PARLEMENT

DE LA

COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2026-2027

10 NOVEMBRE 2026

RAPPORT[1]

ANNUEL 2025 D'UNIA

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'ENFANCE, DE LA JEUNESSE, DE L'AIDE À LA JEUNESSE, DES MAISONS DE JUSTICE, DE LA SANTÉ, DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

PAR MME SOPHIE FAFCHAMPS ET MME STÉPHANIE LANGE

[1] Voir doc. 284 (2025-2026) n°1.

TABLE DES MATIÈRES

1 Présentation du rapport par M. Charlier, directeur d'UNIA 3
2 Discussion 12
3 Confiance 45
4 Annexe - Présentation PowerPoint 46

Mesdames et Messieurs,

Votre commission de l'Enfance, de la Jeunesse, de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de justice, de la Santé, des Droits des femmes et de l'Egalité des chances a examiné, au cours de sa réunion du 10 novembre 2026, le rapport annuel 2025 d'UNIA (doc. 284 (2025-2026) n° 1).[2]

1 Présentation du rapport par M. Charlier, directeur d'UNIA

M. Charlier, directeur d'Unia, précise à titre de propos introductif, que la présentation du rapport annuel de l'institution s'inscrit dans une série d'échanges avec les différentes assemblées parlementaires, après ceux organisés au Parlement wallon et au Parlement de la Communauté germanophone, et avant les présentations prévues au Parlement fédéral et au Parlement bruxellois.

Il souligne que ce rapport annuel constitue le fruit d'un travail collectif mené par l'ensemble des équipes d'Unia, auxquelles il adresse ses remerciements.

L'orateur rappelle tout d'abord que les principales missions de l'institution consistent à traiter les signalements et les dossiers individuels introduits par les citoyens, à développer une expertise en matière de discrimination, à suivre la jurisprudence et à formuler des avis et recommandations.

---

[2] Ont participé aux travaux de la commission :
- M. Fontaine (Président)
- M. Daye (en remplacement de Mme Bluge), M. Tzanetatos, Mme Barzin, Mme Schepmans
- Mme Pécriaux
- Mme Fafchamps, Mme Jacqmin, Mme Lange
- Mme Revelo Paredes
- M. El Hajjaij

Ont assisté aux travaux de la commission :
- Mme Aït Alouha : membre du parlement
- M. Coppieters, ministre de la Santé, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances
- M. Charlier, directeur d'UNIA
- Mme Van Hove, collaboratrice au service politique et monitoring d'UNIA
- Mme Cassilde, collaboratrice du ministre de la Santé, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances Coppieters
- Mme Shirimbere, conseillère du ministre de la Santé, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances Coppieters
- M. Verheyen, collaborateur du groupe MR
- Mme Dethier, collaboratrice du groupe Les Engagés
- Mme Gérard, collaboratrice du groupe Les Engagés
- M. Ameloot, collaborateur du groupe PS
- M. Genco, collaborateur du groupe PTB

Quant à l'expertise, Unia collabore étroitement avec d'autres organismes de défense des droits fondamentaux, notamment l'Institut fédéral des droits humains, Myria, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Conseil central de surveillance pénitentiaire et le Vlaams Mensenrechteninstituut. Elle entretient également des relations avec la société civile, le monde académique et les partenaires sociaux. Deux commissions d'accompagnement se réunissent régulièrement, l'une consacrée au handicap et l'autre aux discriminations raciales.

En 2025, Unia reçoit 8.054 signalements et ouvre 2.066 dossiers, soit un taux de conversion d'environ 25 %. M. Charlier explique que les signalements englobent l'ensemble des sollicitations adressées à l'institution, tandis que l'ouverture d'un dossier suppose que la situation relève de ses compétences et qu'une intervention soit sollicitée. Certains signalements sont simplement enregistrés, sans qu'aucune démarche particulière soit attendue. Par ailleurs, une même situation peut donner lieu à plusieurs dizaines, voire plusieurs centaines de signalements, jusqu'à 900 pour un seul dossier. Dans le traitement des dossiers de discrimination, Unia s'attache à réunir les éléments de preuve nécessaires et privilégie la recherche de solutions extrajudiciaires. Ces procédures présentent l'avantage d'être plus rapides, moins coûteuses et moins éprouvantes pour les victimes. Elles peuvent notamment aboutir à la conclusion de conventions transactionnelles. Lorsque ces démarches échouent et que la discrimination est établie, l'institution peut engager une procédure judiciaire aux côtés des victimes. Les critères les plus fréquemment invoqués sont les critères raciaux et le handicap, qui occupent les deux premières positions depuis une dizaine d'années, suivis des convictions religieuses et philosophiques. Les principaux domaines concernés sont l'emploi et le travail, les biens et services ainsi que la vie en société. L'orateur attire toutefois l'attention sur les différences observées selon les critères de discrimination. En matière de handicap, 98 % des dossiers concernent des discriminations, les discours et actes de haine étant quasiment absents. En revanche, pour l'orientation sexuelle, les discriminations et les délits de haine représentent chacun 39 % des dossiers, ces derniers comprenant notamment des violences homophobes. Ces distinctions sont essentielles pour adapter les actions de sensibilisation, de prévention et de poursuite aux réalités rencontrées. Les violences homophobes relèvent davantage du droit pénal, tandis que les discriminations liées au handicap sont principalement traitées sur le plan civil.

Outre le traitement des dossiers individuels, Unia mène des actions de prévention et de formation. En 2025, l'institution a dispensé 1.753 heures de formation à plus de 9.600 participants. Elle développe également des outils

d'information et de formation en ligne, notamment à travers son site internet et la plateforme eDiv.be.

S'agissant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, M. Charlier indique qu'Unia ouvre annuellement environ 190 à 200 dossiers, un volume relativement stable malgré certaines fluctuations d'une année à l'autre. Il invite néanmoins à interpréter ces données avec prudence. Leur enregistrement dépend à la fois de la localisation des faits et du domaine concerné. Les compétences communautaires s'exercent sur les territoires wallon et bruxellois, sans être nécessairement liées à un lieu précis. Certains établissements d'enseignement ne relevant pas directement de la Fédération Wallonie-Bruxelles peuvent également être comptabilisés dans ces statistiques. Les chiffres doivent dès lors être considérés comme des indicateurs de tendance plutôt que comme des valeurs absolues. Les dossiers relatifs aux médias, notamment les discours de haine diffusés sur les réseaux sociaux, ne figurent pas dans ces données, bien que les médias relèvent en partie des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles. À cet égard, Unia dispose d'un protocole de collaboration avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). Ce dernier peut solliciter son expertise dans le cadre de dossiers dont il est saisi, tout en conservant son indépendance décisionnelle. Inversement, Unia peut transmettre au CSA des situations relevant de ses compétences. Près de trois dossiers sur quatre concernent l'enseignement, tant en Région de Bruxelles-Capitale qu'en Région wallonne. Les autres dossiers portent notamment sur les activités socioculturelles, principalement sportives et, dans une moindre mesure, culturelles. Quatorze dossiers concernent la Fédération Wallonie-Bruxelles en tant qu'employeur et portent sur des situations de discrimination ou de refus d'aménagements raisonnables rencontrées par des membres du personnel de la Fédération ou d'organismes qui en dépendent. Dans le domaine de l'enseignement, 36 % des dossiers concernent l'enseignement secondaire et 25 % l'enseignement fondamental. Viennent ensuite l'enseignement supérieur et l'enseignement pour adultes.

Le handicap constitue le premier critère invoqué, avec 54 % des dossiers relatifs à l'enseignement, devant les critères raciaux (25 %) et les convictions religieuses et philosophiques (20 %). Sur l'ensemble des dossiers relevant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, environ la moitié concernent le handicap, ce qui met particulièrement en évidence les enjeux liés à l'enseignement inclusif. Les critères raciaux et les convictions religieuses et philosophiques représentent chacun 33 dossiers, soit environ 15 % du total. Les dossiers relatifs aux convictions concernent essentiellement le port de signes convictionnels, en particulier du foulard. Quelques situations portent également sur l'état de santé. Ces résultats montrent que la

répartition des critères de discrimination dans les matières communautaires diffère sensiblement de celle observée à l'échelle de l'ensemble des activités d'Unia.

M. Charlier présente ensuite les activités d'Unia au regard des axes de son plan stratégique, dont le premier consiste à garantir l'égalité dans une société polarisée.

Il souligne d'abord les avancées législatives permettant désormais de reconnaître les discriminations multiples. Auparavant, les procédures judiciaires reposaient généralement sur un seul critère de discrimination, ce qui compliquait la prise en compte de situations dans lesquelles plusieurs caractéristiques personnelles interviennent simultanément. Les modifications législatives permettent aujourd'hui d'obtenir des condamnations fondées sur plusieurs critères et, dans certaines circonstances, de cumuler les indemnités correspondantes. L'orateur illustre cette évolution par le cas d'une femme afrodescendante de 38 ans, candidate à un poste d'aide-comptable, dont la candidature a été rejetée en raison de son âge et de sa couleur de peau. L'historique des courriels transmis par inadvertance à la candidate a permis d'établir les motifs discriminatoires du refus. La procédure judiciaire a abouti à l'octroi de deux indemnités distinctes, l'une liée à la couleur de peau et l'autre à l'âge. Cette affaire illustre également les représentations discriminatoires associées à l'âge, la candidate ayant été considérée comme trop âgée à 38 ans. Unia a également traité, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, un dossier de violences à la fois sexistes et homophobes, dans lequel la reconnaissance de plusieurs discriminations a bénéficié aux victimes.

En matière de lutte contre les discours de haine en ligne, Unia a obtenu le statut de signaleur de confiance (trusted flagger) au sens de l'article 22 du règlement européen sur les services numériques (Digital Services Act). Cette reconnaissance lui permet de disposer de canaux privilégiés pour signaler aux grandes plateformes numériques des contenus susceptibles d'être contraires à la législation. L'institution recourt notamment aux procédures de signalement et de retrait de contenus (notice and takedown). Un premier rapport consacré à l'exercice de cette nouvelle mission et aux réponses apportées par les plateformes vient d'être établi et sera présenté dans le prochain rapport annuel 2026.

M. Charlier évoque ensuite la multiplication des signalements portant sur une même situation. Certains événements suscitent de nombreuses réactions dans la société, mais l'institution constate également un recours croissant à l'intelligence artificielle et à des robots informatiques pour générer massivement des signalements et exercer une pression sur les organismes de promotion de l'égalité. Cette évolution est observée au niveau international. À titre d'exemple, un organisme homologue au Royaume-Uni fait état d'un triplement du nombre de dossiers sous l'effet de

sollicitations générées automatiquement. Ces pratiques constituent une difficulté supplémentaire pour les institutions, tenues d'examiner tous les signalements reçus. L'orateur distingue néanmoins ces procédés des mobilisations citoyennes réelles, notamment lorsque des appels à signaler une situation à Unia circulent sur les réseaux sociaux. Il cite plusieurs affaires ayant provoqué un afflux de signalements : les propos tenus par une artiste (Sophie Straat) lors d'un festival à Gand en 2026, les violences commises par des supporters brugeois à Molenbeek en 2025 et une chronique à caractère antisémite publiée par Herman Brusselmans dans Humo en 2024.

Face à la polarisation et aux discours de haine, Unia développe également des actions de sensibilisation. Une matinée destinée aux communes est notamment organisée à Charleroi le 17 novembre, avec notamment la participation de représentants des communes bruxelloises. Elle porte sur le cadre légal applicable aux discours de haine et sur les moyens d'action disponibles au-delà des procédures judiciaires.

M. Charlier insiste sur la nécessité de disposer d'un éventail de réponses entre le dépôt d'une plainte pénale et l'absence de réaction. Les poursuites judiciaires peuvent en effet se heurter aux exigences liées à la liberté d'expression ainsi qu'à l'engorgement des tribunaux. D'autres mécanismes peuvent en effet être mobilisés, notamment les règles déontologiques, les sanctions disciplinaires, les condamnations morales, les procédures de retrait de contenus ou encore la saisine du CSA. Celui-ci intervient sur la base de la réglementation audiovisuelle, dont les conditions d'application diffèrent de celles de la législation anti-discrimination et peuvent permettre de sanctionner certains comportements.

Dans le cadre de l'élaboration du plan interfédéral de lutte contre le racisme, Unia recommande que la Fédération Wallonie-Bruxelles contribue activement à la définition et à la mise en œuvre de mesures relevant de ses compétences. Une première recommandation concerne la formation du personnel d'aide et de soins à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés, notamment par le développement de compétences transculturelles. L'orateur rappelle que les relations de soins touchent à des dimensions particulièrement sensibles, liées à l'intimité, à la proximité et aux valeurs personnelles. Il attire notamment l'attention sur le phénomène qualifié de « syndrome méditerranéen », qui désigne des préjugés conduisant à minimiser les plaintes ou les symptômes de patients d'origine maghrébine ou subsaharienne, avec des conséquences possibles sur la qualité de leur prise en charge. Unia prépare une recherche consacrée aux liens entre santé et racisme.

L'institution propose également la création d'un conseil de lutte contre le racisme en Fédération Wallonie-Bruxelles. Compte tenu de l'existence d'un conseil similaire en Région wallonne, une articulation entre les deux structures pourrait être envisagée afin d'éviter les doublons.

Dans l'enseignement, Unia préconise de renforcer la formation initiale et continue des enseignants sur les stéréotypes, les préjugés, la gestion de la diversité et les enjeux liés à la colonisation et à la décolonisation. Certaines propositions issues des travaux de la commission consacrée à la décolonisation, dont le rapport n'a jamais été adopté, pourraient utilement être prises en considération.

Une attention particulière doit également être accordée aux élèves plurilingues, notamment aux primo-arrivants. Les difficultés linguistiques qu'ils rencontrent ne doivent pas être assimilées à des difficultés d'apprentissage ou à un manque de capacités.

Enfin, M. Charlier souligne les difficultés persistantes liées à la reconnaissance des diplômes étrangers en Fédération Wallonie-Bruxelles, alors que les procédures lui paraissent plus simples en Région flamande.

Abordant ensuite le deuxième axe du plan stratégique, consacré aux personnes vulnérabilisées, M. Charlier évoque les travaux d'Unia relatifs aux inégalités numériques. L'institution s'est associée notamment à un recours devant la Cour constitutionnelle, laquelle reconnaît que la numérisation des services publics doit s'accompagner du maintien d'alternatives non numériques. L'absence de ces alternatives constitue une forme de discrimination. Des dispositifs légaux tenant compte de cette jurisprudence existent déjà aux niveaux fédéral, wallon et bruxellois. En revanche, la Fédération Wallonie-Bruxelles ne dispose pas encore d'un cadre équivalent, bien que des discussions soient en cours. Unia recommande dès lors l'adoption de dispositions décrétales garantissant le maintien d'alternatives non numériques dans les matières relevant des compétences de la Fédération, en s'inspirant des mécanismes existant aux autres niveaux de pouvoir. Parallèlement, l'institution collabore avec le Service général du numérique éducatif (SGNE) de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'élaboration d'une publication consacrée aux inégalités numériques dans l'enseignement. Cette initiative vise à proposer des pistes de solution et des outils de sensibilisation à destination des acteurs du secteur éducatif. Unia participe également, avec d'autres organisations, à un recours introduit devant le Comité européen des droits sociaux concernant la numérisation des services publics. L'orateur souligne que les difficultés d'accès ne concernent toutefois pas uniquement les services publics. La numérisation des services privés essentiels constitue également un enjeu important, notamment dans le secteur

bancaire, où l'accès aux services de base peut devenir problématique, ainsi que dans certains établissements hospitaliers privés imposant la prise de rendez-vous exclusivement par internet.

