

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 février 2020

RAPPORT ANNUEL 2018 D'UNIA**Audition**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA SANTÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
PAR
M. **Simon MOUTQUIN**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposés introductifs des représentants d'Unia.....	3
II. Questions et observations des membres.....	12
III. Réponses	21
IV. Répliques et réponses complémentaires.....	30

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 februari 2020

JAARVERSLAG 2018 VAN UNIA**Hoorzitting**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR GEZONDHEID EN GELIJKE KANSEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Simon MOUTQUIN**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzettingen van de vertegenwoordigers van Unia.....	3
II. Vragen en opmerkingen van de leden	12
III. Antwoorden	21
III. Replieken en aanvullende antwoorden	30

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Thierry Warmoes

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA : Kathleen Depoorter, Frieda Gijbels, Yoleen Van Camp
Ecolo-Groen : Séverine de Laveleye, Barbara Creemers, Laurence Hennuy
PS : Patrick Prévot, Hervé Rigot, Eliane Tillieux
VB : Steven Creyelman, Dominiek Sneepe
MR : Daniel Bacquellaine, Caroline Taquin
CD&V : Nathalie Muylle
PVDA-PTB : Thierry Warmoes
Open Vld : Robby De Caluwé
sp.a : Karin Jiroflée

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Tomas Roggeman, Darya Safai, Valerie Van Peel
Simon Moutquin, Sarah Schlitz, Jessika Soors, Evita Willaert
Jean-Marc Delizée, Marc Goblet, Sophie Thémont, Laurence Zanchetta
Nathalie Dewulf, Kurt Ravyts, Hans Verreyt
Michel De Maegd, Benoît Piedboeuf, Florence Reuter
Nawal Farih, Els Van Hoof
Sofie Merckx, Nadia Moscufo
Maggie De Block, Goedeke Liekens
Jan Bertels, Kris Verduyck

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

cdH : Catherine Fonck

N-VA : *Nieuw-Vlaamse Alliantie*
Ecolo-Groen : *Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen*
PS : *Parti Socialiste*
VB : *Vlaams Belang*
MR : *Mouvement Réformateur*
CD&V : *Christen-Democratisch en Vlaams*
PVDA-PTB : *Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique*
Open Vld : *Open Vlaamse liberalen en democraten*
sp.a : *socialistische partij anders*
cdH : *centre démocrate Humaniste*
DéFI : *Démocrate Fédéraliste Indépendant*
INDEP-ONAFH : *Indépendant - Onafhankelijk*

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 55 0000/000 : *Document de la 55^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi*
QRVA : *Questions et Réponses écrites*
CRIV : *Version provisoire du Compte Rendu Intégral*
CRABV : *Compte Rendu Analytique*
CRIV : *Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)*
PLEN : *Séance plénière*
COM : *Réunion de commission*
MOT : *Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

Afkorting bij de numerering van de publicaties:

DOC 55 0000/000 : *Parlementair document van de 55^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
QRVA : *Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
CRIV : *Voorlopige versie van het Integraal Verslag*
CRABV : *Beknopt Verslag*
CRIV : *Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*
PLEN : *Plenum*
COM : *Commissievergadering*
MOT : *Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le rapport annuel 2018 d'Unia au cours de sa réunion du 5 novembre 2019.

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS DES REPRÉSENTANTS D'UNIA

Historique

M. Patrick Charlier, codirecteur d'Unia, rappelle qu'Unia est une institution interfédérale compétente pour les six niveaux de pouvoir en ce qui concerne l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations. Il s'agit d'une institution publique et d'un organe de promotion de l'égalité. Unia est également compétent pour les droits humains et reconnue par les Nations Unies (institution de type B). Parallèlement, il existe également l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes qui s'occupe de toutes les questions relatives au genre, au sexisme, etc.

Les membres du conseil d'administration d'Unia sont directement désignés par les différents parlements de l'autorité fédérale et des entités fédérées. Ainsi, le Parlement fédéral a désigné 10 des 21 membres du conseil d'administration (4 membres sont désignés par le Parlement flamand, 2 par le Parlement de Wallonie, 2 par le Parlement de la Région Bruxelles-Capitale, 2 par le Parlement de la Communauté française et 1 par le Parlement de la Communauté germanophone).

M. Charlier rappelle l'histoire d'Unia. En 1993 a été créé le Centre pour l'égalité des chances. En 2011, le Centre a été désigné comme instance de promotion et de monitoring de la Convention des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées.

Le 12 juin 2013 a été conclu un accord de coopération entre l'autorité fédérale, les régions et les communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations.

En 2018, Unia a été reconnu comme institut national des droits humains avec un statut B.

