attendus fin 2019.

Antisémitisme

En ce qui concerne l'antisémitisme, M. Charlier signale qu'Unia s'est constitué partie civile devant la cour d'assises dans le procès sur l'attentat au musée juif. Unia considère, en effet, qu'il s'agit d'un crime de haine à caractère antisémite.

Le nombre de plaintes pour antisémitisme est en augmentation en 2017 et il en sera de même en 2018

dan 100 dossiers). Frappant is dat ook klachten wegens negationisme worden ingediend.

Unia herinnert eraan dat de Senaat in december 2018 een resolutie tot bestrijding van het antisemitisme heeft aangenomen (Stuk Senaat, DOC 6-437/1). Ter zake beveelt Unia aan om de Waakzaamheidscel antisemitisme opnieuw te activeren.

Seksuele geaardheid

Inzake discriminatie op basis van de seksuele geaardheid registreert Unia klachten betreffende het sociaal leven, meer bepaald onverdraagzaamheid die op straat, in het openbaar vervoer, tussen burens en zelfs in familiale kring tot uiting komt. Ondanks de instelling van het huwelijk tussen homoseksuelen en de principiële aanvaarding ervan, blijft de seksuele geaardheid agressieve buikreacties uitlokken. In 2018 werd het Interfederaal Actieplan ter bestrijding van homofobe en transfobe discriminatie gelanceerd. Unia is blij met de 115 acties in dat kader, alsook met het interfederaal overleg, maar betreurt dat er tijdens deze regeerperiode niet meer interministeriële conferenties over gelijke kansen hebben plaatsgegrepen.

Unia is verheugd dat op initiatief van de vorige staatssecretaris voor Gelijke Kansen binnen de administratie een cel “gelijke kansen” werd opgericht, die het voormelde Actieplan trouwens heeft aangestuurd.

Werk

Ook inzake werk stelt Unia vast dat het aantal dossiers stijgt (71 % méér dossiers op vijf jaar tijd). Vastgesteld wordt dat de dossiers verband houden met de actualiteit (mediatisering van gerechtelijke beslissingen, parlementaire debatten enzovoort).

Eind 2017 heeft Unia de derde editie van de socio-economische monitoring uitgebracht. In samenwerking met de FOD Werk kon de variabele in verband met het diplomaniveau worden ingebracht. Het verrast geenszins dat de werkzaamheidsgraad stijgt naarmate het diplomaniveau hoger is. Rekening houdend met de afkomst van de betrokkenen is, ondanks een hoog diploma, de werkzaamheidsgraad echter lager bij mensen van Afrikaanse of Maghrebijnse afkomst en krijgt die groep ook moeilijker toegang tot werk. De wachttijd om een eerste baan te vinden is dan weer identiek voor Belgen en voor mensen met een

(plus de 100 dossiers). Il est interpellant que de constater que des plaintes sont également déposées pour négationnisme.

Unia rappelle qu’une résolution a été adoptée par le Sénat en décembre 2018 pour lutter contre l’antisémitisme (DOC Sénat 6-437/1). A cet égard, Unia préconise de réactiver la cellule de veille antisémitisme.

Orientation sexuelle

En matière de discrimination basée sur l’orientation sexuelle, Unia enregistre des plaintes concernant la vie sociale et plus particulièrement des intolérances qui s’expriment dans la rue, dans les transports en commun, entre voisins voire dans le cercle familial. Malgré l’instauration du mariage homosexuel et l’acceptation du principe de mariage homosexuel, on constate encore des réactions viscérales d’agressions liées à l’orientation sexuelle. En 2018 a été mis en place le Plan fédéral de lutte contre l’homophobie et la transphobie. Unia se réjouit des 115 actions menées dans ce cadre ainsi que de la concertation interfédérale. Il déplore cependant qu’il n’y ait pas eu plus de conférences interministérielles en matière d’égalités des chances au cours de cette législature.

Unia se réjouit de la mise en place, à l’initiative de la précédente secrétaire d’État à l’égalité des chances, d’une cellule “égalité des chances” au sein de l’administration qui a d’ailleurs piloté le Plan d’action contre l’homophobie et la transphobie.

Emploi

Dans le domaine de l’emploi, Unia comptabilise également une augmentation du nombre de dossiers (71 % de dossiers en plus en cinq ans). On constate que les saisines sont liées à l’actualité (médiatisation des décisions de justice, débats au parlement,...).

Fin 2017, Unia a publié la troisième édition du monitoring socio-économique. En collaboration avec le SPF Emploi, la variable liée au niveau du diplôme a pu être introduite. Il n’est pas surprenant de constater que plus le niveau du diplôme est élevé, plus le taux d’emploi est élevé. Toutefois, en fonction de l’origine des personnes, malgré un diplôme élevé, le taux d’emploi chez les personnes d’origine africaine ou maghrébine est moins élevé et ces personnes ont un accès plus difficile à l’emploi. Le temps d’attente pour décrocher un premier emploi est cependant identique pour les Belges et les personnes d’origine étrangère, ce qui

buitenlandse achtergrond; dat werpt vragen op aangaande de heersende dynamieken op de arbeidsmarkt. Daarom is Unia voorstander van positieve acties inzake werk, waardoor een kader kan worden geboden aan de werkgevers die met het oog op ongelijkheidsvermindering dat soort acties willen uitvoeren. De minister van Werk heeft onlangs een koninklijk besluit in die zin genomen.

In dezelfde gedachtegang staat Unia gunstig tegenover de door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en door de Federale Staat genomen maatregelen waardoor de sociale inspectie *mystery calls* of situatietesten kan aanwenden, hoewel de federale wetgeving tamelijk beperkend is. Die nieuwe wetgeving zou moeten worden geëvalueerd om na te gaan of zij vruchten afwerpt. Unia wil dat de arbeidsinspectie *data mining* kan toepassen om de bestaande gegevens te gebruiken en te exploiteren met het oog op het ontdekken van mogelijk discriminerende mechanismen op het vlak van indienstneming en ontslag. Unia wil dat tijdens de volgende zittingsperiode diepgaandere maatregelen worden genomen.

Handicap

Mevrouw Els Keytsman, co-directrice van Unia, vervolgt de presentatie van het jaarverslag 2017 met het thema "handicap".

Zij herinnert eraan dat Unia niet alleen de klachten behandelt van wie zich tot de instelling wendt, maar eveneens belast is met het toezicht op de inachtneming van het VN-verdrag ter bescherming van mensen met een handicap. Bij het uitvoeren van die taak werkt Unia samen met een begeleidingscommissie op basis van het beginsel "*nothing about us without us*".

In 2017 opende Unia 516 nieuwe dossiers op basis van handicap, ofwel 23 % van het totale aantal dossiers. De afgelopen 5 jaar springt de stijging van het aantal dossiers voor dit criterium in het oog (+98,5 %). Bij handicap zien we hetzelfde patroon als bij de zogenaamde "raciale" criteria: de discriminaties spelen zich af in veel sectoren.

Wat werk betreft, gaan de dossiers vooral over de organisatie en de arbeidsomstandigheden, ontslagen en vermoedelijke discriminatie bij de aanwerving. Binnen het domein goederen en diensten zien we voornamelijk problemen met de toegankelijkheid van het openbaar vervoer, huisvesting en gezondheid en de zorgverstrekking.

permet de s'interroger sur les dynamiques en cours sur le marché de l'emploi. C'est la raison pour laquelle Unia défend l'idée d'actions positives en matière d'emploi qui permettent de donner un cadre aux employeurs qui veulent mener ce type d'actions en vue de réduire les inégalités. Le ministre de l'Emploi vient de prendre un arrêté royal en ce sens.

Dans le même esprit, Unia se félicite des mesures prises par la Région de Bruxelles-capitale et par l'État fédéral permettant à l'Inspection sociale de recourir aux "*mystery calls*" ou aux tests de situation même si la législation au niveau fédéral est relativement contraignante. Il conviendrait d'évaluer cette nouvelle législation pour voir si elle porte ses fruits. Unia souhaite que l'Inspection du travail puisse recourir au "*data mining*" afin d'utiliser et d'exploiter les données existantes pour détecter les mécanismes potentiellement discriminatoires en matière de recrutement et de licenciement. Unia souhaite que des mesures plus approfondies soient prises sous la prochaine législature.

Handicap

Mme Els Keytsman, codirectrice d'Unia, poursuit la présentation du rapport annuel 2017 en abordant le thème du handicap.

Elle rappelle d'emblée qu'Unia ne traite pas seulement les plaintes des personnes qui s'adressent à l'institution mais qu'il est également chargé de veiller au respect de la Convention des Nations Unies pour la protection des personnes handicapées. Dans cette tâche, Unia travaille de concert avec une commission d'accompagnement sur base du principe "*nothing about us, without us*".

En 2017, Unia a ouvert 516 dossiers liés au handicap, soit 23 % du nombre total de dossiers. Ces 5 dernières années, le nombre de dossiers ouverts pour ce critère a connu une augmentation frappante (+98,5 %). On constate, pour le handicap, un schéma identique à celui des critères «raciaux» : les discriminations ont lieu dans de nombreux secteurs.

En ce qui concerne le travail, les dossiers concernent surtout l'organisation et les conditions de travail, les licenciements et la discrimination présumée à l'embauche. Dans le domaine des biens et services, on note essentiellement des problèmes d'accessibilité des transports publics, de logement, de santé et de soins.

Verkiezingen

In artikel 29 van het VN-verdrag wordt eraan herinnerd dat de personen met een handicap het recht hebben om aan het politieke leven deel te nemen. Dat recht omvat in het bijzonder het recht om te stemmen en om te worden verkozen.

In het kader van de lokale verkiezingen 2018 en van de samenvallende verkiezingen van 2019 voert Unia een studie uit over de burgerparticipatie door mensen met een intellectuele en/of psychische handicap.

Men gaat er immers vaak van uit dat de hinderpalen waarmee de personen met een handicap bij de uitoefening van hun stemrecht worden geconfronteerd, te maken hebben met mobiliteit en met de toegankelijkheid van de stemlokalen. Personen met een mentale handicap krijgen echter te maken met andere belemmeringen, in het bijzonder omdat zij geen toegang hebben tot ondersteuning, informatie, een toegankelijke omgeving, opgeleide en geïnformeerde naasten, of omdat men er ten onrechte van uitgaat dat zij niet in staat zijn om te stemmen.

Om die studie tot een goed einde te brengen, zal Unia mensen uit het doelpubliek, alsook hun omgeving en deskundigen uit het veld rechtstreeks interviewen. De eerste aanzetten tot aanbevelingen zullen in de nasleep van de verkiezingen van 2018 worden geformuleerd, teneinde zoveel mogelijk te bevorderen dat het doelpubliek bij de deelstaat-, federale en Europese verkiezingen van 2019 zijn stemrecht uitoefent. Na de samenvallende verkiezingen zullen nieuwe raadplegingen worden georganiseerd om stof te verschaffen voor het eindverslag met aanbevelingen, dat zal worden bezorgd aan de betrokken leefomgevingen en de overheid en dat met hen zal worden besproken.

Directie-generaal personen met een handicap

Unia is zich bewust van de problemen bij de Directie-generaal voor personen met een handicap. Een vlotte en bereikbare dienstverlening voor personen met een handicap is uiteraard van fundamenteel belang. Bovendien zou de overheid hierin een voorbeeldfunctie moeten opnemen.

Unia is tevreden dat de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten de signalen en het opgemaakte auditrapport, dat nog door de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking werd besteld, ter harte heeft genomen en concreet werk maakt van een verbetering van de situatie met een actieplan.

Élections

L'article 29 de la Convention des Nations Unies rappelle le droit des personnes handicapées à participer à la vie politique. Ce droit inclut notamment le droit de voter et d'être élu.