Unia développe également une expertise dans le domaine de l'intelligence artificielle et des discriminations algorithmiques. Dans ce cadre, l'institution a participé à un projet européen mené entre 2024 et 2026, qui a débouché sur trois publications consacrées respectivement à la protection juridique contre les discriminations algorithmiques en Europe, aux lignes directrices politiques européennes relatives aux discriminations induites par l'IA et les algorithmes et à une méthodologie européenne d'évaluation de la discrimination algorithmique. M. Charlier rappelle que les algorithmes peuvent produire des effets discriminatoires importants, parfois indépendamment de toute intention de discrimination. Ces risques, désormais documentés, nécessitent le développement de mécanismes de prévention et de détection. Unia a organisé, à cet effet, deux cycles de formation destinés aux agents des services publics, auxquels participent notamment des fonctionnaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ces formations ont rassemblé 167 participants et comprennent dix séances, assorties d'exercices pratiques. Le taux de participation jusqu'au terme des cycles est jugé satisfaisant. L'institution figure par ailleurs parmi les 29 organismes désignés en application de l'article 77 du règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act), ce qui justifie le renforcement de son expertise dans ce domaine. En collaboration avec le réseau européen Equinet, Unia participe également à un projet de recherche visant à déterminer comment les organismes de promotion de l'égalité peuvent détecter les algorithmes discriminatoires et engager, le cas échéant, des procédures judiciaires pour faire reconnaître ces discriminations.

En 2025, Unia a publié une étude quantitative et qualitative consacrée aux discriminations fondées sur l'âge, accompagnée de plusieurs recommandations. L'un des principaux enseignements de cette recherche réside dans l'importance des discriminations rapportées par les jeunes, dans des proportions comparables à celles évoquées par les personnes plus âgées. Ce constat surprend l'institution, qui s'attendait initialement à une prédominance des situations concernant les personnes âgées. Les jeunes ont notamment fait état de difficultés d'accès à l'emploi, liées à l'absence d'expérience professionnelle ou au sentiment de ne pas être pris au sérieux. Des obstacles sont également relevés dans l'accès aux biens et services, notamment en matière d'assurances automobiles, dont les tarifs peuvent être particulièrement élevés pour les jeunes conducteurs, ainsi que dans le secteur du logement, où certains propriétaires refusent de louer à des personnes en raison de leur âge.

M. Charlier cite ensuite un rapport consacré aux discriminations à l'égard des Roms et des gens du voyage en Belgique, élaboré en 2025 et publié au début de l'année 2026. Cette recherche s'appuie sur les signalements et dossiers traités par Unia, sur les études existantes ainsi que sur une consultation approfondie des représentants des communautés concernées. L'orateur souligne que ces populations, souvent peu visibles, restent confrontées à de nombreux stéréotypes négatifs et à des discriminations persistantes. En Fédération Wallonie-Bruxelles, les recommandations concernent particulièrement l'enseignement et la nécessité de favoriser l'accrochage scolaire des enfants Roms et des Gens du voyage. À cet égard, Unia préconise le développement de relations de confiance entre les familles et les institutions scolaires. Les discriminations historiquement subies par ces communautés peuvent en effet nourrir une méfiance envers les autorités. Le recours à des ambassadeurs ou à des personnes relais capables d'assurer un lien entre les familles et les établissements scolaires constitue dès lors une piste privilégiée.

Unia a également mené, en collaboration avec le Conseil central de surveillance pénitentiaire, une recherche consacrée à la situation des personnes présentant des troubles mentaux et détenues en prison. Cette étude repose notamment sur des visites en milieu carcéral et met en évidence les difficultés d'accès à un accompagnement approprié. L'institution insiste sur la nécessité de permettre aux personnes concernées de bénéficier de services externes spécialisés. Deux obstacles majeurs sont identifiés : l'insuffisance des services disponibles et les difficultés d'accès de ces derniers aux établissements pénitentiaires. M. Charlier rappelle qu'Unia a déjà formulé des recommandations similaires dans ses précédents rapports consacrés aux personnes internées.

L'orateur évoque ensuite le rapport de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), organe du Conseil de l'Europe, publié en octobre 2026 à la suite d'une visite effectuée en Belgique en 2025. Dans le cadre de ses travaux, l'ECRI a rencontré des représentants institutionnels, des responsables politiques, des acteurs de la société civile et des organismes de promotion de l'égalité, avant de formuler une série de constats et de recommandations. En matière d'enseignement, elle a relevé notamment l'insuffisance de données ventilées permettant de mesurer les discriminations et les inégalités. Elle recommande dès lors de renforcer la collecte de données afin de mieux identifier les situations problématiques et d'orienter les politiques publiques. L'ECRI souligne également la place insuffisante accordée, dans les programmes scolaires, à l'histoire et à la culture des personnes d'ascendance africaine, notamment dans le contexte de la colonisation et de la décolonisation, ainsi qu'à l'histoire des Roms et des Gens du voyage, des

communautés juives et de la vie juive, et des personnes musulmanes. Bien que des initiatives pédagogiques et des ressources destinées aux enseignants existent déjà, leur intégration dans les enseignements primaire et secondaire devrait être renforcée. L'ECRI recommande par ailleurs d'améliorer la formation des enseignants à la détection du harcèlement et à la mise en œuvre de réponses adaptées. Une attention particulière est également portée aux élèves issus de l'immigration et aux risques de ségrégation scolaire. À cet égard, M. Charlier établit un parallèle avec le Baromètre de la diversité dans l'enseignement publié par Unia près de dix ans auparavant, qui met en évidence les mécanismes de ségrégation liés au fonctionnement du quasi-marché scolaire. L'ECRI recommande également l'adoption de mesures spécifiques destinées à favoriser la scolarisation des enfants issus des communautés des Gens du voyage. Enfin, en matière de soins de santé, ses recommandations rejoignent celles d'Unia concernant le développement des compétences transculturelles et interculturelles des professionnels ainsi que l'intégration des droits humains dans les études de médecine.

M. Charlier attire ensuite l'attention sur l'adoption, en 2024, de directives européennes établissant des normes minimales applicables aux organismes de promotion de l'égalité. En Belgique, ces dispositions concernent principalement Unia, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Vlaams Mensenrechteninstituut. Les directives visent notamment à garantir l'indépendance de ces institutions, à leur assurer des ressources budgétaires suffisantes et à renforcer leurs missions et leurs pouvoirs d'intervention. Elles prévoient en particulier le développement de capacités d'enquête en présence de présomptions de discrimination. Leur transposition, initialement prévue pour juin 2026, accuse un certain retard. Elle nécessite une adaptation des législations anti-discrimination ainsi qu'une révision de l'accord de coopération relatif à Unia. Des discussions sont en cours entre les différentes autorités concernées sur la base d'un projet de texte. Celui-ci prévoit notamment de renforcer les pouvoirs d'enquête de l'institution et ses capacités de collecte de données relatives à l'égalité, tant auprès des pouvoirs publics que des acteurs privés. Une obligation de rapportage quadriennal sur la situation de l'égalité et des discriminations à l'échelle nationale est également envisagée. L'élargissement des missions d'Unia devrait s'accompagner d'une augmentation de son financement, après une période transitoire prévue par le projet. La réforme implique par ailleurs le renouvellement du conseil d'administration de l'institution, au sein duquel deux membres sont actuellement désignés par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ce principe de représentation serait maintenu. L'orateur précise que les textes doivent encore faire l'objet d'un accord entre les différents gouvernements concernés, notamment ceux de la Région wallonne, de la

Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région de Bruxelles-Capitale. La procédure comprend ensuite la consultation du Conseil d'État, une deuxième lecture et des discussions au sein des conférences interministérielles, avant la transmission des textes aux assemblées parlementaires compétentes. M. Charlier espère que cette procédure pourra aboutir au cours de l'année 2027, afin de permettre l'adoption d'un nouveau cadre juridique pour Unia.

Pour terminer, il revient sur les relations entretenues par Unia avec les institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il rappelle notamment l'audition de l'institution, en mars 2025, dans le cadre des travaux relatifs au décret concernant l'enseignement supérieur inclusif. Unia participe également à différentes commissions et instances consultatives, au sein desquelles elle remet des avis sur les politiques relevant de ses compétences, en particulier en matière d'enseignement inclusif. Bien que cette participation représente un investissement important en temps et en ressources, l'institution la considère comme essentielle pour contribuer à l'élaboration et à l'évaluation des politiques publiques. Unia cordonne également une plateforme de collaboration réunissant l'institution, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne. Elle participe à différents jurys, notamment ceux du Prix de l'égalité des chances et d'un prix organisé par le Comité Femmes et Sciences, au sein de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES)-Master genre. L'institution est par ailleurs consultée dans le cadre de l'élaboration de plans d'action et participe à plusieurs groupes de travail. Ces collaborations témoignent de son implication dans les réseaux institutionnels de la Fédération Wallonie-Bruxelles, particulièrement dans le secteur de l'enseignement.

Enfin, M. Charlier signale la réédition de la brochure Apprendre et étudier avec un handicap, destinée à informer les personnes concernées et à promouvoir l'enseignement inclusif.

2 Discussion

Mme Pécriaux (PS) remercie les représentants d'Unia pour leur présence et pour la présentation du rapport annuel 2025.

Elle revient tout d'abord sur les discriminations fondées sur les critères raciaux, particulièrement présentes sur le marché de l'emploi. Le rapport souligne la nécessité de tenir compte de ces discriminations dans les politiques d'activation et de responsabilisation des demandeurs d'emploi. Renforcer les obligations des personnes sans emploi sans agir simultanément sur les pratiques discriminatoires risque en effet d'accentuer les inégalités existantes.

La députée partage cette préoccupation et estime que les politiques publiques ne peuvent faire peser l'entière responsabilité de l'accès à l'emploi sur les demandeurs d'emploi sans remettre en question les pratiques des employeurs. Cette vigilance lui paraît d'autant plus nécessaire dans le contexte de la réforme du chômage, qui renforce les exigences imposées aux personnes sans emploi. Elle demande si Unia constate, en 2025, une évolution des signalements relatifs aux discriminations dans l'emploi et si les récentes réformes du marché du travail et du chômage ont déjà entraîné des répercussions sur les situations rapportées à l'institution.

Concernant la lutte contre les discours de haine dans l'environnement numérique, elle salue l'obtention par Unia du statut de signaleur de confiance, qui permet de signaler aux plateformes des contenus potentiellement illégaux et de bénéficier d'un traitement prioritaire. Elle rappelle que les réseaux sociaux occupent une place centrale dans le quotidien des jeunes et favorisent la diffusion rapide de discours racistes, sexistes, homophobes et d'autres formes de haine. Tout en prenant acte du fait que les premiers résultats de ce nouveau dispositif seront présentés dans le rapport 2026, elle souhaite savoir comment renforcer la prévention au-delà du signalement et du retrait des contenus illégaux. Elle s'interroge notamment sur le rôle de l'éducation aux médias pour aider les jeunes à reconnaître ces contenus et à prévenir les comportements haineux. Elle sollicite également les recommandations d'Unia à destination des acteurs de l'enseignement et de la jeunesse.

La députée aborde ensuite les risques de discriminations algorithmiques liés au développement de l'intelligence artificielle, particulièrement lorsque ces outils interviennent dans les décisions des pouvoirs publics. Elle relève les travaux et formations réalisés par Unia dans ce domaine et souligne que ces technologies sont susceptibles d'être utilisées dans les établissements scolaires, l'enseignement supérieur et les services publics. Elle demande quelles recommandations l'institution adresse aux pouvoirs publics de la Fédération Wallonie-Bruxelles afin de garantir que leur utilisation n'amplifie pas les inégalités existantes. Elle évoque également les risques d'exclusion liés à la numérisation des services publics, déjà abordés lors de la présentation du plan de lutte contre la pauvreté du ministre Coppieters. La dématérialisation des démarches administratives peut en effet constituer un obstacle supplémentaire pour les personnes précarisées ne disposant pas des outils ou des compétences numériques nécessaires. Elle insiste dès lors sur la nécessité de préserver un accès effectif aux droits.

S'agissant des discriminations fondées sur l'âge, elle relève l'intérêt de l'étude consacrée à l'âgisme, notamment chez les moins de 30 ans et les plus de 70 ans. Elle souhaite connaître les principaux enseignements concernant les jeunes, les

mécanismes particuliers qui contribuent aux discriminations dont ils sont victimes ainsi que les actions de sensibilisation susceptibles de mieux faire connaître cette forme de discrimination.

Enfin, Mme Pécriaux insiste sur le rôle des professionnels de première ligne dans la prévention et la prise en charge des discriminations. Le rapport souligne l'importance des formations destinées aux travailleurs sociaux, aux enseignants, aux policiers, aux équipes associatives et aux autres acteurs de terrain, ainsi que le travail des ambassadeurs locaux d'Unia auprès des professionnels et des collectivités. Elle considère que la lutte contre les discriminations ne peut reposer uniquement sur les plaintes et les sanctions, mais doit également s'appuyer sur la prévention, la formation et l'accompagnement. Elle demande comment Unia évalue les besoins de formation des professionnels de première ligne, si les demandes augmentent et si certains secteurs, notamment l'enseignement, l'aide à la jeunesse et les structures d'accueil des jeunes, restent insuffisamment outillés. Elle souhaite également savoir comment les pouvoirs publics de la Fédération Wallonie-Bruxelles pourraient davantage soutenir et relayer les actions de sensibilisation. Pour terminer, elle réagit à l'invitation adressée aux communes bruxelloises de participer à la rencontre organisée à Charleroi. Elle espère que cette précision ne traduit aucune différence de considération entre les communes.

M. El Hajjaji (Ecolo) remercie les représentants d'Unia pour leur présentation et rappelle que, lors de leur précédente audition en janvier 2026, le nombre de signalements, alors proche de 7.500, l'avait déjà interpellé particulièrement. Leur progression au-delà de 8.000 représente près de vingt signalements par jour calendrier et presque le double si seuls les jours ouvrables sont pris en considération. Il y voit un indicateur préoccupant de la polarisation de la société et de la persistance des discriminations. Il souligne que ces chiffres ne reflètent qu'une partie de la réalité, en raison du sous-signalement des discriminations. Le rapport de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) met également en évidence l'écart entre les violences et discours de haine effectivement subis et les plaintes déposées, notamment en raison de la méfiance envers les institutions, de la crainte de représailles, du manque d'information et du non-recours aux droits.

Dans ce contexte, le député déplore la réduction de 25 % des subventions fédérales accordées à Unia, qu'il considère comme une décision inédite. Il demande si l'institution dispose encore des moyens nécessaires pour remplir l'ensemble de ses missions, tant au niveau de ses antennes locales que dans la remise d'avis sur les projets de décret et les autres sollicitations qui lui sont adressées.

Il s'interroge ensuite sur l'absence de consultation systématique d'Unia lors de l'élaboration de textes touchant aux libertés fondamentales. Il cite notamment le décret relatif aux guichets physiques, pour lequel l'institution ne semble pas avoir été sollicitée, ainsi que le décret du 1er avril 2026 relatif à la neutralité, sur lequel elle remet un avis d'initiative. Il demande confirmation de ces éléments et interpelle également le ministre sur les raisons pour lesquelles le gouvernement ne consulte pas systématiquement Unia en amont. Il estime qu'une telle consultation devrait également intervenir dans le cadre de la transposition des directives européennes relatives aux organismes de promotion de l'égalité et de l'élaboration du plan de lutte contre la pauvreté, compte tenu des discriminations intersectionnelles auxquelles peuvent être confrontées les personnes précarisées. Selon lui, l'absence de concertation préalable peut conduire à des recours judiciaires contre les textes adoptés. Il mentionne à cet égard les dossiers relatifs à l'augmentation du minerval, aux repas scolaires et au décret sur la neutralité, ce dernier faisant, selon ses informations, l'objet d'au moins deux recours annoncés. Il plaide dès lors pour une consultation systématique d'Unia afin de favoriser une élaboration collective des politiques publiques.