Dans le cadre des élections locales de 2018 et des élections simultanées de 2019, Unia réalise une étude portant sur la participation citoyenne des personnes en situation de handicap intellectuel et/ou psychique.

Les obstacles rencontrés par les personnes handicapées pour exercer leur droit de vote sont en effet souvent pensés en termes de mobilité et d'accessibilité des sites électoraux. Or, les personnes en situation de handicap mental sont confrontées à d'autres obstacles, notamment parce qu'elles manquent de support, d'informations, d'un environnement accessible, d'un entourage formé et informé, ou encore parce qu'à tort, elles sont considérées comme incapables de voter.

Pour mener à bien cette étude, Unia interrogera directement le public cible ainsi que son entourage et des experts de terrain. Des premières pistes de recommandations seront formulées dans la foulée des élections de 2018 afin de favoriser autant que possible l'exercice du droit de vote du public cible en vue des élections régionales, fédérales et européennes de 2019. De nouvelles consultations seront ensuite organisées après les élections simultanées pour nourrir le rapport final de recommandations qui sera adressé et discuté avec les milieux de vie et les autorités.

Direction générale des personnes handicapées

Unia est consciente des problèmes qui se posent au sein de la Direction générale des personnes handicapées. Un service rapide et accessible pour les personnes handicapées est évidemment fondamental. Les autorités devraient de surcroît assurer une fonction d'exemple en l'espèce.

Unia se réjouit que le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs ait pris au sérieux les signaux, ainsi que le rapport d'audit qu'avait encore commandé la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances et aux Personnes handicapées, et se soit concrètement employé à améliorer la situation en élaborant un plan

Hopelijk leidt dit tot een snelle verbetering van de dienstverlening op korte termijn en een structurele oplossing op middellange termijn.

CRPD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

In 2017 heeft Unia een campagne gevoerd, gericht (met affiches en filmpjes) op de doelgroepen om hen bewust te maken dat zij krachtens het VN-Verdrag rechten hebben. Voor die campagne, heeft Unia een prijs gekregen omdat die campagne opgericht was in samenwerking met personen met een handicap zelf.

De affiches vertalen alle rechten die in het VN-Verdrag vervat zijn en dat België in 2009 heeft geratificeerd. Dit jaar zijn we 10 jaar verder. In het voorjaar van 2019 zullen de Belgische overheden een lijst met vragen ontvangen van het VN-Comité inzake de rechten van personen met een handicap. Met de vragen wil de VN nagaan in hoeverre er in België vooruitgang geboekt is in de inclusie van personen met een handicap in de samenleving. De VN wint ook informatie in bij de andere partners in het Verdrag: Unia en de organisaties van personen met een handicap. In 2020 volgt dan de evaluatie van België. De evaluatie van Unia is alvast dat er in het dagelijks leven van de Belgische personen met een handicap weinig tot niks veranderd is sinds de ratificatie van het Verdrag in 2009 (bijvoorbeeld in het onderwijs, in de vrijetijdsbesteding, in het openbaar vervoer, op de werkvloer).

Er zijn stappen gezet maar in de volgende legislatuur verwacht Unia structurele maatregelen, met een duidelijke visie en een planning om tot meer echte inclusie te komen van personen met een handicap zoals het verdrag het wil.

Unia doet graag de suggestie aan de Kamer om tijdens de volgende legislatuur een hoorzitting te organiseren over het CRPD in aanwezigheid van de rapporteur van de VN, het middenveld Unia zelf over de stand van zaken van de implementatie van het CRPD.

Mensenrechteninstituut

Vervolgens gaat mevrouw Keytsman in op het thema mensenrechten.

België heeft al een reeks federale, gewestelijke, gemeenschappelijke of interfederale instellingen met een statuut, een mandaat en bevoegdheden die gedeeltelijk

d'action. Il faut espérer que ces initiatives permettront, à court terme, d'améliorer le service et, à moyen terme, d'apporter une solution structurelle.

CRPD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

En 2017, Unia a mené une campagne (avec affiches et petits films) axée sur les groupes cibles pour leur faire prendre conscience qu'ils ont des droits en vertu de la Convention des Nations unies. Unia a reçu un prix pour la campagne parce qu'elle avait été mise sur pied en collaboration avec des personnes en situation de handicap.

Les affiches représentent tous les droits contenus dans la Convention, que la Belgique a ratifiée en 2009, cela fera dix ans cette année. Au cours du printemps 2019, les autorités belges recevront un questionnaire de la part du Comité des Nations unies des droits des personnes handicapées. Les Nations unies souhaitent ainsi examiner dans quelle mesure la Belgique a progressé sur le plan de l'inclusion de la personne handicapée dans la société. Les Nations unies recueillent aussi des informations auprès des autres partenaires à la Convention: Unia et les organisations de personnes handicapées. L'évaluation de la Belgique interviendra alors en 2020. Unia estime en tout cas que rien ou pratiquement rien n'a changé dans la vie quotidienne des personnes handicapées en Belgique depuis la ratification de la Convention en 2009 (par exemple, dans l'enseignement, les loisirs, les transports en commun, au travail).

Il y a eu des initiatives mais Unia attend pour la prochaine législature des mesures structurelles s'inscrivant dans une vision claire et un calendrier en vue d'une véritable inclusion accrue des personnes handicapées, comme l'exige la Convention.

Unia suggérerait volontiers à la Chambre d'organiser au cours de la prochaine législature une audition en présence du rapporteur des Nations unies, de la société civile et d'Unia sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la CRPD.

Institution Nationale des Droits de l'Homme (INDH)

Mme Keytsman évoque ensuite la thématique des droits de l'homme.

La Belgique dispose déjà d'une série d'institutions fédérales, régionales, communautaires ou interfédérales disposant d'un statut, d'un mandat et de compétences

overeenkomen met die van een Nationaal mensenrechteninstituut, maar het heeft nog geen instituut als dusdanig. VN-organisaties raden België echter al jaren herhaaldelijk aan om een dergelijk instituut op te richten. Sinds 1999 hebben opeenvolgende regeringen de oprichting van zo'n instituut op hun werkprogramma staan. België herhaalde deze belofte in 2011 en 2016 zelfs formeel voor de VN-Mensenrechtenraad en deed dat opnieuw namens de minister van Justitie op 27 maart 2015 in zijn Verklaring van Brussel.

Het einde van de legislatuur nadert en het ziet er niet naar uit dat de oprichting van een dergelijk nationaal mensenrechteninstituut nog deze legislatuur zal plaatsvinden. Als voor het einde van de legislatuur geen nationaal mensenrechteninstituut wordt opgericht, moeten de volgende regeringen en parlementen deze oude belofte waarmaken.

Voor Unia en Myria moet een nationaal mensenrechteninstituut de volgende kenmerken hebben:

- rechtspersoonlijkheid;
- eigen middelen en personeel;
- interfederaal statuut door een samenwerkingsakkoord tussen alle entiteiten;
- voldoen aan de Principes van Parijs (onafhankelijkheid, breed mandaat, structuur enz.) zodat het met een status A kan worden erkend;
- rekening houden met de bestaande instellingen qua statuut en mandaat deels voor mensenrechten verantwoordelijk zijn en hen bij dit instituut betrekken;
- oprichting van het instituut gebeurt in overleg met het maatschappelijk middenveld.

Wat de structuur van het mensenrechteninstituut betreft, zijn Unia en Myria voorstander van het behoud en de consolidering van de bestaande instellingen omdat die leidt tot meer zichtbaarheid en contact met burgers en specifieke doelgroepen. Bovendien blijven hun deskundigheid en specifieke methodes zo behouden. Een dergelijk instituut komt ook tegemoet aan de uitdaging dat instanties van verschillende beleidsniveaus er op een gelijkwaardige manier aan kunnen participeren.

qui correspondent partiellement à celles d'une institution des droits humains, sans toutefois disposer d'un institut à proprement parler. Depuis des années, les organisations des Nations unies recommandent toutefois régulièrement à la Belgique de créer un tel institut. Depuis 1999, plusieurs gouvernements successifs ont repris la création d'une institution de ce type dans leur programme de travail. Cet engagement a été réitéré formellement par la Belgique en 2011 et en 2016 devant le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, mais aussi à l'occasion de la Déclaration de Bruxelles, le 27 mars 2015, par le ministre de la Justice.

La fin de la législature approche il semble que la création de cette institution nationale des droits de l'homme ne sera pas encore au rendez-vous. Dans l'éventualité où le projet de création d'une institution nationale des droits humains ne devait pas aboutir avant la fin de la législature, il reviendrait aux prochains gouvernements et parlements de concrétiser cet engagement déjà ancien.

Pour Unia et pour Myria, une institution nationale des droits humains devrait avoir les caractéristiques suivantes:

- personnalité juridique;
- budget et personnel propres;
- statut interfédéral, par le biais de la conclusion d'un accord de coopération entre toutes les entités;
- conformité aux Principes de Paris (mandat, structure...), de manière à être reconnue avec un statut A;
- prise en compte des institutions existantes ayant un statut et un mandat couvrant partiellement les droits humains et qu'elles soient d'une manière ou d'une autre parties prenantes de cette nouvelle institution/mécanisme;
- création de l'institution en consultation et en concertation avec la société civile.

Quant à la structure de l'institution des droits de l'homme, Unia et Myria estiment que le maintien et la consolidation des institutions existantes aurait l'avantage de garantir une visibilité et une présence vis-à-vis des citoyens et des publics-cibles spécifiques, ainsi que de préserver les expertises et les méthodologies spécialisées. Un tel mécanisme permettrait également de répondre au défi de la participation d'organes relevant de niveaux de pouvoirs différents, mais égaux.

Het mandaat, het statuut en de bevoegdheden van al deze mensenrechteninstellingen moeten helemaal worden erkend. Dit moet gepaard gaan met de oprichting van een mechanisme dat de acties van deze instellingen moet coördineren voor die aspecten die tot de opdracht van een nationaal mensenrechteninstituut behoren. Een dergelijk mechanisme treedt op internationaal vlak op als de spreekbuis van de verschillende instellingen (VN-comités, Raad voor de Rechten van de Mens enz.).

Unia werd onlangs door de Internationale alliantie van mensenrechteninstellingen (GANHRI) als nationale mensenrechteninstelling met status B erkend. Ter herinnering: tot 2014 – het jaar van de opsplitsing in Unia en Myria – was het voormalige Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding erkend als mensenrechteninstelling met status B.

Unia maakt ook deel uit van het Platform Mensenrechten, een gezamenlijk initiatief van onafhankelijke publieke instellingen die een mandaat hebben om bepaalde fundamentele rechten van al de personen die in België leven te beschermen en te promoten.

Evaluatie Adar

Toenmalig staatsecretaris voor gelijke kansen nam het langverwachte initiatief ter evaluatie van de federale antiracisme- en antidiscriminatie wetten. Dit was een belangrijke stap. Ze leidde tot een uitgebreide bespreking in de Kamer van het eerste en tussentijdse rapport van de expertencommissie die daartoe in het leven werd geroepen, het evaluatierapport van Unia op basis van de meldingen en het rapport van het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen (DOC 54 3117/001).

Op basis van dit werk kondigde de volgende staatsecretaris een aanpassing van het huidige wettelijke kader aan voor wat betreft enkele zogenaamde *quick wins*. Het betreft daarbij onder meer kleine maar noodzakelijk aanpassingen aan de omschrijving van enkele criteria en het creëren van de mogelijkheid om op basis van meerdere criteria beroep te doen op de bestaande wetgeving.

Unia hoopt dat deze wijzigingen alsnog kunnen aangenomen worden deze legislatuur en werkt daarom graag samen met de huidige bevoegde minister van Werk en Gelijke Kansen.