Abordant les discriminations structurelles, M. El Hajjaji souhaite savoir comment l'institution peut dépasser le traitement ponctuel/individuel des dossiers pour contribuer à des solutions générales et durables. Il relève que les actions judiciaires représentent une proportion relativement limitée de ses interventions et s'interroge sur la manière de transformer une décision favorable dans un cas particulier en une évolution structurelle des pratiques. Il évoque notamment la situation d'un étudiant en situation de handicap auquel la Fédération Wallonie-Bruxelles a refusé la présence d'un tiers aidant pendant les examens, avant qu'une décision judiciaire intervienne. Il demande comment éviter que des situations similaires se reproduisent et comment généraliser les solutions apportées à un cas individuel.

Le député revient ensuite sur le plan interfédéral de lutte contre le racisme annoncé par le ministre au début du mois de septembre. Il estime que ce plan devra combiner des mesures transversales, notamment contre les délits de haine et les discriminations structurelles, avec des actions spécifiques adaptées aux différentes formes de racisme. Il cite la lutte contre l'antitsiganisme et les discriminations subies par les Roms et les Gens du voyage, en rappelant une décision judiciaire concernant l'absence de terrains d'accueil dans certaines communes bruxelloises. Il évoque également la lutte contre l'antisémitisme, notamment par la protection des lieux de culte et la lutte contre les messages haineux en ligne, ainsi que la nécessité d'une

stratégie nationale d'inclusion des personnes afrodescendantes, dont les difficultés scolaires et les risques de décrochage sont soulignés par l'ECRI.

Il attire également l'attention sur la lutte contre l'islamophobie, en faisant référence au meurtre récent de Driss Atounane et à la présence d'une croix gammée sur un lieu de culte. Ces situations nécessitent, selon lui, des réponses adaptées à chaque forme de discrimination. Il demande comment Unia, dont le mandat couvre 17 des 19 critères protégés qu'il évoque, peut articuler les approches transversales et spécifiques dans ses recommandations et ses travaux.

Dans le prolongement de cette réflexion, il s'interroge sur l'existence d'un coordinateur interfédéral chargé de la lutte contre les délits de haine. Il souhaite savoir si une telle fonction existe en Belgique et, dans le cas contraire, pour quelles raisons elle n'est pas mise en place et comment Unia envisagerait sa création afin d'assurer un suivi plus systématique de ces délits.

Concernant l'enseignement inclusif, M. El Hajjaji rappelle les propos tenus devant la commission par le président du Conseil consultatif de la personne en situation de handicap, qui qualifie l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles de structurellement ségrégant, en raison notamment de l'orientation trop rapide de certains élèves vers l'enseignement spécialisé. Il sollicite l'analyse et les recommandations d'Unia sur cette situation et demande si la mise en place des pôles territoriaux permet de constater une évolution.

Il aborde ensuite le décret relatif aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. S'il reconnaît qu'il constitue une première avancée, il regrette qu'il ne couvre pas les situations impliquant un membre du personnel. Il souligne également l'absence de dispositif décrétal équivalent dans l'enseignement pour adultes, malgré les recommandations qu'Unia a précédemment adressé à la ministre Glatigny. Il demande si l'institution a été consultée pour faire progresser ce dossier.

Le député revient par ailleurs sur plusieurs engagements qu'il estime insuffisamment concrétisés, alors que la législature approche de sa moitié. Il interroge Unia sur l'état d'avancement des tests de discrimination en Fédération Wallonie-Bruxelles, du plan de diversité du personnel et de la création d'un conseil consultatif de l'égalité. Concernant ce dernier point, il rappelle l'existence d'organes similaires aux niveaux bruxellois et wallon, mais pas en Fédération Wallonie-Bruxelles. Il évoque la possibilité de faire évoluer le comité consultatif PCI actuel et demande si Unia est associée aux réflexions sur la création d'un organe chargé notamment de remettre des avis.

Il soulève ensuite la question des restrictions alimentaires dans les cours de diététique. Il constate que des alternatives peuvent être proposées en cas d'allergie, mais qu'elles sont parfois refusées pour des motifs culturels. Estimant qu'une solution moins attentatoire aux convictions des personnes concernées devrait pouvoir être recherchée, il demande si Unia a été sollicitée dans ce dossier.

Il souhaite également connaître l'analyse de l'institution concernant l'évolution des groupes d'extrême droite et leur activité sur les réseaux sociaux, où ils contribuent, selon lui, à alimenter la polarisation.

Sur le plan fédéral, il interroge Unia sur l'évolution des discussions relatives à la révision de l'article 150 de la Constitution. Il estime que le régime actuel des délits de presse favorise une forme d'impunité pour certains discours haineux fondés notamment sur la religion, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Il souhaite savoir si des avancées sont enregistrées dans ce dossier, notamment au sein des conférences interministérielles.

Il aborde enfin la mise en œuvre de la circulaire COL 13/2013, en particulier la désignation de policiers de référence dans les zones de police. Il relève que cette désignation n'est intervenue que récemment à Verviers, malgré l'ancienneté de la circulaire, et s'interroge sur l'application effective de ce dispositif.

Pour conclure, M. El Hajjaji invite également le ministre à faire le point sur l'avancement des différents dossiers évoqués, afin de permettre leur concrétisation dans les meilleurs délais.

Mme Barzin (MR) remercie les représentants d'Unia pour la présentation du rapport annuel 2025 et des données qui l'accompagnent. Ces documents permettent de mieux comprendre les situations signalées à l'institution ainsi que les réponses qu'elle y apporte, qu'il s'agisse d'information, d'accompagnement, de négociation, de formation ou d'action judiciaire.

Elle souligne l'importance des précautions méthodologiques rappelées dans le rapport. Un signalement ne constitue pas nécessairement une discrimination établie et l'évolution des statistiques ne permet pas, à elle seule, de mesurer celle des discriminations dans la société. Cette distinction lui paraît essentielle pour élaborer des politiques publiques reposant sur des données rigoureuses.

La députée rappelle que son groupe entend garantir une égalité des chances effective, protéger les victimes et obtenir des améliorations concrètes, tout en préservant la sécurité juridique, la liberté d'expression et la bonne utilisation des moyens publics.

Elle souhaite tout d'abord mieux comprendre les modalités d'intervention d'Unia. Pour les citoyens, la distinction entre un signalement, l'ouverture d'un dossier, une plainte, une action de sensibilisation ou une procédure judiciaire n'est pas toujours évidente. Ces démarches ne constituent pas nécessairement les étapes successives d'un même parcours. Elle estime dès lors nécessaire de clarifier les critères qui déterminent le choix de la réponse apportée, les modalités d'association de la personne concernée et les garanties d'un traitement cohérent de situations comparables.

Concernant les actions judiciaires, elle rappelle que celles-ci nécessitent l'accord du conseil d'administration et interviennent notamment lorsque les démarches extrajudiciaires échouent, lorsque les faits présentent une gravité particulière ou dans le cadre d'un contentieux stratégique. Elle demande comment Unia définit concrètement la gravité d'une situation et l'intérêt stratégique d'un dossier. Elle s'interroge également sur le risque que le nombre de personnes potentiellement concernées ou la possibilité de faire évoluer la jurisprudence conduise à privilégier certains dossiers au détriment d'autres.

Elle relève par ailleurs que le taux de reconnaissance des discriminations atteint 70,6 % lorsque Unia intervient, contre 36,6 % lorsque les personnes agissent seules. Elle souhaite savoir si l'étude permet de distinguer les effets propres de l'accompagnement proposé par l'institution de ceux liés à la sélection préalable des dossiers dans lesquels elle décide d'intervenir.

En matière de formation, Mme Barzin observe que les heures dispensées et le nombre de participants renseignent sur le volume d'activité, mais pas nécessairement sur les résultats obtenus. Elle demande comment Unia mesure l'évolution des pratiques et des comportements des personnes formées, notamment six mois ou un an après leur participation.

Elle revient également sur la portée des statistiques relatives aux signalements. Dès lors que celles-ci ne permettent pas de mesurer l'ensemble des discriminations, elle souhaite connaître les données indépendantes sur lesquelles Unia s'appuie pour établir des constats plus généraux, notamment sur le caractère structurel de certains phénomènes. Elle demande comment l'institution distingue une augmentation réelle des discriminations d'une visibilité accrue ou d'un recours plus fréquent à ses services. Elle souhaite également que les communications publiques différencient systématiquement les évolutions des signalements, les résultats d'études représentatives et les discriminations juridiquement établies.

La députée aborde ensuite la question de l'antisémitisme. Elle relève qu'Unia comptabilise 192 signalements en 2025, contre 277 en 2024, tandis que la plateforme antisemitisme.be recense 232 actes antisémites en 2025, contre 129 l'année précédente, soit une augmentation de près de 80 %. Cette plateforme, qui inclut notamment les discours de haine en ligne, fait état d'un niveau record depuis sa création et d'une hausse des violences physiques et verbales. Parmi les actes matériels recensés, 40 % concernent la Flandre et 28 % Bruxelles. Elle s'interroge sur les raisons de ces évolutions statistiques divergentes et demande si elles résultent de différences dans les critères de comptabilisation. Elle souhaite également savoir si Unia dispose d'informations qualitatives sur la confiance des victimes dans l'institution et sur leur perception de l'efficacité des plaintes déposées. Enfin, elle demande quelles actions sont menées en 2025 contre l'antisémitisme, au-delà du traitement des signalements et des plaintes.

Concernant l'enseignement obligatoire en Fédération Wallonie-Bruxelles, Mme Barzin sollicite des précisions sur le nombre de signalements et de dossiers ouverts en 2025, ainsi que sur leur répartition selon les critères protégés. Elle souhaite également connaître la place du harcèlement dans ces situations et savoir si Unia dispose de données statistiques permettant de croiser les discriminations et les faits de harcèlement.

Elle évoque ensuite le dossier d'un voyage scolaire en deuxième année différenciée et demande s'il s'agit d'un cas isolé ou si des pratiques similaires sont observées dans d'autres établissements. Elle s'interroge également sur l'encadrement de ces situations par la réglementation relative aux frais scolaires.

S'agissant des aménagements raisonnables, elle souhaite connaître les demandes d'information les plus fréquemment formulées par les directions d'établissement et la manière dont les informations diffusées par Unia s'articulent avec l'action des pôles territoriaux.

La députée demande par ailleurs quelles observations Unia formule dans son avis sur l'avant-projet de décret relatif aux communications électroniques et dans quelle mesure le gouvernement en a tenu compte. Elle s'informe également du calendrier de diffusion de l'outil de sensibilisation développé avec le Service général du numérique éducatif.

Plus largement, elle souhaite disposer d'un bilan des solutions négociées dans les matières communautaires et connaître les mécanismes permettant de vérifier que les engagements pris sont effectivement respectés et produisent des changements durables.

Revenant sur le statut de signaleur de confiance obtenu par Unia, elle demande quels premiers résultats peuvent être communiqués, notamment en ce qui concerne le nombre de notifications adressées aux plateformes, les délais de traitement, les suites données aux signalements et les difficultés rencontrées. Elle s'interroge également sur les garanties entourant la qualification juridique des contenus signalés.

Dans le prolongement de ses précédentes questions, elle souhaite savoir si Unia dispose d'une grille écrite précisant les critères utilisés pour orienter un signalement vers une information, une action de sensibilisation, une solution négociée, un accompagnement au dépôt de plainte ou une action judiciaire, ainsi que la manière dont ces décisions sont expliquées aux personnes concernées. Elle illustre cette interrogation par le cas d'une personne accompagnée d'un chien d'assistance à laquelle l'accès à une chaîne de magasins d'ameublement a été refusé, alors qu'une première intervention d'Unia a déjà conduit à une adaptation de la politique interne de l'enseigne. Un nouvel accord prévoit notamment un rappel des règles et des actions de sensibilisation. La députée demande comment l'institution vérifie l'application effective des solutions négociées et à partir de quel moment la répétition des faits justifie de dépasser les démarches de sensibilisation pour recourir à d'autres moyens d'action. Elle souhaite savoir si des critères écrits encadrent ce changement de méthode.

Mme Barzin salue ensuite l'attention portée par Unia aux discriminations fondées sur l'âge, une problématique à laquelle son groupe, et notamment sa collègue Françoise Schepmans, accorde une importance particulière.

Elle revient enfin sur deux situations signalées en 2026 qui soulèvent, selon elle, des questions relatives aux critères d'intervention et à la méthode suivie par Unia.

La première concerne les propos tenus cet été par la chanteuse néerlandaise Sophie Straat lors des Fêtes de Gand, invitant les hommes blancs présents dans le public à se placer à l'arrière afin de laisser la place aux femmes, aux personnes queer et aux personnes racisées. Ces déclarations, accompagnées d'un discours rejetant la nécessité de la nuance, ont suscité plusieurs centaines de signalements auprès d'Unia. La députée relève que la codirection de l'institution a estimé, dans un communiqué, ne pas disposer d'indices suffisants pour conclure à une violation de la législation anti-discrimination ou à une incitation à la haine punissable. Unia a considéré ces propos comme une prestation artistique portant un message politique destiné à dénoncer les inégalités structurelles et les rapports de pouvoir, plutôt que comme un véritable appel à l'exclusion. Elle demande si cette position a fait l'unanimité au sein du conseil d'administration et s'interroge sur les critères stratégiques susceptibles

d'orienter les décisions de l'institution dans ce type de situation. Plus largement, elle souhaite qu'Unia examine de manière distincte et approfondie le phénomène qu'elle qualifie de « wokisme », dont elle estime qu'il possède des caractéristiques et une histoire propres et qu'il peut également produire des mécanismes d'exclusion. Selon elle, les propos de l'artiste ont conduit à organiser l'espace culturel sur la base de la couleur de peau, indépendamment des actes ou des opinions des personnes concernées. Elle considère que cette démarche risque d'exclure des personnes potentiellement vulnérables et de réintroduire des distinctions fondées sur des caractéristiques raciales, même lorsqu'elle vise à dénoncer des injustices historiques ou à créer des espaces protégés. Elle y voit un risque de division de la société et d'affaiblissement de la cohésion sociale.

La seconde situation concerne les appels à l'intifada rapportés lors d'une manifestation organisée le 10 octobre, qui a notamment traversé Saint-Gilles et Forest avant de se terminer devant l'ambassade d'Israël. Mme Barzin rappelle qu'Unia a souligné, dans un communiqué du 25 janvier 2024, l'intensification des actes antisémites dans le contexte du conflit entre Israël et le Hamas. L'institution y fait état de 91 signalements enregistrés entre le 7 octobre et le 7 décembre 2023, dont 66 font explicitement référence à l'ascendance juive. Elle estime que les appels à l'intifada doivent être examinés au regard de leurs répercussions possibles sur l'antisémitisme en Belgique. Elle insiste sur le fait que les citoyens juifs de Bruxelles ne portent aucune responsabilité dans le conflit atroce qui sévit à Gaza et souligne les inquiétudes que ces slogans suscitent au sein de la communauté juive, certains de ses membres s'interrogeant sur leur place dans la société. Selon les informations dont elle dispose, Unia aurait répondu aux interpellations relatives à cette manifestation en invoquant les libertés d'expression et de manifestation ainsi que l'impossibilité de sanctionner ces propos sur la base de la législation anti-discrimination. Elle demande dès lors quels éléments l'institution peut communiquer sur la manifestation, les slogans prononcés, les signalements reçus et la réponse officielle apportée. Elle souhaite connaître les fondements juridiques de cette position et comprendre pourquoi les appels à l'intifada ne seraient pas qualifiés de discours de haine, compte tenu notamment du lien établi par Unia entre le conflit au Proche-Orient et l'intensification de l'antisémitisme.