Il y a lieu de reconnaître pleinement le mandat, le statut et les compétences de chacune de ces institutions dans le domaine des droits humains, tout en créant un mécanisme permettant de coordonner les actions de ces institutions dans ce qui relève des missions d'une institution nationale des droits de l'homme. Un tel mécanisme serait l'interlocuteur des différentes instances sur le plan international (comités onusiens, Conseil des droits de l'Homme).

Unia a récemment été reconnu par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'Homme (GANHRI) comme une institution nationale de protection des droits de l'homme de statut B. Pour rappel, jusqu'en 2014 – année de la scission en Unia et Myria – l'ancien Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme était reconnu comme institution des droits de l'homme de statut B.

Unia fait également partie de la Plateforme "droits de l'homme", une initiative commune d'institutions publiques indépendantes, mandatées pour protéger et promouvoir certains droits fondamentaux de toutes les personnes vivant en Belgique.

Évaluation des lois antiracisme et antidiscrimination

La secrétaire d'État à l'Égalité des chances de l'époque a pris l'initiative tant attendue de procéder à l'évaluation des lois fédérales antiracisme et antidiscrimination. Il s'agissait d'une étape importante. Elle a débouché, à la Chambre, sur une discussion détaillée du premier rapport et du rapport intermédiaire de la commission d'experts instituée à cet effet, du rapport d'évaluation d'Unia basé sur les signalements et du rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (DOC 54 3117/001).

C'est sur la base de ce travail que la secrétaire d'État suivante a annoncé une adaptation du cadre légal existant afin de prendre quelques mesures à effet rapide (*quick wins*). Il s'agit notamment d'adaptations mineures mais nécessaires de la définition de quelques critères et de la création de la possibilité d'invoquer la législation existante sur la base de plusieurs critères.

Espérant que ces modifications pourront encore être adoptées sous la législature en cours, Unia se félicite dès lors de collaborer avec l'actuel ministre compétent chargé de l'Emploi et de l'Égalité des chances.

Interfederaal actieplan tegen racisme

In opdracht van toenmalig staatssecretaris voor gelijke kansen verscheen in 2016 een studie met de veelzeggende titel “Racisme in België 15 jaar na de Durban verklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme”. Het engagement van België om een dergelijk plan te ontwikkelen dateert van 2001, toen de Wereldconferentie ter Bestrijding van Racisme, Rassendiscriminatie, Vreemdelingenhaat en Aanverwante Onverdraagzaamheid plaatsvond (Durban I).

Verschillende internationale organisaties wijzen België geregeld op het ontbreken van een dergelijk interfederaal plan.

— er is momenteel het bezoek van de Working Group of Experts on People of African Descent aan België (van 4 tot 11 februari). Deze working group werd in de nasleep van de Durban conferentie opgericht binnen de VN.

— volgende week is er het bezoek van de European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) van de Raad van Europa aan ons land voor haar 6^e monitoring van België.

— en in het kader van de International Convention on the Elimination of Racial Discrimination (CERD) maakt België zich op dit moment op voor haar rapportage.

Ook de jaarverslagen van Unia tonen de grote nood aan een interfederaal actieplan. Discriminatie op basis van raciale criteria is nog steeds een al te courante ervaring voor talrijke burgers.

Unia vraagt de volgende federale, gewestelijke en gemeenschapsregeringen samen een ambitieus en breed gedragen interfederaal actieplan tegen racisme, raciale discriminatie, xenofobie en onverdraagzaamheid te ontwikkelen. Om zo’n plan doeltreffend te maken is overleg met het middenveld nodig, en in het bijzonder met de organisaties die de belangen behartigen van slachtoffers van racisme. Het proces is even belangrijk als het resultaat zelf en alle relevante actoren moeten daarom betrokken worden: overheden, sociale partners, het maatschappelijk middenveld, gerechtelijke actoren, academici enz.

Plan d'action interfédéral contre le racisme

En 2016, à la demande de la secrétaire d'État pour l'Égalité des chances de l'époque, paraissait l'étude en néerlandais “*Racisme in België 15 jaar na de Durban verklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme*”. L'engagement de la Belgique d'élaborer un tel plan date effectivement de 2001, année où s'est tenue la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance (Durban I).

Plusieurs organisations internationales interpellent régulièrement la Belgique sur l'absence d'un tel plan interfédéral.

— le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine rend ainsi actuellement visite à la Belgique (du 4 au 11 février). Ce groupe de travail a été créé au sein de l'ONU dans la foulée de la Conférence de Durban;

— la semaine prochaine, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe se rendra dans notre pays pour son 6^e monitoring de la Belgique;

— et dans le cadre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD), la Belgique prépare actuellement son rapportage.

Les rapports annuels d'Unia montrent aussi que la Belgique a grand besoin d'un plan d'action interfédéral. La discrimination sur la base de critères raciaux reste une expérience beaucoup trop courante pour nombre de citoyens.

Unia demande que les prochains gouvernements fédéral, régionaux et communautaires élaborent ensemble un plan d'action interfédéral ambitieux et largement soutenu contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance. Pour qu'un tel plan soit efficace, une concertation s'impose avec les acteurs de terrain et en particulier avec les organisations qui défendent les intérêts des victimes du racisme. Le processus est en effet aussi important que le résultat lui-même, et doit mobiliser tous les acteurs pertinents: autorités publiques, partenaires sociaux, société civile, acteurs judiciaires, académiques ...

Nationale Romastrategie

De huidige nationale Romastrategie dateert van 2012. Unia vraagt dat de volgende regering een update van dit nationale actieplan voor de integratie van Roma uitvoert en haar beleid afstemt op de reële noden die op het terrein aanwezig zijn, in het bijzonder bij lokale besturen. Een dergelijke evaluatie en bijstelling was voorzien voor de huidige legislatuur maar werd nooit uitgevoerd. De basis hiervoor werd de voorbije jaren gelegd door het Nationaal Roma Platform.

Het Nationaal Roma Platform brengt de verschillende beleidsniveaus (federaal, regio's, lokale besturen) samen rond het thema Roma en wordt getrokken door de POD Maatschappelijk Integratie.

Ook Unia maakt deel uit van dit platform. In 2018 organiseerde het platform lokale rondetafels in Namen en Charleroi. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vond er een ronde tafel plaats over toegang tot primaire gezondheidszorg voor de Romabevolking. Daarnaast organiseerde het platform ook een dialoogmoment en een ronde tafel over gender en Roma. Voor de dienst voogdij van de FOD Justitie richtte het platform een intervisie in voor voogden van minderjarige Roma.

Unia stelt vast dat er op het terrein een grote nood blijft aan expertise en kennis over werken met deze bijzondere doelgroep met specifieke noden, daarvoor blijft het inzetten van brugfiguren of stewards essentieel. Daarnaast is continuïteit belangrijk, de huidige aanpak is te versnipperd en hangt te veel af van projectmiddelen.

Specifiek voor woonwagenbewoners is er dringend nood aan een oplossing voor het gebrek aan residentiële en doortrekkersterreinen in de drie regio's.

Op federaal niveau zorgde de vice-eersteminister en minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken op vraag van Unia en het Steunpunt voor Armoedebestrijding voor een verduidelijking van de Algemene Onderrichtingen met betrekking tot het referentieadres voor personen die in een mobiele woning verblijven. Dit is een stap in de goede richting. Helaas blijkt er een tekort aan organisaties die een dergelijk adres aanbieden. Unia pleit daarom om dit ook mogelijk te maken voor OCMW's.

Stratégie nationale concernant les Roms

L'actuelle stratégie nationale concernant les Roms date de 2012. Unia demande que le prochain gouvernement actualise ce plan d'action national pour l'intégration des Roms et règle sa politique sur les besoins réels sur le terrain, en particulier au niveau des pouvoirs locaux. Cette évaluation et cet ajustement étaient prévus pour la législature actuelle, mais n'ont jamais été réalisés. Les bases en avaient été jetées ces dernières années par la Plateforme nationale pour les Roms.

La Plateforme nationale pour les Roms réunit les différents niveaux de pouvoir (fédéral, régions, pouvoirs locaux) autour de la thématique des Roms et est pilotée par le SPF Intégration sociale.

Unia fait aussi partie de cette plateforme. En 2018, la plateforme a organisé des tables rondes locales à Namur et à Charleroi. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, une table ronde a été consacrée à l'accès de la population rom aux soins de santé primaires. Par ailleurs, la plateforme a également organisé un dialogue et une table ronde sur le genre et les Roms. Pour le service des tutelles du SPF Justice, la plateforme a organisé une intervisie pour les tuteurs de roms mineurs.

Unia constate que le terrain a toujours un grand besoin d'expertise et de connaissance quant au travail avec ce groupe particulier présentant des besoins spécifiques. Il demeure dès lors essentiel de recourir à des personnes-relais et à des stewards. Par ailleurs la continuité est importante, l'approche actuelle est trop morcelée et dépend trop des moyens alloués aux projets.

Spécifiquement en ce qui concerne les gens du voyage, il convient de trouver d'urgence une solution au manque de terrains résidentiels et de transit dans les trois régions.

Au niveau fédéral, le vice-premier ministre et ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a clarifié, à la demande d'Unia et du Service de lutte contre la pauvreté, les Instructions générales en ce qui concerne l'adresse de référence des personnes qui ont une demeure mobile. C'est un pas dans la bonne direction. Hélas, il n'y a pas assez d'organisations qui proposent une telle adresse. Unia plaide dès lors pour que les CPAS puissent également proposer une telle adresse.

Memorandum

Het einde van deze legislatuur nadert en dat is ook voor Unia de gelegenheid om te kijken naar de realisaties van deze periode maar ook om vooruit te kijken naar wat zij van de volgende regering verwacht om gelijke kansen te versterken en racisme en discriminatie te bestrijden.

Daarom maakte Unia een memorandum op met 61 aanbevelingen voor alle nieuwe regeringen die na mei 2019 gevormd zullen worden (zie website van Unia).

Unia kijkt uit naar een constructieve samenwerking met de volgende regering maar natuurlijk ook met het parlement

Mémoire

La présente législature touchant à sa fin, Unia en profite pour examiner ce qui a été réalisé pendant cette période mais également pour faire part de ses attentes à l'égard du prochain gouvernement pour renforcer l'égalité des chances et lutter contre les discriminations et le racisme.

C'est pourquoi Unia a rédigé un mémoire contenant 61 recommandations pour tous les nouveaux gouvernements qui seront formés après mai 2019 (voir site web d'Unia) .

Unia se réjouit à l'idée de collaborer d'une manière constructive avec le prochain gouvernement mais aussi évidemment avec le Parlement

II. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) merkt op dat het aantal aangiften stijgt en dat Unia benadrukt met een gebrek aan middelen te kampen. Wat is daarvan het gevolg? Heeft Unia bepaalde studies niet kunnen uitvoeren? Wat zijn de behoeften op materieel vlak en inzake personeel?

De sprekerster vraagt verduidelijkingen aangaande de door Unia bepleite nieuwe overeenkomst betreffende de aan de politie verstrekte opleidingen. *Mevrouw Fonck* herinnert eraan dat de opvang van klagers door de politie een belangrijk thema is. Het eerste contact tussen het slachtoffer en de politie is in veel opzichten bepalend voor het vervolg van het onderzoek.

Wat de discriminatie bij indienstneming betreft, is de feedback over de toepassing van de *mystery calls* positief. *Mevrouw Fonck* vraagt meer toelichting. Moet die regeling behouden blijven of worden aangevuld? Unia vraagt dat een evaluatie wordt uitgevoerd. Wie zou daarmee moeten worden belast? Unia? De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg?

De sprekerster stelt vast dat de regelingen ter bestrijding van op handicap gebaseerde discriminatie ondoeltreffend zijn. Zij meent dat het beleid ter zake kan worden samengevat als “*too little, too late*”. Er gaapt een diepe kloof tussen de wettelijke verplichtingen inzake integratie van gehandicapten en de toestand in het veld. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij de beleidsmakers, maar ook bij elke speler in de samenleving, in het bijzonder de bedrijven. De integratie van gehandicapten blijft een gigantische opdracht.

Tot slot komt mevrouw Fonck terug op het vraagstuk in verband met de sociale media. Die functioneren als echte uitlaatkleppen en blijken krachtige kanalen te zijn via welke haatdragende inhoud en discriminerende denkbepelden worden verspreid. Hoewel de wetgeving ter beteugeling van dergelijke uitingen van toepassing is in die context, net zoals in alle andere domeinen, kan ze er moeilijker worden toegepast bij gebrek aan afdoende hefboomen. De sprekerster beklemtoont het belang van die problematiek voor onze democratieën. Ziet Unia denksporen voor een oplossing?

De heer Damien Thiéry (MR) vraagt of Unia momenteel met moeilijkheden kampt wegens gebrek aan personeel of financiële middelen. De spreker wil statistieken ontvangen, bijvoorbeeld over de gemiddelde behandelingsduur van een dossier.

II. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

Mme Catherine Fonck (cdH) note une augmentation du nombre de signalements alors qu’Unia souligne le manque de moyens auquel il est confronté. Quelle en est la conséquence: Unia a-t-il dû renoncer à réaliser certaines études? Quels sont les besoins en termes de ressources matérielles et humaines?

L’oratrice demande des précisions concernant la nouvelle convention relative aux formations données à la police, pour laquelle plaide Unia. *Mme Fonck* rappelle que l’enjeux de l’accueil des plaignants par la police est majeur. Le premier contact entre la victime et les forces de police est déterminant à bien des égards pour la suite de l’enquête.

Concernant les discriminations à l’embauche, le retour sur l’application des *mystery calls* est positif. *Mme Fonck* demande davantage de précisions: ce mécanisme doit-il être conservé? complété? ... Unia demande la réalisation d’une évaluation. Qui devrait en être chargé? Unia? Le SPF Travail, Emploi et Concertation sociale?

L’oratrice constate l’inefficacité des dispositifs de lutte contre les discriminations fondées sur le handicap. Pour l’oratrice, la politique en la matière se résume en cette expression: trop peu, trop tard! La fracture entre les obligations légales d’intégration des personnes handicapées et la réalité du terrain est immense. La responsabilité en incombe aux responsables politiques mais également à chacun dans la société, en particulier aux entreprises. L’intégration des personnes handicapées demeure un immense chantier.

Enfin, *Mme Fonck* revient sur la question des réseaux sociaux. Ces derniers constituent de véritables exutoires et se révèlent être de puissants vecteurs de diffusion de discours de haine et d’idées discriminatoires. Alors que la législation réprimant ces discours s’y applique comme partout ailleurs, elle y est beaucoup plus difficile à faire respecter: les leviers sont insuffisants. L’oratrice souligne l’importance de cette question pour nos démocraties. Unia entrevoit-il des pistes de solution?

M. Damien Thiéry (MR) demande si Unia connaît à l’heure actuelle des difficultés en raison de manque de personnel ou de moyens financiers. L’orateur souhaite disposer de statistiques telles que la durée moyenne de traitement d’un dossier.

Hij vraagt tevens hoe het zit met de samenwerking tussen Unia en de politie. De overeenkomst met betrekking tot de opleidingen loopt af. Hoe kan de situatie zo snel mogelijk worden uitgeklaard.

De heer Thiéry neemt nota van de vraag van Unia betreffende de herziening van artikel 150 van de Grondwet.

De spreker herinnert voorts aan het werk dat hij vanuit zijn mandaat als lid van de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa persoonlijk heeft verzet in de dossiers aangaande discriminatie bij de indienstneming en integratie van gehandicapten. Een en ander heeft ertoe geleid dat die Parlementaire Vergadering een aanbeveling heeft uitgebracht inzake discriminatie bij de toegang tot werk, alsook een verslag met als titel *“For a disability-inclusive workforce”* (Raad van Europa, document 14665 van 19 november 2018). Die stukken zijn interessante referentiedocumenten, waaruit men in België inspiratie zou moeten putten. De aanbeveling omvat in het bijzonder een omschrijving van het vaak omstreden begrip “discriminatie”. In het verslag worden dan weer talrijke goede praktijken van de lidstaten bijeengebracht.

De heer Thiéry vraagt of Unia betrekkingen onderhoudt met de Parlementaire Assemblée, alsook met de Raad van Europa in het algemeen. Kunnen de parlementsleden die zitting hebben in de Assemblée helpen om die banden aan te halen?

Wat de situatie binnen de DG Personen met een handicap betreft, zegt de spreker de ontwikkeling van de toestand met bijzondere aandacht te volgen. Hij geeft aan dat de ter zake bevoegde minister een actieplan heeft uitgewerkt en heeft aangekondigd dat dit in mei 2019 zal worden opgestart. De heer Thiéry herinnert er ook aan de minister te hebben verzocht om ten aanzien van de betrokken burgers zo goed mogelijk te communiceren.

Ook het NIRM was tijdens de zittingsperiode één van de stokpaardjes van de spreker. De heer Thiéry betreurt dat die instelling nog steeds geen werkelijkheid is geworden. Hoe ziet Unia de toekomstige samenwerking met het NIRM en met Myria? Hoe kunnen overlappingen en de daarmee verbonden kosten zoveel mogelijk worden voorkomen?

De heer Dirk Janssens (Open Vld) beklemtoont dat Unia in het voorwoord bij haar verslag het volgende stelt: “Vooral in Vlaanderen gingen stemmen op die onze opdracht en onze standpunten in vraag stellen. Ze hebben moeite met ons onafhankelijk en interfederaal statuut.” Volgens de spreker gaat van dat voorwoord de boodschap uit dat “de politiek tegen ons is”. Wie beoogt

L'orateur s'informe de la situation de la coopération entre Unia et la police. La convention relative aux formations arrive à échéance. Comment remédier à la situation le plus rapidement possible?

M. Thiéry prend acte de la demande d'Unia relative à la révision de l'article 150 de la Constitution.

L'orateur rappelle d'autre part le travail qu'il a personnellement réalisé dans les dossiers de la discrimination à l'embauche et de l'intégration des personnes handicapées dans le cadre de son mandat de membre de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Ce travail a conduit à l'adoption par l'Assemblée d'une recommandation sur les discriminations dans l'accès à l'emploi et d'un rapport intitulé “Pour une population active intégrant les personnes handicapées” (Doc. 14665 du 19 novembre 2018). Ces documents constituent des références intéressantes dont il convient de s'inspirer en Belgique. La recommandation contient notamment une définition de la notion souvent controversée de “discrimination”. Le rapport rassemble quant à lui de nombreuses bonnes pratiques des états membres.

M. Thiéry demande si des liens existent entre Unia et l'Assemblée et le Conseil de l'Europe en général. Les parlementaires membres de l'Assemblée peuvent-ils aider à resserrer ces liens?

Quant à la situation au sein de la DG Personnes Handicapées, l'orateur se dit particulièrement attentif à l'évolution de la situation. Il indique que le ministre en charge a établi un plan d'action et annoncé son démarrage pour le mois de mai 2019. M. Thiéry rappelle également avoir invité le ministre à s'assurer de la meilleure communication possible vis-à-vis des administrés concernés.

L'INDH a également constitué l'un des chevaux de bataille de l'orateur au cours de la législature. M. Thiéry constate avec regret que ce dernier n'est toujours pas en place. Comment Unia envisage-t-il la future collaboration avec l'INDH d'une part et Myria d'autre part? Comment éviter au maximum les chevauchements et le coût y lié?

M. Dirk Janssens (Open Vld) souligne que dans l'avant-propos de son rapport, Unia déclare “En Flandre surtout, des voix s'élèvent dans certains rangs politiques pour mettre en doute notre rôle et certaines de nos positions. Notre statut, indépendant et interfédéral, dérange.” Pour l'orateur, le message qui se dégage de cet avant-propos est “le politique est contre nous”.

Unia precies? Worden alleen de met Gelijke Kansen belaste Vlaamse minister en het Vlaams Belang beoogd, of heeft die stelling een ruimere draagwijdte?

Uit het verslag blijkt dat België, in vergelijking met de andere Europese landen, over een van de meest geslaagde juridische apparaten beschikt, maar dat ons land de mist ingaat als het erop aankomt dat apparaat ten volle in praktijk te brengen. Beschikt Unia over gegevens die aantonen dat sommige landen er beter in slagen concreet uitvoering te geven aan hun antidiscriminatieregelingen? In welk opzicht verschilt ons instrumentarium van dat van de andere landen?

Unia wijst op een polarisatie van het publieke debat over de diversiteitsvraagstukken. Dat leidt tot een tegenstrijdige vaststelling: enerzijds wijst Unia er duidelijk op dat haar stellingnames – en dus haar onafhankelijkheid – ter discussie staan; anderzijds zegt Unia dat het voortdurend onder druk wordt gezet om voor het ene of het andere kamp te kiezen. In welke mate verstoort die situatie de werking van Unia en doet ze afbreuk aan haar onafhankelijkheid?

Welke rol zou Unia kunnen spelen om die polarisering tegen te gaan?

Voorts waarschuwt Unia voor *hate speech* door publieke figuren. Wie zijn die figuren? Gaat het alleen om politici? Wat is de impact op het in het middenveld gangbare discours? Hoeveel van dat soort gevallen werden bij Unia gemeld? Wie zijn de klagers? Welk gevolg geeft Unia aan die klachten? Werden die dossiers aanhangig gemaakt bij de rechtbanken? De heer Janssens beklemtoont het belang van die vraag: een éénmaal vertelde leugen blijft een leugen, maar als ze vaak wordt herhaald, dreigt ze voor waarheid door te gaan.

De spreker komt terug op de bespreking van het jaarverslag over 2015; Unia had toen aangegeven dat de benaming Unia na de naamsverandering vrij weinig bekend bleef. Welke initiatieven werden genomen om Unia meer naambekendheid te verlenen en welke resultaten hebben die opgeleverd?

Eveneens in het jaarverslag over 2015 wees Unia op het verschil tussen het aantal meldingen en het aantal feiten van discriminatie. De heer Charlier concludeerde daaruit dat inspanningen moesten worden geleverd inzake de registratie van die feiten. Hoe is de stand van zaken? De heer Janssens gaat uit van het beginsel die die inspanningen moeten worden geleverd door alle betrokken actoren, ook door Unia zelf. De praktijk

Qui Unia vise-t-il exactement? Vise-t-on uniquement le ministre flamand en charge de l'Egalité des chances et le Vlaams Belang ou cette déclaration a-t-elle une portée plus large?

Il ressort du rapport que la Belgique dispose d'un arsenal juridique parmi les plus aboutis par rapport aux autres pays européens, mais échoue à le mettre pleinement en pratique. Unia dispose-t-il de données démontrant que certains autres pays réussissent mieux l'implémentation de leurs dispositifs antidiscrimination? En quoi notre instrumentarium diffère-t-il de celui des autres pays?

Unia met en lumière une polarisation du débat public sur les questions de diversité. Ceci mène à un constat contradictoire: d'une part Unia met en évidence une remise en question de ses prises de position et dès lors de son indépendance. D'autre part, Unia dit subir des pressions permanentes le poussant à choisir l'un ou l'autre camp. Dans quelle mesure cette situation perturbe-t-elle le fonctionnement d'Unia et porte-t-elle atteinte à son indépendance?