Enfin, elle s'interroge sur les instruments dont dispose Unia pour lutter contre les atteintes graves à la cohésion sociale, y compris lorsque les faits ne relèvent pas directement des critères protégés par la législation anti-discrimination.

Mme Revelo Paredes (PTB) remercie les représentants d'Unia pour leur rapport et pour le travail quotidien de leurs équipes auprès des victimes de discrimination.

Elle évoque son expérience personnelle en tant que femme, ouvrière et puéricultrice, ainsi que les situations de racisme auxquelles elle a été confrontée au cours de sa vie et de sa carrière. Elle souligne que, derrière les statistiques présentées, se trouvent des personnes qui souhaitent travailler, percevoir un salaire, accéder à un logement et vivre dignement.

Revenant sur le cas de la candidate à un poste d'aide-comptable victime de discriminations fondées sur l'âge et la couleur de peau, elle salue l'intervention d'Unia qui permet la reconnaissance judiciaire des faits. Elle s'interroge toutefois sur le nombre de personnes confrontées à des situations similaires sans jamais connaître les véritables raisons du refus de leur candidature.

La députée relève que près d'un tiers des signalements concernent le travail et l'emploi, que plus d'un dossier ouvert sur cinq porte sur des critères raciaux, que 9 % concernent l'âge et que près de la moitié des dossiers impliquent des femmes. Elle s'inquiète particulièrement du cumul de plusieurs facteurs de discrimination, notamment lorsqu'une femme d'origine étrangère est également confrontée à des préjugés liés à son âge.

Elle souligne que les discriminations fondées sur l'âge ne concernent pas uniquement les personnes âgées. Selon les données qu'elle cite, 32 % des jeunes de moins de 25 ans sont concernés par cette forme de discrimination, principalement dans l'accès à l'emploi et au logement. Elle considère que ces obstacles compromettent les perspectives d'avenir d'une partie de la jeunesse, alors que certaines décisions politiques contribuent, selon elle, à accentuer ses difficultés.

Elle évoque également le cas d'une femme candidate à un emploi administratif, à laquelle un employeur refuse le poste en raison du port du voile, en lui signifiant qu'elle n'a pas sa place dans l'entreprise. Elle insiste sur la violence de tels propos pour une personne qui cherche simplement à travailler et à gagner sa vie.

Ces situations illustrent, selon elle, le caractère indispensable du travail d'Unia, dès lors que les victimes ne savent pas toujours vers quelle institution se tourner, ne disposent pas nécessairement des moyens financiers pour consulter un avocat ou craignent de dénoncer les faits. Elle rappelle à cet égard que le taux de reconnaissance des discriminations atteint 70,6 % lorsque l'institution intervient, contre 36,6 % en l'absence de son accompagnement.

La commissaire aborde ensuite la progression des discours de haine et la montée de l'extrême droite. Elle s'inquiète de la banalisation des discours racistes et islamophobes, ainsi que des propos qui rendent les personnes étrangères responsables du chômage, de l'insécurité ou des difficultés d'accès au logement.

Elle estime que ces discours opposent les citoyens les uns aux autres, alors que les personnes d'origine étrangère ne sont pas responsables des fermetures d'entreprises ou de l'augmentation des loyers. Elle souligne que cette stigmatisation ne résout en rien les difficultés rencontrées par les travailleurs et les familles.

Elle rappelle également la nécessité de lutter contre l'antisémitisme, l'islamophobie et toutes les formes de racisme, notamment dans l'environnement numérique.

La députée considère que les chiffres présentés dans le rapport témoignent d'une progression préoccupante des discriminations dans l'emploi, le logement et les discours de haine, particulièrement depuis 2024. Elle établit un lien entre cette évolution et l'arrivée de gouvernements de droite aux niveaux fédéral, régional et communautaire, auxquels elle reproche de contribuer à la banalisation de certains discours de l'extrême droite.

Elle dénonce notamment la stigmatisation de catégories de population présentées comme responsables de difficultés sociales ou économiques, en citant les personnes étrangères, les demandeurs d'emploi, les enseignants et les personnes en incapacité de travail. Elle estime que les politiques d'économies budgétaires aggravent également les difficultés rencontrées par les populations concernées.

Dans ce contexte, elle déplore la réduction de 25 % du financement d'Unia, alors que ses missions d'accompagnement, de prévention et d'analyse lui paraissent essentielles.

Elle demande comment l'institution voit évoluer les discriminations et si elle constate une banalisation des discours de haine. Elle souhaite également connaître les actions susceptibles d'être développées pour lutter contre ces phénomènes, notamment auprès des jeunes.

Abordant les compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Mme Revelo Paredes s'intéresse particulièrement au secteur de la petite enfance, qu'elle connaît en raison de son expérience professionnelle de puéricultrice. Elle souligne les difficultés que peuvent rencontrer les milieux d'accueil lorsqu'ils prennent en charge des enfants en situation de handicap nécessitant un accompagnement spécifique. Si les professionnels souhaitent assurer un accueil adapté, ils doivent disposer de personnel suffisant, de temps, de formations et de matériel approprié. L'insuffisance de ces moyens met en difficulté tant les enfants et leurs familles que les travailleuses du secteur. Elle demande si Unia reçoit des signalements de parents confrontés à des refus ou à des difficultés d'accueil de leurs enfants en situation de handicap et quelles solutions l'institution recommande pour améliorer la situation.

La députée évoque ensuite les discriminations dans l'enseignement. Elle estime que tout enfant victime d'insultes racistes, antisémites ou islamophobes doit pouvoir être entendu et protégé. De même, les élèves en situation de handicap doivent pouvoir poursuivre leur scolarité dans des conditions adaptées, tandis que les enseignants doivent bénéficier d'un soutien suffisant pour faire face à ces situations.

Elle souhaite connaître le nombre de signalements reçus par Unia concernant les discriminations rencontrées dans le cadre scolaire, notamment celles impliquant les enseignants, ainsi que les difficultés les plus fréquemment rapportées. Elle demande également quelles mesures la Fédération Wallonie-Bruxelles prend pour améliorer concrètement la situation.

Mme Revelo Paredes s'intéresse par ailleurs aux tests de discrimination, déjà utilisés à Bruxelles dans les secteurs de l'emploi et du logement afin de vérifier si des personnes sont traitées différemment en raison de leur origine ou d'autres caractéristiques protégées. Elle considère ces dispositifs comme particulièrement utiles, dès lors que les victimes ne sont pas toujours conscientes des discriminations qu'elles subissent et qu'il leur est souvent difficile d'en apporter la preuve.

Elle demande si des mécanismes similaires pourraient être développés dans les matières relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment dans la petite enfance et l'enseignement. Elle rappelle qu'Unia recommande de pouvoir recourir à des tests de situation et souhaite savoir si cette proposition reçoit un accueil favorable des responsables politiques et si des changements concrets sont déjà observables sur le terrain.

Revenant sur les conséquences de la limitation des allocations de chômage, la députée souligne que les personnes confrontées à des discriminations à l'embauche risquent d'être doublement pénalisées. Elle s'interroge sur les possibilités réelles d'accès à l'emploi pour une personne dont les candidatures sont refusées en raison de son âge, de son origine ou de son handicap, alors qu'elle subit parallèlement un renforcement des obligations liées à sa situation de demandeuse d'emploi. Elle demande quelles mesures Unia préconise afin d'éviter que ces personnes soient davantage fragilisées.

Enfin, Mme Revelo Paredes revient sur les moyens financiers et humains nécessaires au fonctionnement d'Unia. Elle rappelle que l'accompagnement des victimes, les actions de prévention et l'information des citoyens sur leurs droits nécessitent du personnel, du temps et des ressources suffisantes. Elle insiste sur la responsabilité du pouvoir fédéral dans les restrictions budgétaires imposées à l'institution et demande quelles conséquences celles-ci risquent d'avoir sur l'exercice

de ses missions et sur l'accompagnement des victimes. Elle souhaite également connaître les moyens supplémentaires qui permettraient de renforcer la présence d'Unia sur le terrain, particulièrement dans les écoles, auprès des familles et des personnes qui connaissent insuffisamment leurs droits.

Mme Lange (Les Engagés) remercie les représentants d'Unia pour leur présence et pour le travail quotidien de leurs équipes en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations. Elle souligne que le rapport annuel 2025 et les chiffres présentés témoignent de la persistance de ces enjeux et de la nécessité de poursuivre les efforts en matière de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement des victimes.

Elle se dit particulièrement interpellée par le nombre de signalements qui atteint parfois 900 pouvant conduire à un seul dossier. Elle relève notamment le recours à des robots informatiques pour générer artificiellement des signalements et exercer une pression sur l'institution. Elle demande quels leviers politiques pourraient être mobilisés pour limiter ces pratiques.

La députée insiste ensuite sur l'importance de la prévention et de la formation des professionnels de première ligne dans l'identification et la prise en charge des discriminations. Cet enjeu concerne particulièrement les secteurs relevant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment l'enseignement, la jeunesse, l'aide à la jeunesse et les maisons de justice. Les professionnels sont régulièrement confrontés à des situations complexes sans nécessairement disposer des outils permettant de reconnaître les mécanismes discriminatoires et d'accompagner les personnes concernées. Elle salue à cet égard l'approche d'Unia, qui ne se limite pas aux sanctions, mais vise également à faire évoluer les pratiques institutionnelles et professionnelles. Elle souhaite savoir comment l'institution évalue les besoins de formation des professionnels relevant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, quels secteurs nécessitent une attention particulière au-delà de l'enseignement et comment les collaborations existantes pourraient être renforcées afin de mieux outiller les acteurs de terrain.

Abordant les discriminations dans l'enseignement et les enjeux liés à la jeunesse, Mme Lange souligne la nécessité de tenir compte de la diversité des situations et des parcours des jeunes, qui ne constituent pas un groupe homogène.

Dans un contexte marqué par la polarisation, la diffusion de discours haineux et masculinistes ainsi que la banalisation de certains stéréotypes, elle estime que les établissements scolaires, les organisations de jeunesse, les maisons de jeunes et les centres de jeunes ont un rôle essentiel à jouer. Elle insiste notamment sur

l'importance de l'éducation à la citoyenneté, de l'éducation aux médias et des espaces de dialogue permettant aux jeunes de développer leur esprit critique et de confronter leurs opinions dans le respect d'autrui. Elle demande quelles sont les principales formes de discrimination observées actuellement dans le milieu scolaire et si Unia constate une évolution des signalements concernant les jeunes, notamment en lien avec les discours de haine ou les discriminations fondées sur l'origine, le handicap ou l'orientation sexuelle. Elle souhaite également connaître les pistes privilégiées par l'institution pour renforcer la prévention au sein des établissements scolaires et des structures de jeunesse, au-delà du traitement des situations individuelles.

La députée revient ensuite sur les enjeux liés à la fracture numérique et à l'intelligence artificielle. Elle relève que la numérisation peut constituer une avancée importante, mais également engendrer de nouvelles formes d'exclusion. Elle souligne notamment les risques de discrimination algorithmique lorsque des outils d'intelligence artificielle sont utilisés dans les administrations et les processus décisionnels. Ces questions étant appelées à prendre une place croissante dans les politiques publiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, elle estime nécessaire d'accompagner cette transformation sans freiner l'innovation, tout en veillant à ce qu'elle bénéficie à l'ensemble des citoyens. Elle demande quels sont les principaux points d'attention pour les administrations et les services publics et si Unia dispose déjà de recommandations ou d'outils concrets permettant d'identifier et de prévenir les biais discriminatoires liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Mme Lange aborde également les discriminations fondées sur l'âge, auxquelles Unia consacre une étude. Elle se dit particulièrement interpellée par le fait que ces discriminations ne concernent pas uniquement les personnes âgées, mais touchent également les jeunes, alors que cette problématique est souvent abordée principalement sous l'angle du vieillissement. Elle souhaite savoir si Unia a identifié des pistes spécifiques pour lutter contre les stéréotypes liés à l'âge chez les jeunes et comment les politiques d'éducation permanente et de participation citoyenne pourraient contribuer à les déconstruire.

Enfin, elle souligne que la lutte contre les discriminations ne peut se limiter aux réponses apportées lorsqu'une situation problématique survient. Elle suppose également un travail de fond sur les représentations, les pratiques professionnelles, l'accessibilité des services et la participation des personnes concernées, notamment celles en situation de handicap. Elle considère que la Fédération Wallonie-Bruxelles dispose de leviers importants dans cette approche préventive et transversale et

plaide pour la poursuite du dialogue avec Unia afin de mieux identifier les difficultés rencontrées sur le terrain et de renforcer les dispositifs existants.

Mme Ait Alouha (Indépendante) remercie M. Charlier et les équipes d'Unia pour la présentation du rapport annuel et pour leur travail.

Elle souhaite tout d'abord savoir si Unia estime que le gouvernement évalue suffisamment les risques de discrimination susceptibles de découler de l'intervention de la police dans le suivi de l'absentéisme scolaire. Dans la négative, elle demande si l'institution envisage de solliciter une analyse d'impact de cette mesure sur les droits fondamentaux des élèves et de leurs familles.

Elle interroge ensuite Unia sur la possibilité de suspendre les allocations familiales en raison de l'absentéisme scolaire des enfants et souhaite connaître sa position sur cette mesure.

En réponse aux nombreuses sollicitations des députés, **M. Charlier** rappelle, concernant les conséquences de la réforme du chômage, qu'Unia a exprimé ses préoccupations quant aux mesures d'exclusion, compte tenu des inégalités structurelles mises en évidence par différentes études, notamment le monitoring socio-économique. Les personnes en situation de handicap, d'origine étrangère ou plus âgées rencontrent déjà des difficultés particulières sur le marché de l'emploi et risquent dès lors de subir les effets disproportionnés de ces mesures. L'institution ne dispose toutefois pas encore d'une évaluation de leurs conséquences, en raison de leur caractère récent, mais également des difficultés à atteindre certains groupes vulnérabilisés. Ces personnes ne connaissent pas nécessairement Unia ou peuvent éprouver des réticences à entreprendre des démarches auprès des institutions. Pour améliorer leur accès à ses services, Unia développe des collaborations avec des acteurs de première ligne directement en contact avec les populations concernées.

L'orateur établit un parallèle avec les travaux menés sur les inégalités numériques, dans le cadre desquels Unia collabore notamment avec Lire et Écrire et le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté afin d'atteindre les personnes confrontées à des difficultés d'accès aux services numérisés. Il souligne que ce travail de proximité nécessite un investissement de longue durée.

S'agissant de la lutte contre les discours de haine en ligne, M. Charlier revient sur le statut de signaleur de confiance obtenu par Unia en 2025. Un premier rapport, très récemment finalisé, présente les interventions de l'institution auprès des plateformes numériques. Bien qu'il n'ait pas encore pu en examiner l'ensemble des résultats, il indique que quatre demandes de retrait sur cinq ont été acceptées. Parmi les demandes faisant l'objet d'un recours, 20 % aboutissent également au retrait du

contenu concerné. Les interventions portent principalement sur Facebook, puis sur Instagram, et concernent essentiellement des contenus antisémites ou racistes, ainsi qu'un dossier relatif au handicap. À l'exception des situations nécessitant un recours, les plateformes répondent généralement dans les 24 heures suivant le signalement. Le nombre absolu de dossiers reste relativement limité, ce qui s'explique notamment par l'obtention récente du statut de signaleur de confiance, dans le courant de l'année 2025. L'orateur s'attend dès lors à une augmentation du nombre d'interventions au cours des prochaines années. Ce premier rapport a été transmis à l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (IBPT) et au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), qui interviennent dans la coordination du dispositif. M. Charlier ne peut toutefois pas préciser si le document sera rendu public, cette décision pouvant relever de l'IBPT, auquel Unia est tenu de faire rapport.