Quel rôle Unia pourrait-il jouer afin de lutter contre cette polarisation?

Unia met en outre en garde contre des discours de haine proférés par des figures publiques. Qui sont ces personnes? S'agit-il uniquement de politiciens? Quel est l'impact sur le discours utilisé dans la société civile? Combien de cas de ce genre ont-ils été signalés à Unia? Quels sont les plaignants? Quelles suites Unia donne-t-il à ces plaintes? Ces dossiers ont-ils été portés devant les tribunaux? M. Janssens souligne l'importance de cette question: un mensonge proféré une seule fois reste un mensonge, s'il est fréquemment répété, il tend à passer pour la vérité.

L'orateur revient sur la discussion relative au rapport annuel 2015, au cours de laquelle Unia avait indiqué que le nom d'Unia restait relativement peu connu, suite au changement de dénomination. Quelles initiatives ont été prises pour faire connaître le nom d'Unia et avec quels résultats?

Toujours dans le rapport 2016, Unia pointait la différence entre le nombre de signalements et le nombre de faits de discrimination. M. Charlier en concluait que des efforts devaient être fournis sur le plan de l'enregistrement de ces faits. Quel est l'état des lieux? M. Janssens part du principe que ces efforts doivent être fournis par tous les acteurs concernés, en ce compris Unia lui-même. La pratique a montré que certains dossiers

heeft aangetoond dat sommige dossiers wel bij Unia werden ingediend maar niet werden geregistreerd door de politie.

Unia heeft altijd de aanpak verdedigd waarbij een gerechtelijke procedure het laatste redmiddel moet zijn. De spreker is het daarmee eens. Welk klachtenpercentage geeft aanleiding tot een gerechtelijke procedure en hoe evolueert dat percentage? Hoeveel bedraagt het percentage zaken waarin de rechter daadwerkelijk discriminatie vaststelt?

De heer Janssens herinnert eraan dat een tweede Interfederaal Actieplan tegen homofoob en transfoob geweld werd aangenomen. Die aanneming heeft echter drie jaar vertraging opgelopen, wat betekent dat tussen 2015 en 2018 geen enkel referentie-instrument beschikbaar was. Wat waren daarvan de gevolgen in het veld?

Voorts attendeert de spreker erop dat elke politiezone moet worden toegerust met een referentieambtenaar belast met de opvang van de slachtoffers van homofoob of transfoob geweld. Die ambtenaar ziet ook toe op het goede verloop van de procedure. De burgers mogen evenwel de identiteit van die persoon niet kennen. De politieofficiëren volgen voorts in het kader van hun opleidingsprogramma een door Unia verstrekte basisopleiding inzake discriminatiebestrijding. Voor de uitwerking van een geïntegreerd opleidingsprogramma zijn de politiescholen autonoom bevoegd. Hoe beoordeelt Unia die regeling? Is in het veld een gunstig effect merkbaar? Werken de referentieambtenaren samen met Unia? Worden er gestructureerde opleidingsprogramma's opgezet?

Ten slotte komt de heer Janssens terug op de lokale meldpunten van Unia. Die kwamen er via een overeenkomst met de steden, die in 2019 afloopt. *Quid* aangaande de hernieuwing ervan? De heer Janssens herinnert eraan dat het enige meldpunt voor Vlaams-Brabant zich in Leuven bevindt. Wordt overwogen een meldpunt op te richten voor het arrondissement Halle-Vilvoorde?

De heer Daniel Senesael (PS) wil weten of Unia, gezien het toegenomen aantal meldingen en de grote verscheidenheid van de behandelde thema's, momenteel over de vereiste financiële en personele middelen beschikt om haar taken te vervullen.

De spreker neemt er akte van dat Unia een memorandum voor de verkiezingen 2019 heeft gepubliceerd. Hij zal dat aandachtig doornemen.

étaient introduits auprès d'Unia mais pas enregistrés par la police.

Unia a toujours défendu l'approche selon laquelle la procédure judiciaire doit constituer le dernier recours, ce que l'orateur soutient. Quel est le pourcentage de plaintes qui donnent lieu à une procédure judiciaire et comment ce pourcentage évolue-t-il? Quel est le pourcentage d'affaires dans lesquelles le juge constate effectivement une discrimination?

M. Janssens rappelle qu'un deuxième Plan interfédéral de lutte contre l'homophobie et la transphobie a été adopté. Cette adoption accuse cependant un retard de 3 ans ce qui signifie qu'entre 2015 et 2018, aucun instrument de référence n'était disponible. Quelles en furent les conséquences sur le terrain?

L'orateur rappelle que chaque zone de police doit être dotée d'un fonctionnaire de référence en charge de l'accueil des victimes d'infractions à caractère homophobe ou transphobe. Cette personne veille également au bon déroulement de la procédure. Cependant les citoyens ne peuvent pas connaître l'identité de cette personne. Les officiers de police suivent en outre dans le cadre de leur cursus une formation de base en matière de discrimination, dispensée par Unia. La mise en place d'un programme de formation intégré relève de l'autonomie des écoles de police. Comment Unia évalue-t-il ce dispositif? Note-t-on un effet positif sur le terrain? Les fonctionnaires de référence collaborent-ils avec Unia. Des programmes de formations structurés sont-ils mis en place?

Enfin, M. Janssens revient sur les points de contact locaux d'Unia. Ces derniers ont été fixés au moyen d'accord avec les villes, qui viennent à échéance en 2019. Quid de leur renouvellement. M. Janssens rappelle que le seul point de contact pour le Brabant flamand se situe à Louvain. Envisage-t-on de créer un point de contact pour l'arrondissement de Halle-Vilvorde.

M. Daniel Senesael (PS) souhaite savoir si Unia dispose aujourd'hui et compte tenu de la hausse du nombre de signalements et de la grande variété des matières traitées, des moyens financiers et humains nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.

Il prend acte de la publication par Unia d'un memorandum pour les élections 2019 qui retient toute son attention.

De heer Senesael wil weten wanneer het koninklijk besluit betreffende de positieve acties zal worden uitgevaardigd en bekendgemaakt.

Kan Unia denkpluistes aanreiken om de diversiteit binnen de ondernemingen op te voeren en inzonderheid meer medewerkers van vreemde origine, alsook meer mensen met een handicap, in dienst te nemen?

Momenteel maakt de minister van Justitie werk van de correctionalisering van de haatmisdrijven in de pers. Werd Unia daarover geraadpleegd? Hoe staat het daarmee?

Uit de aangereikte cijfers blijkt dat het aantal meldingen stijgt. Is er een verband tussen die stijging en de wijziging van de toegangsvoorwaarden tot het gerecht?

Blijkbaar is er weinig belangstelling voor de opleidingen die Unia organiseert. Hoe kan die trend worden omgebogen? Het is belangrijk dat de bestrijding van discriminatie een essentieel aandachtspunt wordt voor het personeel van de overheidsdiensten, inzonderheid van de politie. Volgens de spreker zou daardoor het aantal seponeringen fors dalen.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) looft de kwaliteit van de uiteenzetting van Unia, waaruit een aanpak met open vizier en zonder taboes blijkt.

De actualiteit toont aan dat de bestrijding van discriminatie een permanente strijd is. De heer Flahaux verwijst naar ons uitgebreide wetgevend instrumentarium inzake de integratie van de mensen met een handicap; helaas is dat instrumentarium vaak onwerkzaam, aangezien overtredingen niet effectief worden gestraft. Gaat het memorandum van Unia in op dat probleem? Welke aanbevelingen kunnen in dat verband worden geformuleerd?

Met betrekking tot homofobie en transfobie is weliswaar verbetering merkbaar, maar is er nog steeds zeer veel werk aan de winkel. De heer Flahaux beklemtoont dat het belangrijk is dat het diversiteitsaspect al op zeer jonge leeftijd deel uitmaakt van de opvoeding van onze kinderen.

Wat de opleiding van de politiemensen betreft, kan de spreker zich vinden in het ongenoegen en in de vrees van de eerdere sprekers.

De passage van het verslag inzake het negationisme en het antisemitisme heeft de aandacht getrokken van de spreker. Uit recente peilingen is gebleken dat 41 % van de in België wonende mensen van Joodse origine momenteel overwegen naar het buitenland te vertrekken

M. Senesael s'informe sur la date de promulgation et de publication de l'arrêté royal relatif aux actions positives.

Unia dispose-t-il de pistes de solutions afin d'accroître la diversité dans les entreprises en particulier à l'égard des personnes d'origine étrangère et des personnes handicapées.

La ministre de la Justice travaille actuellement sur la question de la correctionnalisation des délits de presse à caractère haineux. Unia a-t-il été consulté? Quel est l'état des lieux?

Les chiffres présentés démontrent une hausse des signalements. Peut-on établir un lien entre cette hausse et la modification des conditions d'accès à la Justice?

Le manque d'intérêt pour les formations organisées par Unia a été souligné. Comment inverser cette tendance? Il importe de rendre la problématique de la lutte contre la discrimination essentielle aux yeux du personnel des services publics, en particulier de la police. Selon l'orateur, de nombreux classements sans suite pourraient ainsi être évités.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) souligne la qualité de l'exposé de Unia qui témoigne d'une approche sans visière et sans tabou.

L'actualité montre que la lutte contre les discriminations reste un combat de chaque instant. M. Flahaux cite notre arsenal législatif en matière d'intégration des personnes handicapées: bien qu'étendu ce dernier se trouve souvent privé d'effet dans la mesure où les infractions ne sont pas suivies de sanction effective. Cette question est-elle abordée par Unia dans son memorandum? Quelles sont les recommandations à formuler à cet égard.

Quant à la problématique de l'homophobie et de la transfobie, la situation s'améliore mais de gros efforts restent à fournir. M. Flahaux souligne l'importance d'éduquer, dès leur plus jeune âge, les enfants à la diversité.

L'orateur partage les regrets et craintes exprimés quant à la formation des forces de police.

Le passage du rapport relatif au négationisme et à l'antisémitisme a retenu toute l'attention de l'orateur. De récents sondages montrent qu'à l'heure actuelle, 41 % des personnes d'origine juive vivant en Belgique envisagent de s'expatrier en raison de l'antisémitisme

omdat ze antisemitisme ervaren. De spreker beklemtoont dat het belangrijk is dat het publiek veel goede voorbeelden in de (sociale) media voorgeschoteld krijgt. De aanstelling van iemand van Joodse origine als Senaatsvoorzitter of nog de openlijke vriendschapsband tussen mensen van Joodse en van Arabische afkomst zijn positieve signalen die blijven hangen bij de bevolking.

De heer Flahaux merkt op dat het verslag ingaat op het onthaal van de woonwagenbewoners. Dat probleem kan worden opgelost door in dialoog te gaan. Vlaanderen heeft op dat vlak al veel inspanningen geleverd, maar de toestand in Wallonië blijft zorgwekkend. Zou men de intercommunale verenigingen voor economische ontwikkeling niet kunnen inschakelen om te voorkomen dat de gemeenten elkaar de bal toespelen?

Tot slot roept de spreker Unia ertoe op zich te beraden over hoe het best kan worden gecommuniceerd over de gevoerde acties. Als het publiek daar beter mee vertrouwd is, zouden de clichés aangaande Unia kunnen worden ontkracht en zou de instelling een beter imago kunnen krijgen.

Mevrouw Anne Dedry (Ecolo-Groen) wijst erop dat Unia in het voorwoord van haar verslag aangeeft dat de “wetgeving (...) op een aantal punten nog beter [kan], bijvoorbeeld bij meervoudige discriminatie of discriminatie door associatie”. De spreekster wil verduidelijking ter zake. Welke aanpak staat Unia in dat verband voor?