Concernant la prévention des discriminations dans l'environnement numérique, il insiste sur la nécessité d'intégrer l'apprentissage des outils numériques et de l'intelligence artificielle dans les programmes d'enseignement. Il relève notamment qu'une étude de la Fondation Roi Baudouin sur l'accès au numérique montre que les jeunes ne maîtrisent pas nécessairement les démarches administratives en ligne, malgré leur utilisation quotidienne des smartphones. La capacité à utiliser les réseaux sociaux ne garantit pas celle de remplir un formulaire ou d'introduire une demande administrative. Les inégalités numériques concernent dès lors également les jeunes, et pas uniquement les personnes âgées. Le recours à des tiers pour accompagner les personnes dans leurs démarches numériques soulève par ailleurs plusieurs difficultés. Certains travailleurs sociaux consacrent désormais une part importante de leur activité à cette assistance, au détriment de leurs missions habituelles. Lorsque l'accompagnement est assuré par des proches, des voisins ou des membres de la famille, des questions de confidentialité peuvent également se poser, notamment pour des démarches liées à la santé. La numérisation soulève ainsi des enjeux éthiques qui dépassent la seule question de l'accès aux outils.

Revenant sur la rencontre organisée à Charleroi à destination des communes, M. Charlier précise que cette initiative émane des ambassadeurs locaux d'Unia actifs en Région wallonne. La mention particulière de la participation des communes bruxelloises s'explique uniquement par le fait que ces équipes entretiennent moins de contacts quotidiens avec celles-ci. Il entend ainsi dissiper tout malentendu quant à une éventuelle différence de considération entre les communes wallonnes et bruxelloises.

En matière de prévention des discriminations dans le monde du travail, Unia recommande d'intégrer une obligation de prévention des discriminations dans les

dispositifs légaux déjà imposés aux employeurs, notamment ceux relatifs au harcèlement et à l'épuisement professionnel. Bien que cette recommandation ne relève pas directement des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, celle-ci pourrait l'appliquer en sa qualité d'employeur. L'objectif est de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre permettant de réagir aux comportements ou propos discriminatoires, qu'ils émanent de collègues, de clients ou d'autres interlocuteurs professionnels.

Cette approche rejoint les mécanismes de suivi des conventions transactionnelles conclues par Unia. L'institution demande régulièrement aux employeurs ou aux services des ressources humaines de suivre le module de formation en ligne eDiv et de transmettre les attestations permettant de vérifier la participation effective des personnes concernées. Lorsque les engagements portent sur la modification de procédures ou de réglementations internes discriminatoires, Unia vérifie également leur mise en œuvre et leur adoption par les instances compétentes, notamment dans les règlements de travail ou les procédures internes.

Concernant l'évaluation des formations, M. Charlier précise qu'une première évaluation est réalisée à leur terme et qu'une seconde intervient généralement six mois plus tard. Cette démarche permet de mesurer, à moyen terme, les éventuelles évolutions des pratiques professionnelles. L'institution ne procède toutefois pas à un suivi systématique deux ou trois ans après la formation.

Il insiste également sur la nécessité d'associer les responsables hiérarchiques aux démarches de sensibilisation. Lorsqu'Unia est sollicitée par une commune, une administration, une zone de police ou un employeur privé, elle veille en principe à commencer son intervention par une formation du management. La sensibilisation du personnel risque en effet de produire peu de résultats si la direction ne s'engage pas elle-même dans une démarche de changement favorisant l'inclusion, la diversité et la lutte contre les discriminations. L'orateur illustre cette difficulté par une intervention menée au début de l'année auprès d'une administration communale. À la demande d'une échevine particulièrement engagée, Unia a consacré d'importants moyens à l'accompagnement et à la formation du personnel. Toutefois, au terme du processus, l'institution a constaté que la directrice générale de l'administration s'opposait aux changements recommandés. Malgré l'engagement de l'échevine, cette opposition a empêché la concrétisation des modifications proposées. Cet exemple démontre, selon lui, que l'implication du management constitue une condition essentielle à l'efficacité des formations et à l'évolution durable des pratiques institutionnelles.

Répondant aux questions relatives à la réduction de 25 % du budget d'Unia décidée en janvier 2025, M. Charlier reconnaît que cette mesure a entraîné des conséquences particulièrement difficiles pour l'institution au cours de cette année mais que la situation a aujourd'hui été digérée. Quatorze personnes engagées sous contrat à durée déterminée sur un budget spécifique n'ont pas pu être prolongées ou intégrées dans le cadre permanent. Cette réduction des effectifs a touché plusieurs services, notamment ceux chargés de la protection et du traitement des signalements, de la formation ainsi que des politiques et des questions de société. Elle a dès lors affaibli la capacité de l'institution à faire face à l'ensemble de ses missions. Le cadre permanent a néanmoins été préservé et aucun licenciement n'a dû être effectué. L'orateur considère que l'institution est désormais parvenue à intégrer cette réduction budgétaire dans son fonctionnement et se trouve dans une nouvelle configuration. Il relève à cet égard que le projet de réforme de l'accord de coopération, élaboré dans le cadre de la transposition des directives européennes relatives aux organismes de promotion de l'égalité, prévoit une augmentation des moyens financiers d'Unia. Celle-ci n'interviendrait toutefois qu'après une période transitoire. Cette perspective lui paraît encourageante. Il souligne néanmoins que la charge de travail reste importante, tant pour le traitement des signalements et des dossiers que pour la rédaction des avis et recommandations. L'institution continue de recevoir de nombreuses sollicitations.

Concernant la consultation d'Unia sur les projets législatifs et réglementaires, M. Charlier indique que la transposition des directives européennes devrait modifier les pratiques actuelles. Une obligation de consultation des organismes de promotion de l'égalité est en effet prévue, et le projet de réforme de l'accord de coopération contient des dispositions spécifiques en ce sens. Ce dispositif prévoit notamment des délais de réponse, mais également la possibilité pour Unia de refuser une demande de manière motivée, afin d'éviter qu'un afflux excessif de sollicitations ne compromette son fonctionnement ou ne ralentisse les procédures.

Abordant les discriminations structurelles, l'orateur reconnaît que leur reconnaissance, notamment dans le cadre de procédures judiciaires, constitue un enjeu majeur pour l'institution. Il cite à cet égard une décision judiciaire concernant l'absence de terrains d'accueil pour les Roms et les Gens du voyage en Région de Bruxelles-Capitale. Le tribunal a considéré que l'absence de terrains d'accueil constitue une discrimination et a enjoint la Région de prendre les mesures nécessaires à leur installation. Alors que quelques terrains existent en Régions wallonne et flamande, aucun n'est disponible à Bruxelles, malgré les dispositions du Code du logement prévoyant l'adoption d'un arrêté d'exécution. Le défaut de mise en œuvre

de cette réglementation a ainsi été reconnu comme une situation discriminatoire. M. Charlier souligne que cette affaire illustre la possibilité d'agir sur des discriminations structurelles, au-delà de situations individuelles, puisque la création de terrains d'accueil bénéficie à l'ensemble des personnes concernées.

Il évoque également une procédure engagée par Unia contre la SNCB concernant l'accès à certains produits uniquement disponibles par smartphone ou proposés à un tarif plus avantageux sur ce support qu'aux guichets physiques ou automatiques. Cette action vise également à modifier une pratique générale susceptible de produire des effets discriminatoires, même lorsqu'elle trouve son origine dans des dossiers individuels.

Concernant la nécessité d'adapter les politiques de lutte contre le racisme aux différentes formes de discrimination, M. Charlier rappelle qu'Unia publie régulièrement des rapports thématiques permettant d'approfondir certaines problématiques. L'institution consacre notamment des études spécifiques à la situation des personnes afrodescendantes, à l'antisémitisme ainsi qu'aux discriminations subies par les Roms et les Gens du voyage. Le rapport sur l'antisémitisme fait également l'objet d'une annexe, compte tenu de sa publication à une période proche des événements du 7 octobre 2023. Un nouveau rapport consacré aux discriminations, aux actes et aux délits de haine visant les personnes musulmanes est par ailleurs en préparation pour 2027. L'orateur explique que cette démarche permet de conserver une approche générale de la lutte contre les discriminations tout en développant des analyses et des recommandations adaptées aux spécificités de chaque groupe concerné. Certaines situations nécessitent en effet des réponses particulières qui ne sont pas nécessairement transposables à l'ensemble des critères de discrimination.

Interrogé sur l'existence d'un coordinateur interfédéral chargé de la lutte contre les délits de haine, M. Charlier indique ne pas avoir connaissance d'un tel dispositif. Il revient toutefois sur la circulaire COL 13/2013 du Collège des procureurs généraux, récemment révisée, qui améliore en principe l'enregistrement des faits de haine et de discrimination par les services de police. Cette circulaire prévoit notamment l'utilisation de codes spécifiques permettant d'identifier les faits liés à l'homophobie, à la transphobie, à l'antisémitisme ou à l'islamophobie lors de la rédaction des procès-verbaux. L'objectif est de disposer de données plus précises sur ces phénomènes. Les premiers chiffres disponibles restent néanmoins décevants, ce qui montre que l'adoption d'un dispositif réglementaire ne garantit pas son application effective. Unia contribue dès lors à la formation et à l'accompagnement des policiers de référence désignés dans les zones de police ainsi que des magistrats

de référence au sein des arrondissements judiciaires. L'institution diffuse également une lettre d'information destinée à ces professionnels afin d'entretenir leur sensibilisation et de soutenir leurs pratiques. M. Charlier constate toutefois d'importantes disparités entre les zones de police. Certains policiers de référence s'investissent pleinement dans leur mission et accomplissent un travail remarquable, tandis que d'autres sont désignés sans nécessairement manifester la même motivation. Unia poursuit donc ses efforts de sensibilisation afin d'améliorer l'application du dispositif sur l'ensemble du territoire.

Enfin, l'orateur revient sur les préoccupations exprimées lors de l'audition du Conseil consultatif de la personne en situation de handicap concernant le caractère structurellement ségrégant du système d'enseignement. Il rappelle qu'Unia met déjà en évidence cette problématique dans son Baromètre de la diversité consacré à l'enseignement. La Belgique présente une proportion particulièrement élevée d'élèves inscrits dans l'enseignement spécialisé, ce qui s'explique notamment par l'existence d'un réseau d'enseignement spécialisé très développé et de qualité. Cette situation présente toutefois un paradoxe dès lors que certains élèves sont orientés vers l'enseignement spécialisé sans que leur situation le justifie nécessairement. M. Charlier cite notamment une étude ponctuelle réalisée à Gand, qui met en évidence une surreprésentation des enfants issus de familles Roms et de Gens du voyage dans l'enseignement spécialisé. Cette orientation ne résulte pas nécessairement d'un handicap, mais peut être liée à des difficultés sociales ou à l'incapacité du système scolaire ordinaire à assurer leur accrochage.

Il rappelle que le handicap constitue de loin le principal critère de discrimination dans les dossiers relatifs à l'enseignement traités par Unia, devant les critères raciaux. Il fait état de signaux inquiétants reçus de la part d'enseignants et de directions d'établissements scolaires qui s'investissent fortement dans l'enseignement inclusif et mettent en place des mesures en ce sens.

Le directeur d'Unia précise que l'institution ne dispose d'aucun mandat lui permettant de surveiller de manière proactive les groupes d'extrême droite. Unia entretient toutefois, au moins une fois par an, des contacts avec l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace (OCAM) et la Sûreté de l'État. Ces échanges portent sur les dossiers traités par Unia et sur les informations non classifiées que ces services peuvent lui transmettre. Il appartient en effet à ces derniers d'assurer la surveillance de ces groupements. Cette collaboration ne concerne pas uniquement l'extrême droite, mais également l'extrémisme religieux et d'autres formes d'extrémisme. Bien que confidentiels, ces échanges réguliers permettent à Unia d'alimenter les dossiers qu'il traite dans ce cadre.

Répondant aux questions de Mme Barzin relatives à la méthodologie d'Unia, M. Charlier souligne que le traitement de quelque 2.000 dossiers par an nécessite une méthode structurée. L'institution s'efforce d'expliquer sur son site internet la manière dont elle traite les dossiers et publie récemment une brochure détaillant les différentes étapes de la procédure.

Afin de faire face au volume des dossiers, Unia opère tout d'abord une distinction selon qu'une ou plusieurs victimes individuelles sont directement concernées ou non. Certaines personnes subissent une discrimination en matière de logement ou d'emploi ou sont directement victimes d'actes de haine, d'agressions ou de menaces. Unia accorde la priorité à ces situations individuelles plutôt qu'aux signalements portant sur des propos ou des comportements susceptibles de stigmatiser un groupe, mais ne concernant aucune victime déterminée. La priorité consiste à apporter un soutien aux personnes directement touchées.

L'institution constate ensuite que, pour certains types de contentieux, sa plus-value est moins importante et s'efforce dès lors d'orienter les personnes vers d'autres acteurs. Tel est notamment le cas des conflits de voisinage, pour lesquels les intervenants locaux sont généralement mieux placés pour apporter une réponse. Si ces conflits peuvent comporter une dimension discriminatoire, celle-ci n'en constitue pas toujours l'origine et peut parfois n'être qu'un prétexte dans le cadre de difficultés préexistantes, lorsqu'une caractéristique de l'une ou l'autre personne est mise en avant. Ces dossiers mobilisent énormément de temps pour un impact limité. Unia choisit donc de communiquer sur cette approche et de renvoyer systématiquement les personnes concernées vers les acteurs locaux compétents.

Lorsque l'institution examine sa compétence, elle constate que 25 à 30 % des signalements ne relèvent pas de celle-ci. Cette situation se présente notamment lorsque le signalement ne concerne pas un critère protégé, lorsqu'il porte sur le genre et relève dès lors de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ou lorsqu'il concerne une matière flamande relevant du Vlaams Mensenrechteninstituut. Unia s'efforce alors d'orienter les personnes vers l'organisme compétent.

Lorsqu'une personne sollicite un soutien, un avis ou une analyse et qu'Unia décide d'ouvrir un dossier, l'institution dialogue avec elle afin de déterminer les éléments susceptibles d'étayer son témoignage. Environ 20 % des dossiers sont clôturés en raison de l'absence d'éléments suffisamment probants pour poursuivre le traitement. Un témoignage peut être parfaitement crédible et cohérent, mais l'absence de tout élément permettant de le corroborer rend l'intervention d'Unia extrêmement difficile. M. Charlier reconnaît que l'obligation de clôturer des dossiers faute d'éléments de preuve constitue une source de frustration pour lui-même et ses

collègues. Les éléments de preuve peuvent consister en des témoignages, des écrits, des enregistrements ou des documents. En matière d'emploi, des courriels ou des évaluations peuvent notamment étayer le dossier. Parmi les premières questions posées figurent également les attentes de la personne à l'égard d'Unia et le résultat dont elle pourrait se satisfaire. L'institution a aussi pour mission de rendre les personnes lucides quant aux résultats qu'elles peuvent réellement obtenir. À titre anecdotique, certaines personnes, influencées par ce qui se passe aux États-Unis, imaginent parfois pouvoir obtenir des millions en réparation. Unia leur explique que tel n'est pas le cadre applicable en Belgique et que, lorsqu'une discrimination en matière d'emploi est reconnue, la loi prévoit une indemnité équivalant à six mois de salaire brut. Il convient donc parfois de clarifier les limites de la réparation susceptible d'être obtenue.

Unia n'agit par ailleurs qu'avec l'accord de la personne concernée. Certaines personnes souhaitent rester anonymes, mais l'institution leur explique qu'elle ne peut alors entreprendre aucune démarche, dès lors qu'une prise de contact avec la partie adverse risque de permettre leur identification, même si leur nom n'est pas communiqué. Unia doit pouvoir protéger la personne. Lorsque celle-ci n'ose pas ou ne souhaite pas poursuivre, l'institution ne va pas plus loin et n'entreprend jamais une action sans son consentement.

Dans les dossiers qui ne présentent pas de degré particulier de complexité, le titulaire du dossier traite celui-ci avec son supérieur hiérarchique. Des échanges informels interviennent dans un premier temps. Ils peuvent ensuite déboucher sur des échanges formels et sur l'envoi de courriers signés par la direction afin de cadrer la situation.

Lorsqu'un dossier est complexe ou particulièrement sensible, la réflexion est collectivisée au sein du service Protection. Une réunion de débat sur les dossiers se tient chaque semaine afin d'éviter qu'une seule personne décide de la suite à leur réserver. Une proposition de réaction est alors formulée et soumise à la direction. Celle-ci la valide ou participe aux réunions lorsqu'elle émet des objections ou des remarques. Une proposition est ensuite présentée au Bureau, avec les deux coprésidents, afin de déterminer les dossiers qui doivent être soumis au conseil d'administration. Le Bureau décide des points inscrits à l'ordre du jour de celui-ci. Les délibérations du Conseil d'administration sont confidentielles et les votes relatifs aux dossiers sont secrets.

M. Charlier cite à cet égard le dossier concernant Herman Brusselmans en matière d'antisémitisme. Ce dossier a été soumis à deux reprises au Conseil d'administration et celui-ci s'est prononcé chaque fois contre l'action proposée. Le

caractère secret du vote ne permet pas de connaître la position individuelle des membres. Ces décisions ont suscité de nombreuses réactions négatives, notamment de la part d'organisations juives. En sa qualité de directeur, M. Charlier a rencontré le Comité de coordination des organisations juives de Belgique (CCOJB) afin d'expliquer la décision. Bien qu'il ne la prenne pas personnellement, il l'assume au nom de la direction et expose que le conseil d'administration refuse d'agir dans ce dossier pour différentes raisons tenant tant au fond qu'à la procédure. Ce type de décision engendre chez certaines organisations juives une forme de réticence ou de méfiance à l'égard d'Unia et peut les rendre moins enclines à lui signaler des faits.

Le travail se poursuit néanmoins dans le cadre du Mécanisme de coordination interfédéral de la lutte contre l'antisémitisme. Unia va proposer de créer un groupe de travail consacré aux données et aux chiffres relatifs à l'antisémitisme. Outre le site antisemitisme.be et les données détenues par Unia, les services de sécurité internes à la communauté juive, dont la Shmira à Anvers et le service établi à Bruxelles, disposent également de chiffres. Il en va de même de la police et du parquet. Toutefois, les différents acteurs recourent à des méthodes d'enregistrement distinctes. L'objectif consiste dès lors à réunir ces acteurs afin, sinon d'harmoniser leurs pratiques, à tout le moins d'élaborer un rapport chiffré intégré reprenant l'ensemble des données relatives à l'antisémitisme. Ce travail doit permettre de distinguer les signalements, les dossiers ouverts, les dossiers judiciaires et les condamnations afin d'améliorer le rapportage. Unia est à l'origine de cette proposition, car les chiffres des différentes organisations sont parfois cohérents, mais présentent également certaines divergences.

Revenant sur le taux de réussite des actions judiciaires, M. Charlier confirme que celui-ci atteint environ 70 % lorsqu'Unia intervient en justice, contre 35 à 36 % lorsque la personne agit seule. Ces résultats ressortent d'une étude menée par l'UCLouvain et l'UCLouvain Saint-Louis Bruxelles, qui analyse onze années de jurisprudence en matière de discrimination, plus particulièrement dans le domaine de l'emploi. Unia, tout comme l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, exerce certes un rôle de filtre et ne défend pas nécessairement en justice les dossiers insuffisamment fondés. Les chercheurs identifient cependant un autre facteur. En théorie de la procédure judiciaire, Unia et l'Institut sont qualifiés de « repeat players », selon un concept issu des États-Unis. La présence d'une telle institution en justice crédibilise le dossier. D'une part, Unia apporte une expertise spécifique. Les avocats, le parquet ou les magistrats ne maîtrisent pas toujours toutes les subtilités de la jurisprudence nationale ou internationale. La participation d'Unia permet donc d'étayer le dossier. D'autre part, elle produit un effet de crédibilisation auprès de

l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse des avocats, de l'auditorat du travail ou des magistrats. L'amélioration du taux de réussite ne résulte donc pas uniquement du rôle de filtre exercé par l'institution dans la sélection des dossiers.

Il précise qu'Unia développe une politique de contentieux stratégique, présentée à son conseil d'administration, afin de déterminer les affaires dans lesquelles une intervention judiciaire est pertinente. Dans les dossiers de discrimination à l'emploi où un syndicat assure déjà la défense du travailleur, Unia privilégie généralement un soutien juridique et technique, conformément aux protocoles de collaboration conclus avec les organisations syndicales. Cette approche permet également de tenir compte du coût des procédures judiciaires pour l'institution.

Concernant l'interprétation des statistiques, M. Charlier souligne que le nombre de signalements et de dossiers reflète avant tout l'activité d'Unia et ne constitue pas, à lui seul, un indicateur de l'évolution des discriminations dans la société. Une communication relative à une décision judiciaire favorable en matière de discrimination liée à l'âge entraîne, par exemple, une augmentation des signalements sur cette thématique. La publication d'une brochure consacrée à l'enseignement inclusif produit un effet comparable.

D'autres instruments permettent toutefois d'appréhender les phénomènes structurels. Il cite le monitoring socio-économique réalisé avec le SPF Emploi, qui analyse la situation sur le marché du travail de l'ensemble de la population âgée de 18 à 65 ans, notamment selon l'origine. Contrairement à une enquête par sondage, cet outil repose sur des données couvrant l'ensemble de la population concernée.

Les cinq éditions réalisées sur une période d'environ douze ans mettent en évidence des désavantages persistants liés à l'origine, malgré une réduction progressive des écarts. M. Charlier considère cette évolution comme positive, mais souligne qu'au rythme actuel, il faudrait encore entre 60 et 70 ans pour parvenir à une participation équivalente au marché du travail. Il plaide dès lors pour des mesures plus proactives afin d'accélérer cette évolution. Les données montrent également que les femmes rencontrent systématiquement davantage de difficultés que les hommes, quelle que soit leur origine, avec un cumul de désavantages pour certaines catégories.

S'agissant du respect des accords négociés, notamment dans des situations liées à l'utilisation de chiens d'assistance, il confirme qu'Unia peut engager une procédure judiciaire lorsque les engagements pris ne sont pas respectés. Il évoque à cet égard l'affaire Feryn, relative aux déclarations discriminatoires d'un employeur refusant

d'engager des personnes d'origine étrangère, qui a donné lieu à une procédure devant la Cour de justice de l'Union européenne. Il précise que d'autres dossiers peuvent également faire l'objet d'une action lorsque de nouveaux signalements révèlent la persistance de pratiques discriminatoires malgré les engagements pris. Unia ne limite donc pas son intervention à la recherche de solutions négociées.

Concernant Sophie Straat, il indique qu'Unia a procédé à une analyse juridique et a communiqué ses conclusions, tout en reconnaissant le caractère particulièrement polémique du dossier. Les discussions au sein du conseil d'administration témoignent d'appréciations divergentes. Il souligne que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, également saisi en raison de la dimension liée au genre, a abouti à la même conclusion juridique qu'Unia. Des signalements similaires ont été examinés aux Pays-Bas, où les instances compétentes et la justice n'ont pas davantage retenu d'infraction à la législation. À titre strictement personnel, il estime que les réactions suscitées par ces propos doivent également être replacées dans un contexte sociétal plus large. Il considère que les hommes blancs constituent généralement un groupe privilégié et sont moins exposés aux discriminations que les femmes, les personnes homosexuelles ou les personnes racisées. Il précise néanmoins que l'analyse d'Unia a reposé sur le cadre juridique applicable et sur son mandat de promotion de l'égalité, qui accorde une attention particulière aux groupes les plus vulnérabilisés. Il rappelle par ailleurs que toute personne conserve la possibilité de saisir elle-même la justice.

Concernant les appels à l'intifada, M. Charlier indique qu'Unia a examiné les signalements reçus et a également procédé à une analyse juridique. Il souligne la difficulté particulière des dossiers liés au conflit au Proche-Orient, dans lesquels l'institution peut être sollicitée pour prendre position sur des questions géopolitiques qui ne relèvent pas de son mandat. Il établit un parallèle avec les signalements reçus à la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie ou, plus récemment, de la guerre impliquant l'Iran. Dans ces situations, Unia a examiné avant tout l'existence d'un lien avec la Belgique et la présence éventuelle de faits relevant de ses compétences.

Il reconnaît toutefois la vulnérabilité particulière des personnes juives en Belgique, qui peuvent faire l'objet d'interpellations, de menaces ou d'agressions en raison de leur identité. Unia intervient dans ces situations et peut engager des procédures judiciaires lorsque les faits le justifient.

Il compare la situation actuelle des personnes juives en Belgique à celle des personnes musulmanes après les attentats de Maelbeek et de Zaventem. Dans les deux cas, des personnes sont amenées à se justifier pour des événements dont elles ne portent aucune responsabilité. Il estime que cette situation contribue à fragiliser la communauté juive. Il considère néanmoins qu'une action judiciaire engagée

contre des propos qui ne seraient finalement pas reconnus comme discriminatoires pourrait produire un effet contraire à celui recherché.

En réponse à Mme Revelo Paredes, M. Charlier indique ne pas avoir connaissance de signalements spécifiques concernant l'accueil de la petite enfance et les enfants en situation de handicap, sans exclure que de tels dossiers existent. Il évoque néanmoins une situation particulièrement préoccupante survenue dans une école maternelle. Un jeune garçon afrodescendant a exprimé à ses parents le souhait de devenir blanc. Ceux-ci ont alors découvert que son institutrice embrassait les autres enfants, mais refusait de lui témoigner la même affection en raison de sa couleur de peau. M. Charlier souligne la violence de cette situation pour l'enfant et sa famille, ainsi que l'émotion suscitée auprès de la collaboratrice d'Unia qui a recueilli le témoignage. L'institution est intervenue auprès de l'établissement concerné.

Il précise enfin que, parmi les compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'enseignement constitue actuellement la priorité d'Unia. L'institution mène également des actions dans le domaine du sport, même si cette thématique occupe aujourd'hui une place moins importante qu'auparavant. Il estime qu'un réinvestissement dans ce domaine pourrait être envisagé.

M. Charlier apporte une dernière précision concernant les recommandations d'Unia relatives aux systèmes algorithmiques et à la numérisation des services publics. Il explique qu'Unia formule trois recommandations principales concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle par les pouvoirs publics. La première vise à instaurer un registre public des systèmes algorithmiques utilisés par les administrations, quel que soit leur niveau de pouvoir. Il cite notamment des initiatives développées aux Pays-Bas et indique qu'Unia entreprend lui-même un recensement des systèmes algorithmiques qu'il utilise. La deuxième recommandation concerne la transparence des décisions administratives. Lorsqu'une administration utilise un système algorithmique pour contribuer à une décision, celle-ci doit rester humaine et mentionner explicitement le recours à cet outil. Les citoyens doivent ainsi pouvoir savoir si un algorithme intervient dans le traitement d'une demande, notamment de permis ou de bourse, et identifier le système utilisé. La troisième recommandation porte sur les marchés publics. Unia préconise que les soumissionnaires indiquent explicitement s'ils envisagent d'utiliser l'intelligence artificielle et précisent les systèmes concernés. Il ne s'agit pas d'interdire ces outils ni d'en faire un critère automatiquement favorable ou défavorable, mais de garantir la transparence des offres et de permettre aux pouvoirs publics de tenir un registre fiable.

Concernant la numérisation des services publics, M. Charlier rappelle qu'Unia soutient le développement des outils numériques, à condition de garantir systématiquement des alternatives non numériques. Les démarches par téléphone, en présentiel et par courrier doivent rester accessibles de manière cumulative et dans des conditions équivalentes à celles des procédures numériques.

Mme Camille Van Hove, collaboratrice au service politique et monitoring d'Unia, complète les propos de M. Charlier concernant la numérisation des services publics. Elle indique qu'Unia a pris connaissance de l'avant-projet de décret porté par la ministre Galant l'an dernier et avait remis un avis d'initiative, estimant que le texte ne garantissait pas suffisamment le maintien des voies de communication non numériques.

Elle précise également que le projet relatif au portail numérique de la Fédération Wallonie-Bruxelles actuellement à l'examen ne permet pas, à lui seul, d'assurer ces garanties. Unia a dès lors recommandé l'adoption d'un décret complémentaire ou la modification du décret du 3 avril 2014 encadrant les communications avec les usagers, afin de garantir des alternatives non numériques. Elle rappelle que la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale ont déjà adopté des dispositions en la matière, dont la portée a été confirmée par la Cour constitutionnelle, et qu'une législation fédérale est également intervenue récemment sur cette question. La Fédération Wallonie-Bruxelles doit donc encore compléter son dispositif.

Concernant l'enseignement supérieur, l'oratrice revient sur le décret relatif à la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement. Elle souligne qu'Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont favorablement accueilli ce texte, dont ils demandaient l'adoption depuis 2021, y compris pour l'enseignement pour adultes. Elle estime néanmoins que des améliorations restent nécessaires concernant la prise en charge et le suivi des situations impliquant des membres du personnel. Elle précise toutefois que le dispositif prévoit un accueil pour toutes les personnes concernées, indépendamment de l'identité de l'auteur des faits. En ce qui concerne l'enseignement pour adultes, Unia n'a pas connaissance, à ce stade, d'un projet similaire ou de travaux préparatoires. L'institution se tient à la disposition du cabinet de la ministre Glatigny pour contribuer à leur élaboration.

Mme Van Hove aborde ensuite les signalements relatifs à l'obligation de goûter certains aliments dans les formations en diététique, lorsque cette exigence entre en contradiction avec les convictions des étudiants. Elle indique qu'Unia a pris connaissance des discussions parlementaires et de la concertation organisée par

l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES). Une rencontre avec l'ARES a permis un échange constructif sur les exigences pédagogiques des formations, notamment les acquis d'apprentissage et l'importance de la dégustation des aliments, ainsi que sur les obligations en matière de lutte contre les discriminations. Elle souligne le rôle de facilitateur joué par l'ARES auprès des établissements d'enseignement supérieur. À l'issue de ces échanges, les établissements se sont engagés à revenir vers Unia avec une proposition davantage respectueuse des droits des étudiants concernés. Unia attend cette proposition. Elle considère que cette démarche illustre l'articulation entre le traitement des situations individuelles et la recherche de solutions structurelles, ainsi que l'intérêt d'une concertation avec les acteurs institutionnels concernés.