Net als de vorige sprekers vreest mevrouw Dedry dat Unia onvoldoende middelen ter beschikking heeft.

In haar verslag gaat Unia in op de bevordering van de transculturele vaardigheden. Hogeschoolstudenten in de verpleegkunde of jongeren die een opleiding volgen in andere persoonszorgsectoren worden almaar meer getraind in deze vaardigheden. De spreekster is ingenomen met die evolutie. Zij vraagt zich af hoe ook de oudere generaties kunnen worden bereikt die reeds in de sector werken en die in hun opleiding geen dergelijke training hebben genoten.

De spreekster gaat in op de gedragscode van de politie van Gent. Kan die ook in andere diensten worden toegepast?

Unia geeft aan meer meldingen te ontvangen van mannen dan van vrouwen. Hoe kan dat verschil worden verklaard?

In haar verslag geeft Unia aan dat in 2017 heel wat te doen is geweest over de verspreiding van als racistisch beschouwde afbeeldingen (blz. 67). Doorgaans stelt

dont ils sont victimes. L'orateur souligne l'importance de la multiplication d'images positives envers le grand public, dans les médias et réseaux sociaux. La désignation d'une personne d'origine juive à la présidence du Sénat, ou les amitiés publiquement affichées entre personnes d'origines juive et arabe constituent des signaux positifs qui résonnent dans la population.

M. Flahaux souligne l'attention portée dans le rapport à la problématique de l'accueil des gens du voyage. C'est par le dialogue que le problème pourra être résolu. Si la Flandre a fait de nombreux efforts, la situation en Wallonie reste préoccupante. Ne pourrait-on pas envisager de travailler par le biais des intercommunales de développement économique pour éviter que les communes se renvoient la balle?

Enfin l'orateur invite Unia à réfléchir sur la manière de communiquer au mieux sur les actions menées. Une meilleure connaissance de la part du grand public permettrait de lutter contre les clichés dont Unia est souvent victime et d'améliorer l'image de l'institution.

Mme Anne Dedry (Ecolo-Groen) note qu'Unia déclare, dans son avant-propos, que “[...] la législation peut encore être améliorée, en prenant par exemple davantage en compte les discriminations multiples ou par association”. L'oratrice demande des précisions à cet égard: quelle approche défend Unia en la matière?

Mme Dedry partage les inquiétudes déjà exprimées quant à la suffisance des moyens dont dispose Unia.

Dans son rapport Unia évoque la promotion des compétences transculturelles. Les jeunes inscrits dans les hautes écoles pour un cursus en soins infirmiers, ou dans d'autres secteurs touchant l'aide à la personne, sont de plus en plus formés à ces compétences. L'oratrice salue cette évolution. Elle se demande comment toucher également les générations précédentes, qui travaillent déjà dans le secteur et n'ont pas bénéficié de ces formations au cours de leur cursus.

Mme Dedry revient sur le code de conduite adopté par la police de Gand. Est-il envisageable de le généraliser à d'autres services?

Unia indique recevoir davantage de signalements de la part d'hommes que de femmes. Comment expliquer ce phénomène?

Dans son rapport (p.67) Unia revient sur différentes polémiques qui ont marqué l'année 2017, liées à la diffusion de représentations jugées racistes. La plupart

Unia daarvoor geen vervolging in om dat het “niet om een vervolgbaar misdrijf [gaat] waarbij tot haat wordt aangezet. Bovendien is de juridische weg in dit geval niet de juiste.”. Mevrouw Dedry vraagt zich af wat dan wél de juiste weg kan zijn. Hoe kan dat verschijnsel worden bestreden?

Unia verwijst in haar verslag tevens naar haar (als positief ervaren) relaties met de beleidscel van de federale minister belast met Gelijke Kansen. Mevrouw Dedry wijst er evenwel op dat de gedane beloften nog niet allemaal konden worden ingelost. Welke acties zouden volgens Unia bij voorrang moeten worden ondernomen en hoe kan het federale Parlement bijdragen tot de spoedige verwezenlijking ervan?

du temps, Unia n'entame aucune poursuite car l'on "n'est pas dans les conditions de l'infraction d'incitation à la haine, condamnable judiciairement, et [...] parce que la réponse judiciaire n'est pas la plus appropriée". Mme Dedry se demande dès lors ce qui pourrait constituer une réponse appropriée? Comment lutter contre ce phénomène?

Unia évoque encore dans son rapport ses relations avec le cabinet du ministre fédéral en charge de l'Égalité des chances, qu'il juge positives. Mme Dedry note cependant que les promesses faites n'ont pas encore toutes pu être réalisées. Quelles sont les actions qu'il conviendrait d'entreprendre prioritairement selon Unia et comment le Parlement peut-il contribuer à les réaliser rapidement?

III. — ANTWOORDEN

Stijging van het aantal meldingen – de werking van Unia en de middelen waarover zij beschikt

De heer Patrick Charlier, codirecteur van Unia, preciseert dat er gemiddeld drie maanden verstrijken tussen het openen en afsluiten van een dossier, wat volstrekt redelijk is. Die termijn is echter sterk afhankelijk van het dossier: soms neemt de afwikkeling van een dossier meer dan tien jaar in beslag, als gevolg van de aanslepende gerechtelijke procedures die ermee gepaard gaan. Momenteel zijn er dagelijks gemiddeld 30 meldingen, voor 106 VTE's.

Om de beschikbare middelen optimaal te gebruiken, heeft Unia zich over haar werking beraden en drie maatregelen uitgewerkt om een en ander zo goed mogelijk te stroomlijnen.

Ten eerste worden de dossiers waarin een slachtoffer met naam en toenaam wordt aangegeven, gescheiden van de andere. Die dossiers worden met voorrang en grondiger behandeld.

Vervolgens wordt een tweede schifting gemaakt om de dossiers eruit te halen waarin de interventie-impact of –capaciteit van Unia beperkter is en die beter kunnen worden behandeld of afgewikkeld door lokale actoren. Dat geldt bijvoorbeeld voor burengeschillen: hoewel die ook gepaard kunnen gaan met discriminerende handelingen of uitspraken, ligt de oorsprong van het probleem vaak elders, bijvoorbeeld dicht bij elkaar wonen, geluidsoverlast enzovoort; in dergelijke gevallen kunnen lokale actoren beter optreden, onder meer via bemiddeling.

Tot slot heeft Unia het registratieformulier voor de meldingen grondig aangepast. Met het nieuwe formulier zal vanaf het begin van de procedure volledige en relevante informatie beschikbaar zijn, waardoor het dossier snel kan worden afgewikkeld.

Hoewel die maatregelen effect hebben gesorteerd, volstaan ze niet. Unia heeft budgetten anders ingezet om in 2017, 2018 en 2019 extra mensen in dienst te kunnen nemen. Van die oplossing mag echter niet alle heil worden verwacht omdat Unia voor 2018 met een begrotingstekort kampt. Voor 2019 zijn de vooruitzichten identiek. Unia zoekt tevens bijkomende financieringsbronnen om specifieke projecten, onder meer op het vlak van onderzoek, te kunnen volbrengen. Zo werd onder meer de online-opleidingsmodule eDiv gefinancierd. Aangaande de Europese financieringen roept de heer

III. — RÉPONSES

L'augmentation du nombre de signalements – le fonctionnement d'Unia et les moyens à sa disposition

M. Patrick Charlier, codirecteur d'Unia, précise que la durée moyenne de traitement d'un dossier entre son ouverture et sa clôture est de trois mois, ce qui reste dans les limites du raisonnable. Ce délai peut cependant varier fortement d'un dossier à l'autre: certains dossiers sont pendants depuis plus de 10 ans, en raison des longues procédures judiciaires auxquelles ils donnent lieu. La moyenne est actuellement de 30 signalements par jour pour 106 ETP.

Afin d'utiliser au mieux les moyens disponibles Unia a mené une réflexion sur sa méthodologie et mis en place trois mesures afin de rationaliser au mieux le travail.

Premièrement, un tri est opéré entre les dossiers dans lesquels une victime est personnellement identifiée et les autres. Les premiers dossiers sont traités en priorité et de manière plus approfondie.

Un second tri est opéré afin d'identifier les dossiers dans lesquels l'impact ou la capacité d'intervention d'Unia sont plus limités et qui peuvent être mieux traités ou résolus par des acteurs locaux. Tel est le cas notamment des conflits de voisinage: si ces derniers peuvent donner lieu à des actes ou discours discriminatoires, l'origine du problème se situe bien souvent ailleurs, dans la promiscuité, les nuisances sonores etc... auxquelles des acteurs locaux peuvent faire face de manière plus appropriée, notamment par la médiation.

Enfin, Unia a revu en profondeur le formulaire d'enregistrement des signalements. Le nouveau formulaire permettra d'obtenir dès le début de la procédure des informations complètes et pertinentes permettant un traitement rapide du dossier.

Si ces mesures ont porté leurs fruits, elles ne suffisent pas. Unia a réaffecté des budgets afin de procéder au cours des années 2017, 2018, et 2019 à des recrutements complémentaires. Cette solution ne constitue cependant pas la panacée puisqu'Unia présente pour 2018 un déficit budgétaire. Les prévisions pour 2019 sont identiques. Unia recherche également des sources de financement complémentaires pour mener à bien des projets spécifiques, comme de la recherche. La formation en ligne e Div a par exemple été financée par ce biais. Quant aux financements européens, M. Chaliier

Charlier op tot voorzichtigheid, wegens de administratieve last die met het beheer van die projecten gepaard gaat.

Tot besluit geeft de heer Charlier aan dat er budgettaire veel op het spel staat. Hoewel de impact op de dossierafwikkeling momenteel beperkt is, staat Unia wel degelijk voor een belangrijke uitdaging.

Mevrouw Els Keytsman, codirectrice van Unia, voegt hieraan toe dat het aandeel meldingen die uitlopen op een rechtsvordering 1 % bedraagt. Het daartoe ingeplande budget bedraagt ongeveer 250 000 euro per jaar. Een rechtsvordering wordt slechts in laatste instantie overwogen, tenzij het gaat om een dossier waarover niet de minste twijfel bestaat of waarbij het gaat om geweld. Unia geeft de voorkeur aan dialoog en bemiddeling. De bedoeling is oplossingen uit te werken waar de beide partijen vrede mee nemen (erkenning van de feiten, verontschuldiging, schadeloosstelling), maar die eveneens structureel zijn: Unia zal bijvoorbeeld trachten te zorgen voor de aanpassing van een schoolreglement, een wervingsprocedure of een onthaalbeleid waar discriminatie bij komt kijken. Unia bundelt die ervaringen in een database op haar website, waar ze voor burgers als inspiratiebron kunnen dienen in hun zoektocht naar oplossingen.

Mevrouw Keytsman voegt eraan toe dat Unia in 2017 in totaal 6 602 meldingen heeft ontvangen. Er werden 2 017 dossiers geopend en 1 530 dossiers afgesloten. Van die dossiers bleek 44 % gegrond te zijn. Voor ongeveer een derde van de gegronde dossiers kon een oplossing worden uitgewerkt buiten de rechtbank om.

Samenwerkingsovereenkomst met de politie

De heer Charlier herinnert eraan dat Unia meermaals de alarmbel heeft geluid en de aandacht heeft gevestigd op de pijnpunten bij de uitvoering van de overeenkomst. De overeenkomst kon als dusdanig niet worden verlengd, maar de heer Charlier betreurt vooral dat de minister van Binnenlandse Zaken niet onmiddellijk gereageerd heeft op het einde van de overeenkomst. Dat de minister op korte termijn een nieuwe overeenkomst heeft getekend, met nieuwe budgettaire middelen, roept vragen op inzake de rechtsgeldigheid, aangezien de regering in lopende zaken is.