Concernant les pôles territoriaux et la ségrégation dans l'enseignement, Mme Van Hove salue la mise en place de ces dispositifs, qui contribuent à favoriser l'inclusion des élèves en situation de handicap dans l'enseignement ordinaire. Elle constate néanmoins que leur développement ne s'accompagne pas encore d'une diminution du nombre d'élèves orientés vers l'enseignement spécialisé. Elle relève que le rapport d'évaluation des pôles territoriaux met en évidence des orientations vers l'enseignement spécialisé dès les premières étapes des apprentissages. Tous les élèves concernés ne réintègrent pas l'enseignement ordinaire et, lorsque cette réintégration intervient, elle se produit souvent tardivement. Malgré l'engagement des équipes et les aspects positifs du dispositif, ses effets sur la réduction de la ségrégation scolaire ne sont donc pas encore perceptibles. Elle rappelle à cet égard que le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies a souligné, en 2024, la nécessité de disposer d'une stratégie globale et d'un calendrier précis en matière d'enseignement inclusif. Les pôles territoriaux doivent dès lors s'inscrire dans une politique plus large, accompagnée d'autres mesures structurelles.

Mme Van Hove insiste également sur l'importance de la formation des enseignants. Elle se réfère à l'enquête internationale TALIS, dont les résultats montrent une diminution, entre 2012 et 2024, du sentiment de capacité des enseignants à prendre en charge les élèves présentant des besoins spécifiques. Ce sentiment se situe désormais sous la moyenne internationale.

Elle souligne en outre que, malgré la réforme de la formation initiale des enseignants, l'enquête révèle une diminution du sentiment de compétence des enseignants pour exercer dans un environnement multiculturel et lutter contre les stéréotypes et les préjugés. Ces constats doivent, selon elle, alimenter une réflexion sur les contenus de la formation initiale et continue des enseignants.

Revenant sur le retrait de la Flandre du dispositif interfédéral et de la réduction de 25 % du financement, **M. El Hajjaji** déclare prendre acte de la réorganisation de l'institution et des conséquences de cette décision sur quatorze membres du personnel. Il rappelle néanmoins que la contribution flamande au financement d'Unia s'élevait auparavant à 800.000 euros, tandis que le nouvel institut flamand représente désormais un coût de 4,8 millions d'euros. Il estime que cette séparation, voulue par les formations nationalistes et séparatistes, constitue un échec tant sur le plan financier qu'organisationnel. Il renvoie à cet égard à un article de la RTBF publié le 29 avril. Même si Unia parvient à réorganiser ses activités pour continuer à remplir ses missions, il considère que l'institution subit les conséquences d'une décision politique profondément injuste.

Il reviendra ultérieurement sur les questions relatives au sport et aux équivalences de diplômes.

Concernant le portail numérique de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le député rappelle que ce dossier fait l'objet de discussions parlementaires. Il réitère sa demande visant à ce qu'Unia soit systématiquement consulté sur les projets susceptibles de concerner ses compétences. Il regrette que cette consultation ne soit pas déjà organisée de manière systématique et estime que l'exemple du portail numérique illustre une nouvelle fois cette lacune. Il prend acte du fait que la transposition des directives européennes doit rendre certaines consultations obligatoires, mais considère qu'il n'est pas nécessaire d'attendre cette évolution pour associer Unia aux travaux législatifs et réglementaires. Il appelle dès lors le gouvernement à modifier sa pratique en la matière.

Enfin, il accueille favorablement les échanges engagés avec l'ARES concernant les étudiants en diététique, ainsi que les éléments positifs relevés dans le fonctionnement des pôles territoriaux. Il souligne néanmoins que l'inclusion scolaire doit rester un point d'attention et que des efforts supplémentaires demeurent nécessaires.

Mme Barzin revient sur les dossiers plus polémiques, en particulier les propos de Sophie Straat et les appels à l'intifada à Uccle. Elle relève que les réponses apportées reposent principalement sur une analyse juridique, notamment sur la nécessité d'identifier une victime individuelle. Elle rappelle toutefois qu'Unia entend également approfondir sa réflexion sur la polarisation de la société, notamment à l'occasion du séminaire annoncé pour le 17 novembre, et développer une approche plus structurelle des discriminations, au-delà du traitement des signalements individuels.

Dans cette perspective, elle invite Unia à mener une réflexion approfondie sur le wokisme et les formes d'exclusion fondées sur des critères protégés qui peuvent en découler. Elle estime que ce phénomène nouveau mérite une analyse spécifique de la part des équipes juridiques et des experts de l'institution. Une étude permettrait, selon elle, de dépasser les divergences d'appréciation et de mieux comprendre les mécanismes d'exclusion concernés.

Concernant les appels à l'intifada, la députée insiste également sur la nécessité d'une approche structurelle. Elle estime que l'antisémitisme présente aujourd'hui un caractère systémique, amplifié depuis les attaques terroristes du 7 octobre 2023. Elle considère dès lors que cette problématique ne peut être appréhendée uniquement sous l'angle de l'existence d'une victime individuelle ou des conditions juridiques permettant d'engager une procédure. Elle souligne que de nombreuses personnes juives en Belgique, particulièrement à Bruxelles, vivent dans un climat d'insécurité croissante. Certaines s'interrogent sur leur avenir dans le pays, tandis que d'autres doivent renforcer les mesures de protection individuelles ou collectives. Elle reconnaît également la gravité du racisme antimusulman, notamment dans le contexte des attentats de Zaventem, mais insiste sur la nécessité de prendre pleinement en considération la situation actuelle de la communauté juive. Sans remettre en cause l'indépendance d'Unia ni les délibérations de son conseil d'administration, elle souhaite que les réflexions relatives à la polarisation et aux discriminations structurelles puissent davantage nourrir l'examen de ces dossiers. Elle invite ainsi l'institution à dépasser leur caractère polémique pour approfondir son analyse et envisager des démarches plus structurelles.

Mme Revelo Paredes confirme que des situations discriminatoires existent également dans le secteur de la petite enfance. Elle évoque notamment des différences de traitement et des commentaires stigmatisants à l'égard des familles racisées. À titre d'exemple, elle explique que le retard d'un parent venant chercher un enfant blanc peut être excusé au motif qu'il travaille, tandis qu'un retard similaire de parents racisés suscite parfois des remarques dévalorisantes, notamment à l'égard des mères supposées rester à domicile. Elle estime que ces comportements, parfois présentés comme anodins, révèlent des préjugés graves auxquels il convient d'être attentif. Elle réaffirme enfin le soutien de son groupe aux démarches menées par Unia.

Mme Lange salue le travail accompli quotidiennement par l'institution.

Mme Van Hove apporte deux précisions complémentaires. Concernant les inégalités numériques, elle confirme qu'Unia n'a pas initialement été consultée sur l'avant-projet de décret. Toutefois, à la suite de l'avis d'initiative rendu par

l'institution, une concertation a été organisée avec la société civile, les administrations et les cabinets ministériels concernés afin d'identifier les difficultés rencontrées par les usagers. Elle indique qu'Unia et les organisations de la société civile plaident pour l'adoption d'un cadre législatif garantissant les alternatives non numériques, à l'instar des dispositifs existant dans les autres entités du pays. Elle souligne que cette garantie juridique constitue un préalable essentiel à la réflexion sur les modalités concrètes permettant d'assurer à chacun un accès effectif aux services de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Concernant la petite enfance, Mme Van Hove précise que le système actuel d'encodage des signalements ne permet pas encore d'isoler statistiquement les situations relevant spécifiquement de ce secteur. Une réflexion est toutefois engagée pour améliorer cet outil et prévoir une catégorie d'encodage particulière pour la petite enfance. Elle invite dès lors les parlementaires à transmettre à Unia les témoignages dont ils ont connaissance, afin de permettre à l'institution de mieux identifier et documenter les discriminations éventuelles.

M. Charlier revient sur les questions relatives au contrôle de la fréquentation scolaire par les services de police et aux discriminations dans la petite enfance. Il explique qu'Unia privilégie, dans ces domaines, une collaboration avec le Délégué général aux droits de l'enfant, dont ces matières relèvent plus directement des compétences et de l'expertise.

Il précise que cette répartition permet d'assurer une complémentarité entre les institutions et d'éviter les interventions redondantes. Unia conserve néanmoins la possibilité d'agir en justice lorsque des faits particulièrement graves le justifient. Le contrôle de la fréquentation scolaire relève ainsi principalement du champ d'intervention du Délégué général aux droits de l'enfant.

Concernant les propositions relatives aux allocations familiales, M. Charlier indique qu'Unia ne procède pas à une analyse spécifique des mesures actuellement envisagées. Il reconnaît que certaines dispositions pourraient soulever des questions de discrimination indirecte, mais souligne la complexité de leur évaluation. Il précise que d'autres acteurs disposent également d'une expertise en matière de protection sociale et que cette thématique ne figure pas parmi les priorités actuelles de l'institution.

En réponse à Mme Barzin, M. Charlier réaffirme partager pleinement son constat concernant la fragilisation de la communauté juive en Belgique. Il rappelle dénoncer régulièrement, dans les médias, les difficultés rencontrées par les personnes juives, dont certaines se sentent contraintes de dissimuler leur identité ou de prendre

des précautions particulières. Il souligne que cette prise de position dépasse le traitement des dossiers individuels et relève d'un constat général qu'il exprime publiquement à plusieurs reprises.

Concernant la réflexion sur le wokisme et les dossiers polémiques, il prend acte de la demande de Mme Barzin et insiste sur la nécessité de maintenir une analyse juridique rigoureuse et cohérente, indépendamment des sensibilités politiques ou idéologiques en présence. Il cite à cet égard les 357 signalements reçus par Unia en 2024 à la suite de propos tenus par Georges-Louis Bouchez sur Radio Judaïca, concernant l'explosion de bipeurs au Proche-Orient. Certains auteurs de signalements considèrent ces déclarations comme une forme d'apologie d'un crime de guerre, en raison notamment de l'utilisation d'objets civils comme armes. M. Charlier précise qu'après examen, Unia a estimé que ces propos ne constituaient pas une infraction à la législation relevant de ses compétences et a décidé de clôturer le dossier. Cette conclusion a également suscité des critiques, mais reposait sur la même méthode d'analyse juridique que celle appliquée aux propos de Sophie Straat ou aux appels à l'intifada. Il souligne que ce dossier, qui représente le plus grand nombre de signalements reçus par Unia sur une même affaire en 2024, illustre la forte polarisation de la société et la sensibilité accrue aux prises de position publiques. Il considère que la rigueur juridique constitue précisément un moyen de préserver l'indépendance de l'institution et d'éviter qu'elle soit perçue comme prenant parti pour l'un ou l'autre camp dans des débats particulièrement conflictuels.

Mme Barzin précise qu'elle ne souhaite pas que les enjeux soulevés soient relativisés au nom de la polarisation ou d'un souci d'équilibre entre différentes positions. Elle estime que la volonté de ne pas prendre parti ne constitue pas, en soi, un argument permettant d'apprécier le fond des situations examinées. Elle revient particulièrement sur les appels à l'intifada et sur les risques d'importation de la haine liés au conflit au Proche-Orient, susceptibles d'alimenter l'antisémitisme en Belgique et de renforcer le sentiment d'insécurité de la population juive, notamment à Bruxelles. Elle rappelle que ces risques sont documentés par Unia elle-même. Elle insiste dès lors sur la nécessité d'évaluer chaque situation dans toutes ses dimensions, en tenant compte notamment du caractère systémique des discriminations et de leurs conséquences collectives. Elle considère que l'analyse de ces phénomènes ne peut se limiter à une recherche d'équilibre entre des positions opposées, mais doit permettre d'appréhender pleinement les mécanismes de discrimination et les risques qu'ils engendrent.

3 Confiance

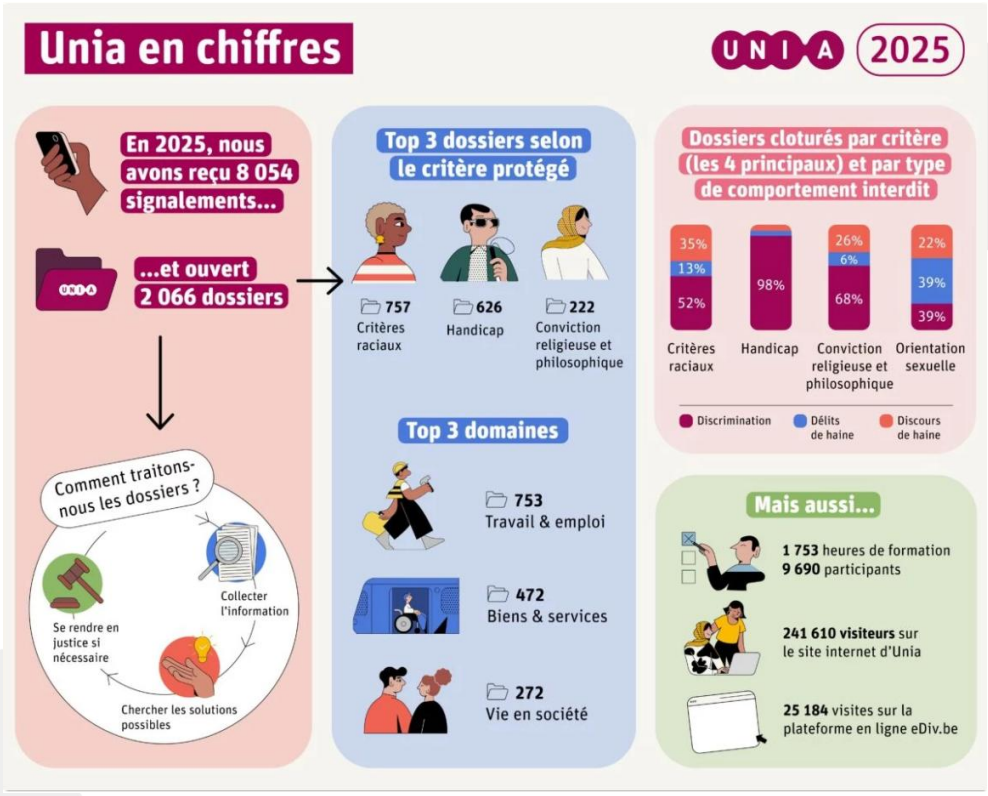
La commission a fait confiance aux rapporteuses et au président pour la rédaction du présent rapport.

Les Rapporteuses	Le Président,
Mme Sophie Fafchamps	M. Eddy Fontaine
Mme Stéphanie Lange	

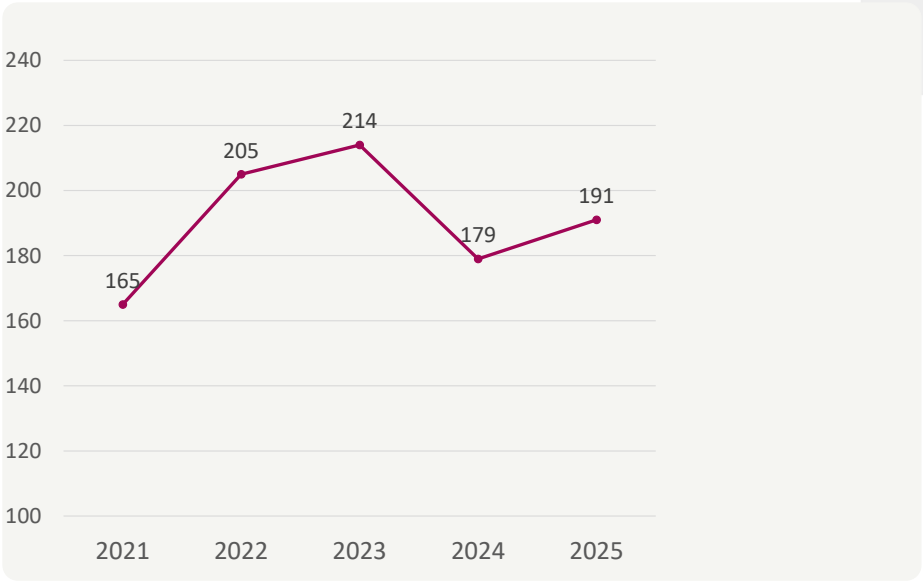
4 Annexe - Présentation PowerPoint



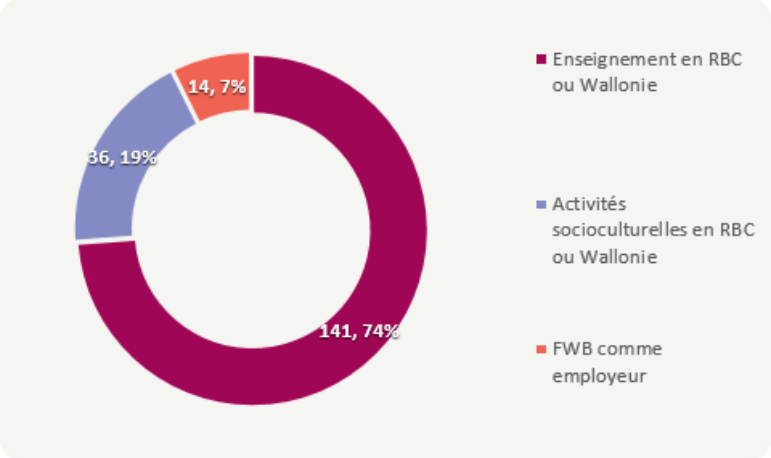

Unia, un partenaire…
Citoyen·ne·s
Points de contact locaux
Signalements
Autres institutions
Plateforme des droits humains
Réseau des institutions des droits humains
Société civile
Commissions d'accompagnement
Protocoles avec les syndicats, employeurs, associations
Responsables politiques et experts
Suivi de la jurisprudence, des avis et des recommandations
UNIA


Unia en chiffres
UNIA 2025
En 2025, nous avons reçu 8 054 signalements...
...et ouvert 2 066 dossiers
Comment traitons-nous les dossiers ?
Collecter l'information
Se rendre en justice si nécessaire
Chercher les solutions possibles
Top 3 dossiers selon le critère protégé
757 Critères raciaux
626 Handicap
222 Conviction religieuse et philosophique
Top 3 domaines
753 Travail & emploi
472 Biens & services
272 Vie en société
Dossiers cloturés par critère (les 4 principaux) et par type de comportement interdit
35%
13%
52%
98%
26%
6%
68%
22%
39%
39%
Critères raciaux
Handicap
Conviction religieuse et philosophique
Orientation sexuelle
Discrimination
Délits de haine
Discours de haine
Mais aussi...
1 753 heures de formation
9 690 participants
241 610 visiteurs sur le site internet d'Unia
25 184 visites sur la plateforme en ligne eDiv.be

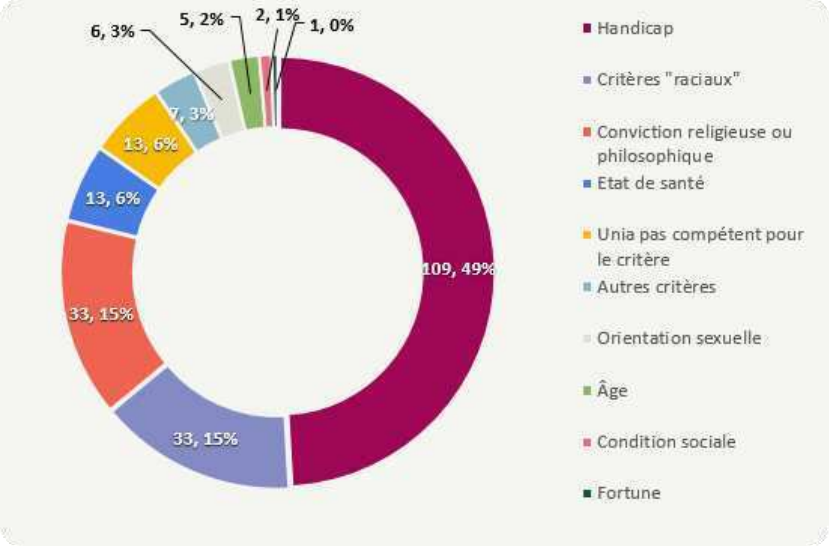
Evolution du nombre de dossiers traités en FWB



Dossiers traités en 2025 en FWB par domaine



Dossiers traités en 2025 en FWB par critères



1. Unia comme garant de l'égalité dans une société polarisée

- **Reconnaissance judiciaire des discriminations multiples** :
  - Décision de justice reconnaissant une discrimination cumulée dans le domaine de l'emploi → âge et couleur de peau ;
  - Première condamnation pénale pour sexisme et homophobie **;**

- **Renforcement de la capacité d'Unia à agir contre les discours de haine**
  - Unia reconnu comme « trusted flagger » en vertu de l'article 22 du Digital services act (DSA)

1. Unia comme garant de l’égalité dans une société polarisée

→Impact sur les signalements multiples reçus par Unia

Exemples de situations ayant donné lieu à des vagues de signalements multiples auprès d'Unia :

- déclarations de Sophie Straat aux fêtes de Gand durant l'été 2026
- violences de supporteurs brugeois dans les rues de Bruxelles en 2025
- chronique d’Herman Brusselmans dans Humo en 2024

1. Unia comme garant de l’égalité dans une société polarisée

17 novembre 2026 : 2e Matinée des communes à Charleroi

Thème : "Discours de haine et discours polarisés : que permet la loi, que faire au-delà de la loi ?"

Ateliers au choix :

- "Cinquante nuances de haine : comment identifier les discours de haine et y réagir"
- "Ma commune face aux discours de haine en ligne : quelles bonnes pratiques ?”

Objectifs : Echanges de bonnes pratiques, partage d'outils concrets pour développer des stratégies de communication qui favorisent le dialogue

1. Unia comme garant de l’égalité dans une société polarisée

Recommandation d’Unia en FWB : contribuer au plan interfédéral de lutte contre le racisme.

Pistes de mesures :

- Assurer la formation du personnel d'aide et de soins à la lutte contre les stéréotypes, préjugés et biais (ex : syndrome méditerranéen) ;
- Mettre en place un Conseil de lutte contre le racisme en FWB en collaboration étroite avec le Conseil wallon ;

1. Unia comme garant de l'égalité dans une société polarisée

- Formation initiale et continue des enseignants (>stéréotypes, préjugés, gestion de la diversité, colonisation, décolonisation…) ;
- Meilleure prise en compte de la réalité des élèves plurilingues (conseil de classe, épreuves standardisées) ;
- Equivalences de diplômes : évaluation du dispositif en concertation avec société civile, amélioration du système.

2. Unia comme allié des personnes vulnérabilisées face aux inégalités numériques

D'après le Baromètre de l'inclusion numérique 2026, en 2025, **4 belges sur 10** sont en situation de vulnérabilité numérique.

→ Risque de discrimination et de non-recours aux droits !

Nécessité de garantir l'accès via les voies non numériques : courrier postal, guichet physique et téléphone pour les services publics et privés essentiels

Législations relatives aux services publics :
- En Région Wallonne, en 2024 ;
- En Région Bruxelloise, en 2024 + décision de la Cour constitutionnelle ;
- Au Fédéral, en 2026.

Quid de la FWB ?

2. Unia comme allié des personnes vulnérabilisées face aux inégalités numériques

Recommandation d'Unia à la FWB : Légiférer afin de garantir à toustes les voies d'accès non numériques à l'ensemble des services de la FWB → courrier postal, téléphone, guichet physique.

Publication d'Unia en collaboration avec le SGNE (service général du numérique éducatif de la FWB) à paraître en 2026 : constats, enjeux, pistes de solutions pour lutter contre les inégalités numériques dans l'enseignement



Soutien d'Unia d'un **recours introduit par la société civile devant le Comité européen des droits sociaux** concernant la numérisation des services publics et privés essentiels

2. Unia comme allié des personnes vulnérabilisées face aux inégalités numériques

Projet TSI (2024-2026): La défense de l'égalité et de la non-discrimination par les organismes de promotion de l'égalité concernant l'utilisation de l'**intelligence artificielle (IA)** dans les administrations publiques.

Co-funded by the European Union — EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE — CONSEIL DE L'EUROPE

Co-funded and implemented by the Council of Europe

1. Contribution aux 3 publications







UNIA

2. Unia comme allié des personnes vulnérabilisées face aux inégalités numériques

2. **Formation sur l'IA et la discrimination**
   - 2 cycles (oct.-déc. 2025 et mars-juin 2026)
   - Parmi le public: personnel des ministères et des administrations publiques concernés par la mise en œuvre du règlement sur l'IA ou la protection des droits fondamentaux
   - 167 participant.es

Unia, désignée autorité de protection des droits fondamentaux (mars 2025)



3. Unia comme relais des personnes vulnérabilisées et de leur vécu

- Unia a étudié la **fréquence** de la discrimination fondée sur l'âge en Belgique et les **formes** qu'elle prend
- **Les « jeunes » (-30 ans)** et **les « personnes âgées » (61 ans et plus)** sont ceux qui signalent le **plus d'exclusion**, mais les personnes entre 31 et 60 ans sont également victimes de discrimination
- Nécessité de mettre en place une **approche large et intersectionnelle**



4. Unia comme relais des personnes vulnérabilisées et de leur vécu

- Rapport thématique qui se concentre sur la discrimination à l'égard des Roms et des Gens du voyage en Belgique
- Se fonde sur :
  - nos propres signalements et dossiers
  - des recherches et analyses
  - des échanges avec la société civile et avec les personnes Roms et les Gens du voyage eux-mêmes



3. Unia comme relais des personnes vulnérabilisées et de leur vécu

Recommandations visant toutes les entités :

- Élargir l'offre de **services externes pour les patients-détenus**, notamment pour les personnes en situation de handicap, **dans les prisons francophones et assurer une bonne coordination** entre les différents prestataires de services
- Garantir **l'accès de toutes les personnes internées**, y compris les plus vulnérables**, aux services externes**.



Préoccupations et recommandations de l'ECRI (1/3) Octobre 2026

- **Manque de données ventilées** sur l'égalité dans l'enseignement → difficultés à mesurer les inégalités et nourrir les politiques publiques.
  Recommandation : Mettre en place un système de collectes de données (consentement, auto-définition, confidentialité, usage ciblé).

- **Manque d'enseignement de l'histoire et de la culture** des personnes d'ascendance africaine, Roms et gens du voyages, personnes juives et musulmanes.
  L'ECRI se réjouit des initiatives de la FWB (fournir du matériel au corps enseignant sur ces sujets). **Recommandation** : Renforcer l'enseignement des questions d'égalité et d'histoire pour englober les dimensions historiques des inégalités et du racisme.

Préoccupations et recommandations de l'ECRI (2/3) Octobre 2026

- **Harcèlement** enseignement obligatoire : Manque de formation relevé par les interlocuteurs.
  Recommandation : veiller à ce que l'ensemble du corps enseignant et pros de l'éducation soient formés pour répondre de façon adéquate à ces modes de harcèlement
- **Élèves issus de l'immigration** : risque de ségrégation scolaire et impact sur les résultats (attentes et résultats inférieurs)
  Recommandations :
  - Scolarisation rapide de tous les enfants nouvellement arrivés ;
  - Élaboration des politiques solides pour mettre fin à toute forme de ségrégation de fait dans les écoles et en veillant à leur mise en œuvre effective ;
  - Soutien adapté aux élèves issus de l'immigration, à leurs familles et aux écoles afin de réduire les écarts scolaires ;
  - Formations et des activités de sensibilisation au corps enseignant et aux autres professionnels de l'éducation → éviter préjugé dans évaluation et orientation

Préoccupations et recommandations de l'ECRI (3/3) Octobre 2026

- **Enfants de la Communauté des Gens du voyage** : faible scolarisation et taux d'achèvement de la scolarité obligatoire
  Recommandations : développer des mesures spécifiques élaborées avec les communautés concernées et construites en concertation avec la société civile.
- **Discriminations** dans les soins de santé
  Recommandations :
  - Former davantage les professionnels de santé sur le racisme, les discriminations, les compétences interculturelles
  - Intégrer les droits humains dans les études de médecine
  - Proposer des formations continues sur la santé interculturelle, les effets de la discrimination et de l'exclusion sur la santé.

5. Unia comme acteur de référence

Directives européennes 1499/2024 et 1500/2024

Objectifs ?

- Garantir leur indépendance (+ stand still)
- Leur assurer des ressources suffisantes
- Renforcer leur mandat et leurs pouvoirs

Quoi ?

- Deux nouvelles directives
- Normes applicables aux « organismes pour l'égalité de traitement »

Mandat et pouvoirs ?

- Pouvoirs d'investigation accrus
- Rôle de consultation (législation et juridiction)
- Règlement alternatif des litiges

Timing ?

- Délai de transposition : juin 2026
- Transposition en cours en FWB



Nouvel accord de coopération d'Unia

- Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations («Unia») a été établi par **l'accord de coopération du 12 juin 2013**
- Le nouveau projet d'accord de coopération vise à mettre en conformité la législation organique d'Unia avec **la directive 2024/1499**
- Ce projet contient plusieurs nouveautés et évolutions :
  - **Nouveaux mandats**
  - **Hausse du financement**
  - **Renouvellement du Conseil d'Administration (>2027)**

    17 membres désignés par les différents parlements

5. Unia comme acteur de référence

En Fédération Wallonie-Bruxelles, quelques exemples

- Audition devant le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles relative à l'Enseignement supérieur inclusif (mars 2025) ;
- Rencontre et présentation à la délégation de l'Assemblée nationale du Québec à la demande du Parlement FWB, au sujet de la diversité convictionnelle dans l'enseignement officiel (20 novembre 2025).
- Membre de la Commission de l'enseignement supérieur inclusif, Commission de l'enseignement pour adultes inclusif, Commission de l'enseignement obligatoire inclusif, Chambre de l'enseignement supérieur inclusif en Hainaut, Conseil consultatif des personnes en situation de handicap (nouvelle mission depuis 2024)

5. Unia comme acteur de référence

En Fédération Wallonie-Bruxelles, quelques exemples

- Coordination de la plateforme IEFH-Unia-FWB-RW ;
- Participation au Jury du prix de l'égalité des chances ;
- Participation au Prix du Comité femmes et sciences (ARES) – Master genre
- Consultations dans le cadre de l'élaboration du plan de lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTQIA+ ;
- Formation des référents égalité et diversité (réseau RED) au sein de l'administration FWB ;
- Participation au jury de l'appel à projets Lutte contre les discriminations LGBTQIA+ ;

5. Unia comme acteur de référence

En Fédération Wallonie-Bruxelles, quelques exemples

- Participation aux groupes de travail consultatifs coordonnées par la DGESVR dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'action à la suite de l'étude Behaves entre janvier et mars 2025 ;
- Membre du Comité d'accompagnement de la Campagne « Pas normal» lancée par la FWB en septembre 2025 dans le cadre de la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ;

5. Unia comme acteur de référence

<u>Brochure mise à jour en 2026</u> :

- Faire connaître la notion d'aménagements raisonnables ;
- Donner des informations sur leur mise en place dans l'enseignement fondamental et secondaire, l'enseignement supérieur et l'Enseignement pour Adultes en Fédération Wallonie-Bruxelles.

À destination des **élèves** et **étudiants** en situation de handicap, des **familles** mais aussi des **professionnels du monde de l'enseignement**.




UNIA