Niettemin blijft Unia samenwerken met de politie en het gerecht, bijvoorbeeld in het raam van de omzendbrief COL. 13/2013.

De impact van de referentiemagistraten en –politieambtenaren is reëel. Na de opleidingen zijn talrijke persoonlijke initiatieven genomen door referentiepolitieambtenaren.

invite à la prudence en raison de la charge administrative que représente la gestion de ces projets.

En conclusion, M. Charlier estime que l'enjeu budgétaire est réel. Si l'impact sur le traitement des dossiers est aujourd'hui limité, Unia fait bel et bien face à un défi important.

Mme Els Keytsman, codirectrice d'Unia, ajoute que la proportion de signalements qui donnent lieu à une action en justice est de 1 %. Le budget prévu à cette fin s'élève environ à 250 000 euros par an. Les actions en justice ne sont envisagées qu'en dernier recours, ou dans des cas flagrants ou ayant donné lieu à des faits de violence. Unia privilégie le dialogue et la médiation. L'objectif est de dégager des solutions qui satisfont les deux parties (reconnaissance des faits, excuses, indemnisation) mais ayant également un caractère structurel: Unia veillera par exemple à la modification d'un règlement d'école, ou d'une procédure de recrutement ou d'une politique d'accueil discriminatoires. Unia partage ces expériences dans une base de données sur son site internet, à titre d'inspiration pour que les citoyens puissent dégager eux-mêmes de solutions.

Mme Keytsman ajoute qu'en 2017, Uni a reçu un total de 6 602 signalements. 2 017 dossiers ont été ouverts, et 1 530 dossiers clôturés. Parmi ces dossiers, 44 % se sont avérés fondés. Pour environ un tiers des dossiers fondés, une solution a pu être trouvée sans intervention d'un juge.

La convention "Police"

M. Charlier rappelle qu'Unia avait à plusieurs reprises tiré la sonnette d'alarme et mis en lumière des problèmes dans la mise en œuvre de la convention. Si la convention ne pouvait dès lors pas être renouvelée en l'état, M. Charlier regrette que le ministre de l'Intérieur n'ait pas réagi rapidement au moment de la fin de la convention. La signature par le ministre à bref délai d'une convention, assortie de nouveaux moyens budgétaires pose question sur le plan juridique au vu de l'actuelle période d'affaires courantes.

Unia poursuit malgré tout sa collaboration avec la police et la justice, par exemple dans le cadre de la circulaire Coll. 13/2013.

Quant à l'impact des magistrats et policiers de référence, il est réel. Les initiatives personnelles prises par des policiers de référence suite aux formations sont

Sommigen hebben de functie van referentieambtenaar beter bekend gemaakt bij de collega's, bij andere ging het om de uitwerking van formulieren waarmee dossiers kunnen worden doorgespeeld aan Unia.

Tot slot stelt de heer Charlier vast dat de grote autonomie waarover de politiescholen beschikken, de uitwerking van een alomvattende aanpak op het vlak van de opleiding bemoeilijkt.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

De heer Charlier geeft aan dat er inzake de *mystery calls*-regeling een collectieve evaluatie moet komen. Het Parlement moet daar worden bij betrokken.

Op 11 januari 2019 heeft de Ministerraad in tweede lezing het koninklijk besluit omtrent de positieve acties goedgekeurd.

De heer Charlier verwijst met aandrang naar het model dat Unia op blz. 17 van het jaarverslag aanreikt om op te treden tegen vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Om inzake diversiteit de doelstelling te halen, moet werk worden gemaakt van een evenwichtig samengaan van regelingen om te sensibiliseren en preventief op te treden (campagnes in de media, labels of subsidies aan de ondernemingen die diversiteit hoog in het vaandel voeren enzovoort) enerzijds, en dwingende wetgeving mét effectieve controles en vervolging anderzijds. Zo zou er meer dwingende kracht moeten uitgaan van de wettelijke voorschriften om bij de overheidsdiensten of in de grote ondernemingen mensen met een beperking in te schakelen.

Unia heeft een portfolio uitgewerkt waarin de *good practices* inzake inclusief onderwijs zijn vervat. In die brochure staan veel voorbeelden en verhalen van leerlingen, ouders, scholen en leerkrachten. Daaruit blijkt dat een dergelijke onderwijsvorm doeltreffend is. Volgens de heer Charlier zou iets soortgelijks kunnen worden gedaan om op te treden tegen vormen van discriminatie die personen met een handicap ondervinden op de arbeidsmarkt.

Samenwerking met de Raad van Europa

De heer Charlier geeft aan dat de samenwerking en de interactie met de Raad van Europa goed verlopen.

Mevrouw Keytsman, codirectrice van Unia, is lid van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) van die Raad.

nombreuses. Certains ont travaillé à faire connaître la fonction d'officier de référence auprès de leurs collègues, d'autres ont mis en place des formulaires permettant de relayer les dossiers vers Unia.

Enfin M. Charlier constate que la grande autonomie dont disposent les écoles de police rend difficile la mise en place d'une approche globale au niveau de la formation.

Discriminations sur le marché de l'emploi

Pour M. Charlier, le dispositif des *mystery calls* doit faire l'objet d'une évaluation collective, et le parlement y être associé.

L'arrêté royal relatif aux actions positives a été approuvé en deuxième lecture au Conseil des ministres le 11 janvier 2019.

M. Charlier insiste sur le modèle proposé par Unia à la page 17 de son rapport afin de répondre aux discriminations sur le marché de l'emploi. La réalisation de l'objectif de diversité repose sur la mise en place d'une combinaison équilibrée entre d'une part des dispositifs de sensibilisation et de prévention (campagnes dans les médias, labels ou subsides aux entreprises qui s'engagent en faveur de la diversité,...) et d'autre part une législation contraignante assortie de contrôles et poursuites effectifs. Les obligations légales en matière d'intégration de personnes handicapées dans les services publics ou dans les grandes entreprises pourraient par exemple être rendues plus contraignantes.

Unia a réalisé un portfolio rassemblant des bonnes pratiques relatives à l'enseignement inclusif: cette brochure contient de nombreux exemples et témoignages d'élèves, parents, écoles, et enseignants et démontre l'efficacité de ce type d'enseignement. M. Charlier estime qu'un exercice similaire pourrait être réalisé afin de lutter contre les discriminations à l'égard des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

Collaboration avec le Conseil de l'Europe

M. Charlier indique que la collaboration et les interactions avec le Conseil de l'Europe fonctionnent.

Mme Keytsman, codirectrice d'Unia, est membre de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil.

Unia werkt nauw samen met het Europees Comité inzake de voorkoming van foltering (CPT), bijvoorbeeld inzake vraagstukken als internering of de situatie van gedetineerden met een beperking. Unia treedt in dialoog met de Raad over de tenuitvoerlegging door België van de arresten van het Europees Hof voor de rechten van de mens.

Tot slot neemt Unia ook deel aan seminaries; zo was er onlangs een seminarie over de gevolgen van anti-terrorismemaatregelen op de geschillen.

Sociale media

De heer Charlier stelt dat de sociale media dan wel een uitdaging vormen, maar tegelijk ook krachtige instrumenten zijn om te reageren tegen stereotypen, *fake news*, *hate speech* enzovoort. Indien van bepaalde gedragingen foto's of videobeelden worden verspreid, kan ook het "niet-zichtbare" duidelijk worden voor elkeen; ook kan men via die kanalen beschikken over materieel bewijs in dossiers waar feiten soms moeilijk kunnen worden vastgesteld.

Mevrouw Keytsman roept alle burgers op om als ze op het internet *hate speech* zien opduiken, daar op te reageren. De techniek van de *counter speech* blijkt immers goed te werken wanneer die wordt toegepast: reageren én aangeven waarom bepaalde uitlatingen fout zijn en niet door de beugel kunnen, blijkt immers een heel doeltreffende reactie te zijn.

Voorts onderstreept mevrouw Keytsman dat het belangrijk is om dergelijke feiten te melden en dat online-debatten gemodereerd moeten worden. De spreekster wijst ook op de verantwoordelijkheid van bekende personen: zij moeten erop toezien dat *hate speech* niet opduikt op hun accounts, door regels in te stellen en erop toe te zien dat die regels worden nageleefd. Een zelfde verantwoordelijkheid geldt voor de media: zij moeten modererend optreden op hun internetpagina's waar lezers of kijkers reacties posten. De spreekster geeft aan dat al wie op enige wijze aan het openbaar debat deelneemt, zich ertoe moet verbinden om op te treden tegen de verspreiding van dergelijke *hate speech*.

Mevrouw Keytsman herinnert eraan dat Unia voortaan optreedt als "vertrouwenspartner" (*trusted partner*) jegens bepaalde *social media*-bedrijven, bijvoorbeeld Twitter. Zulks betekend concreet dat Unia bij machte is om Twitter in kennis te stellen van de aanwezigheid van *hate speech*, waarop Twitter die teksten moet verwijderen (de zogenaamde "*notice and take down*"-procedure).

Tot slot kan Unia ook de nodige bijstand bieden om in geval iemand op de sociale media het slachtoffer is

Unia travaille étroitement avec le Comité européen pour la Prévention de la Torture (CPT) sur des questions telles que l'internement ou la situation des prisonniers atteints de handicap. Unia dialogue avec le Conseil sur l'application par la Belgique des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme.

Enfin Unia participe à des séminaires comme par exemple dernièrement, à un séminaire relatif aux conséquences de mesures anti-terroristes sur le contentieux.

Réseaux sociaux

Pour M. Charlier, si les réseaux sociaux constituent bel et bien un enjeu, ils sont également de puissants instruments de lutte contre les stéréotypes, les fausses informations, les discours de haine, etc... La diffusion de photos et de vidéos de certains comportements permet en outre de rendre l'invisible perceptible aux yeux de tous, voire même de disposer de preuves matérielles dans des dossiers où les faits sont parfois difficiles à établir.

Mme Keytsman appelle tous les citoyens qui sont témoins de discours de haine sur internet à réagir. La pratique a montré l'effet positif de la technique des contre-discours (*counter speech*): réagir, expliquer en quoi les propos sont incorrects et affirmer que l'on ne les tolère pas se révèle très efficace.

Mme Keytsman insiste également sur l'importance de rapporter de tels faits ainsi que sur la nécessité de modérer les débats en ligne. Elle rappelle ainsi la responsabilité qui incombe aux personnalités publiques de s'assurer que les discours de haine n'ont pas leur place sur leurs comptes, en fixant des règles et en contrôlant leur respect. La même responsabilité repose sur les organismes de presse qui sont tenus de modérer les pages de leurs sites internet sur lesquelles les lecteurs s'expriment. Pour l'oratrice, toutes les personnes qui ont d'une manière ou d'une autre prise sur le débat public doivent s'engager afin de lutter contre la diffusion de ces discours.

L'oratrice rappelle qu'Unia joue désormais le rôle de partenaire de confiance (*trusted partner*) vis-à-vis de certaines entreprises de médias sociaux comme Twitter. Concrètement, Unia a la possibilité de signaler à Twitter la présence de discours de haine, que Twitter doit alors supprimer (procédure dite de *notice and take down*).

Enfin, en dernier recours et dans le cas où une personne est victime de discours de haine sur les réseaux

van *hate speech*, de zaak voor de rechtbank te brengen indien alle andere mogelijkheden zijn uitgeput.

NMRI

De heer Charlier geeft aan dat zowel Unia als Myria en het IGVM moeten participeren in het op stapel staande NMRI. De spreker is evenwel niet gewonnen voor een grote “fusie”.

De heer Charlier memoreert dat verhuizing van de diverse instellingen naar één gebouw gepland is. Met een dergelijke organisatie zou één onthaal en één aanspreekpunt mogelijk worden. Voorts wordt binnenkort een protocolakkoord met het IGVM ondertekend.

De heer Charlier is van mening dat het toekomstige NMRI zou moeten werken met een lichte structuur, met als belangrijkste doel optreden als contactpunt met de internationale en Europese instanties (VN-Comités, Agentschap voor de Fundamentele waarden van de EU, Raad van Europa enzovoort).

Voorwoord bij het jaarverslag 2017

Mevrouw Keytsman verzoekt de leden het rapport van Unia, met cijfergegevens, te raadplegen. In dat jaarverslag staan nuttige aanvullende analyses.

Zij herinnert aan de context waarin dit voorwoord werd geschreven. In maart 2017 steeg het aantal melding spectaculair. Op datzelfde moment legden bevoegde ministers en staatssecretarissen verklaringen af waarbij zij de integriteit van Unia in twijfel trokken en die instantie ervan beschuldigden rapporten achter te houden en slechts gedeeltelijke resultaten bekend te maken. Hoewel het eenieder vrij staat zijn of haar mening te geven, heeft Unia zich op dat moment wel vragen gesteld bij deze communicatie. Unia is in het oog van de mediastorm terechtgekomen, wat de uitvoering van haar opdracht heeft bemoeilijkt.

In publieke debatten wordt Unia tevens heel vaak om een reactie gevraagd door de media. Voor mevrouw Keytsman moet de taak van Unia er veeleer in bestaan zich toe te leggen op de individuele dossiers van mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie.

Kennis en imago van Unia bij het brede publiek

Mevrouw Keytsman preciseert dat Unia heel wat inspanningen heeft geleverd om zich bekend te maken bij en haar taken uit te leggen aan het brede publiek. Er

sociaux, Unia peut lui fournir l'assistance nécessaire afin de porter l'affaire en justice.

INDH

Pour M. Charlier, tant Unia que Myria et l'IEFH doivent être parties prenantes au futur INDH. L'orateur ne plaide cependant pas pour une grande fusion.

L'orateur rappelle que le déménagement des différents instituts dans un même bâtiment est à l'ordre du jour. Une telle organisation permettrait la mise en place d'un accueil et des permanences communes. L'orateur signale en outre la signature prochaine d'un protocole d'accord avec l'IEFH.

Pour M. Charlier, le futur INDH devrait se matérialiser en une structure légère dont l'objectif serait principalement de servir de point de contact avec les instances internationales et européennes (comités onusiens, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Conseil de l'Europe etc...).

Avant-propos du rapport 2017

Mme Keytsman invite tout d'abord les membres à consulter le rapport chiffré d'Unia qui contient d'utiles analyses complémentaires.

Elle rappelle le contexte dans lequel cet avant-propos a été rédigé. En mars 2017, le nombre de signalements a fait un bond en avant spectaculaire. Au même moment les ministres et secrétaires d'État en charge ont tenu des propos remettant en cause l'intégrité d'Unia, l'accusant de cacher des rapports et de ne dévoiler que des résultats partiels. Si chacun est libre d'exprimer ses opinions, Unia s'est, à ce moment-là, posé des questions sur cette communication. Unia s'est retrouvé au cœur du débat médiatique, ce qui nuit à sa mission.

Unia est également bien souvent sollicité par les médias pour réagir dans des débats publics. Pour Mme Keytsman, le rôle d'Unia doit être davantage de se concentrer sur les dossiers individuels de personnes victimes de discriminations.

Connaissance et image d'Unia auprès du grand public

Mme Keytsman précise qu'Unia a développé de nombreux efforts afin de se faire connaître et d'expliquer sa mission au grand public. L'on note en effet bien souvent

blijken immers grote verschillen te bestaan tussen de verwachting van het publiek en de reële omvang van de opdrachten van Unia.

Voorts tracht Unia voortdurend de maximale toegankelijkheid van haar diensten voor het brede publiek te waarborgen. Dat laatste aspect kon meer bepaald worden gerealiseerd dankzij de oprichting van lokale meldpunten en een aanpassing van de openingstijden. Bovendien is Unia heel flexibel wat de meldingskanalen betreft (fax, brief, telefoon enzovoort). In Vlaanderen zijn er 13 steden met een lokaal meldpunt. De keuze voor die plaatsen dateert nog van vóór de omvorming van Unia tot een interfederaal centrum. De lokale discriminatiemeldpunten zijn behouden gebleven en hun taken werden uitgebreid. De personeelsleden van die centra treden op als “ambassadeur” voor Unia. Dankzij de meldpunten kan Unia nauw voeling blijven hebben met de realiteit van het veld en met de actoren op lokaal niveau. De samenwerkingsovereenkomsten met die meldpunten verstrijken binnenkort, maar Unia werkt een nieuw driejarig plan uit. De organisatie – meer bepaald uit geografisch oogpunt – van het netwerk wordt momenteel geëvalueerd.

Tussen 2015 en 2017 heeft Unia onderzoek doen uitvoeren naar de kennis van Unia bij het brede publiek. De bevindingen tonen een positieve evolutie aan.

Polarisatie

Volgens mevrouw Keytsman bestaat de rol van Unia tegenover de huidige polarisering van het debat erin de eerste plaats in hulp te bieden aan de mensen die er het slachtoffer van zijn; vervolgens wil zij ook inzetten op informatieverstrekking en bewustmaking omtrent vraagstukken als discriminatie, racisme, diversiteit en gelijke kansen.

Bevordering van de transculturele bevoegdheden in de gezondheidszorgsector

Mevrouw Keytsman preciseert dat de gezondheidszorgsector inderdaad een van de sectoren is waarop Unia haar inspanningen wil toespitsen. Die sector krijgt te maken met een almaar diverser publiek. Het gaat niet alleen om diversiteit in de etnisch-culturele betekenis van het woord, maar ook om diversiteit als gevolg van de veranderingen die inherent zijn aan onze samenleving. Mensen met het downsyndroom, bijvoorbeeld, leven tegenwoordig veel langer dan vroeger. Op termijn zullen velen van hen moeten worden opgevangen in gespecialiseerde instellingen. De zorgsector is niet klaar om die doelgroep op te vangen. De sector moet worden geholpen om op de noden te anticiperen en er zich op voor te bereiden.

des différences importantes entre les attentes du public et l'étendue réelle des missions d'Unia.

Unia travaille également de façon continue à assurer l'accessibilité maximale de ses services pour le grand public. Ce dernier objectif a notamment pu être réalisé grâce à la création de points de contact locaux, et par une adaptation des horaires d'ouverture. Unia se montre en outre très souple sur les modes de signalement (fax, lettre, coup de téléphone...). Les points de contact locaux sont situés en Flandre dans 13 villes. Le choix de cette localisation date d'avant la transformation d'Unia en centre interfédéral. Les points de contact locaux antidiscrimination ont été conservés et leurs missions élargies. Le personnel de ces centres joue le rôle d'ambassadeur pour Unia. Les points de contact permettent une proximité entre Unia et la réalité du terrain et les acteurs au niveau local. Les accords de coopération avec ces points de contact arrivent à leur terme mais Unia développe un nouveau plan à trois ans. L'organisation (notamment géographique) du réseau est en cours d'évaluation.

Unia a fait réaliser en 2015 et 2017 des études relatives à la connaissance d'Unia par le grand public. Les résultats montrent une évolution positive.

Polarisation

Pour Mme Keytsman, le rôle d'Unia face à la polarisation des discours à laquelle l'on assiste à l'heure actuelle, consiste en premier lieu à assister les personnes qui en sont victimes et ensuite à informer et sensibiliser sur les problématiques de discrimination, racisme, diversité et égalité des chances.

La promotion des compétences transculturelles dans le secteur des soins de santé

Mme Keytsman précise que le secteur des soins de santé est effectivement l'un de ceux sur lesquels Unia souhaite concentrer ses efforts. Ce secteur est confronté à un public dont la diversité croît. Il ne s'agit pas seulement de diversité au sens ethnoculturel du terme, mais également de diversité en raison de transformations inhérentes à notre société. Les personnes atteintes du syndrome de Down par exemple vivent aujourd'hui beaucoup plus vieilles qu'avant. A terme nombre d'entre elles devront être prises en charge par des institutions spécialisées. Le secteur des soins n'est pas prêt pour accueillir ce type de public. Il convient d'aider le secteur à anticiper les besoins et à s'y préparer.

Mevrouw Keytsman herinnert eraan dat Unia tal van proefprojecten inzake begeleiding aanstuurt om instellingen te helpen een diversiteitsgericht beleid en dito organisatie uit te werken. De resultaten zijn heel positief. Als voorbeeld verwijst zij naar OCMW/Zorg Leuven (cf. Jaarverslag, blz. 28).

Mogelijke verbeteringen van het wetgevingsarsenaal – meervoudige discriminatie

De heer Charlier herinnert eraan dat Unia een reeks aanbevelingen heeft geformuleerd naar aanleiding van de begin 2018 uitgevoerde evaluatie van de antidiscriminatie wetten (DOC 54 3117/001). In het raam daarvan had Unia *quick wins* geïdentificeerd, meer bepaald maatregelen die vrij eenvoudig aan te nemen zijn, maar die een groot verschil maken. De heer Charlier wil de leden eens te meer attenderen op die voorstellen, die ook in een periode van lopende zaken ten uitvoer kunnen worden gelegd, via wetsvoorstellen. Hij voegt eraan toe dat het vraagstuk van meervoudige discriminatie tot die maatregelen behoorde.

IV. — BIJKOMENDE BETOGEN VAN DE LEDEN

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) neemt ervan akte dat Unia in het vooruitzicht van de verkiezingen van mei 2019 een memorandum zal uitbrengen, en geeft aan dat hij het hoogst aandachtig zal lezen.

Mevrouw Anne Dedry (Ecolo-Groen) vindt het een goede zaak dat de nadruk op de zorgsector wordt gelegd. Zij geeft aan dat zij ten behoeve van de mantelzorgers een werk heeft uitgebracht met *best practices* voor méér diversiteit.

De rapporteur,

Damien THIÉRY

De voorzitter,

Anne DEDRY

Mme Keytsman rappelle qu'Unia mène de nombreux projets pilotes d'accompagnement afin d'aider des institutions à mettre en place une politique et une organisation ouverte à la diversité. Les résultats sont très positifs. Elle évoque l'exemple du CPAS et de Zorg Leuven (cf p. 28 du rapport annuel).

Améliorations possibles du dispositif législatif – discriminations multiples

M. Charlier rappelle qu'à l'occasion de l'évaluation des lois antidiscrimination réalisée au début de l'année 2018 (DOC 54 3117/001), Unia avait émis une série de recommandations. Parmi celles-ci, Unia avait identifié des *quick win*, à savoir des mesures relativement simples à adopter mais présentant un grand intérêt. M. Charlier tient à attirer une nouvelle fois l'attention des membres sur ces suggestions qui peuvent être mises en œuvre même en période d'affaires courantes par le biais de propositions de loi. Il ajoute que la question des discriminations multiples figurait au rang de ces mesures.

IV. — INTERVENTIONS COMPLÉMENTAIRES DES MEMBRES

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) prend acte de la publication d'un memorandum par Unia en vue des élections de mai 2019 et assure qu'il y portera la plus grande attention.

Mme Anne Dedry (Ecolo-Groen) salue l'accent mis sur le secteur des soins et indique avoir publié un ouvrage reprenant des bonnes pratiques pour plus de diversité à destination des aidant-proches.

Le rapporteur,

Damien THIÉRY

La présidente,

Anne DEDRY