Quelles sont les missions d'Unia?

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, Unia traite les signalements

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft het Jaarverslag 2018 van Unia besproken tijdens haar vergadering van 5 november 2019.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN VAN DE VERTEGENWOORDIGERS VAN UNIA

Historiek

De heer Patrick Charlier, codirecteur van Unia, wijst erop dat Unia als interfederale instelling bevoegd is voor gelijke kansen en het tegengaan van racisme en discriminatie op de zes beleidsniveaus. Unia is een overheidsinstelling die de gelijkheid moet bevorderen. Het orgaan is tevens geaccrediteerd als nationale mensenrechteninstelling type B bij de Verenigde Naties. Naast Unia is er ook nog het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, dat zich bezighoudt met alle aangelegenheden inzake gender, seksisme enzovoort.

De leden van de raad van bestuur van Unia worden rechtstreeks aangewezen door de respectieve parlementen van de federale overheid en van de deelstaten. Aldus zijn van de 21 leden van de raad van bestuur 10 leden aangewezen door het Federaal Parlement, 4 leden door het Vlaams Parlement, 2 leden door het Waals Parlement, 2 leden door het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2 leden door het Parlement van de Franse Gemeenschap en 1 lid door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap.

De heer Charlier schetst de historie van Unia. In 1993 werd het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding opgericht. In 2011 werd dat Centrum gelast met de bevordering en de opvolging van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

Op 12 juni 2013 werd een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen met het oog op de oprichting van het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme.

In 2018 werd Unia geaccrediteerd als nationale mensenrechteninstelling type B bij de Verenigde Naties.

Welke taken heeft Unia?

Met het oog op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van de gelijkheid behandelt Unia

individuels, informe, sensibilise, forme et accompagne. Unia formule aussi des avis et des recommandations.

Le 31 janvier 2018, a eu lieu une audition à la Chambre sur l'évaluation des législations anti-discrimination. Cette évaluation est prévue dans trois lois adoptées en mai 2007. Une commission d'experts a remis un rapport intermédiaire. Unia a également remis un rapport d'évaluation contenant 27 recommandations pour améliorer les législations. Cette évaluation a eu lieu sur la base de cas concrets contenus dans les 17 000 dossiers traités par Unia. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a également réalisé une évaluation.

Le 10 décembre 2018, Unia a été entendu au Sénat dans le cadre de la résolution visant à lutter contre l'antisémitisme et a plaidé pour la réactivation de la cellule de veille contre l'antisémitisme qui avait été mise en place sous la législature précédente.

À l'occasion des élections législatives de mai 2019, les recommandations ont été synthétisées dans un mémorandum qui s'adresse bien entendu à tous les niveaux de pouvoir. Unia espère que le prochain gouvernement reprendra certaines de ses recommandations dans la déclaration gouvernementale.

M. Charlier rappelle que toute personne, qu'elle soit victime ou témoin, peut s'adresser à Unia pour une demande d'information ou pour signaler une discrimination potentielle.

Unia est compétent pour 17 des 19 critères protégés dans les législations anti-discrimination (par ex. le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses et philosophiques, la prétendue race, l'état de santé, la fortune, le statut socio-économique, etc.). L'Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes est, quant à lui, compétent pour les questions de genre. À ce jour, aucun organe n'est compétent pour traiter des discriminations en matière linguistique.

Il existe une distinction entre les signalements et les dossiers. Les signalements sont toutes les sollicitations dont Unia fait l'objet par le biais d'une ligne verte qui est d'ailleurs commune avec l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Les plaignants peuvent prendre rendez-vous. Il existe des services décentralisés dans les grandes villes et des permanences dans les villes plus petites. Toutefois, Unia privilégie la saisine de ses

individuelle meldingen; voorts informeert en sensibiliseert de instelling, geeft ze opleiding en biedt ze begeleiding. Daarenboven verleent Unia adviezen en formuleert het aanbevelingen.

Op 31 januari 2018 werd in de Kamer een hoorzitting gehouden over de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving; dat gebeurde overeenkomstig de drie antidiscriminatiewetten die in mei 2007 werden aangenomen. Een uit deskundigen bestaande commissie heeft een tussentijds verslag ingediend. Ook Unia maakte een evaluatierapport bekend met 27 aanbevelingen om de bestaande wetgeving te verbeteren. Die evaluatie was gebaseerd op concrete gevallen die werden behandeld in de 17 000 door Unia verwerkte dossiers. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen maakte ook een evaluatie.

Op 10 december 2018 werd Unia in de Senaat gehoord in het kader van de bespreking van een voorstel van resolutie betreffende de bestrijding van antisemitisme. Bij die gelegenheid heeft Unia gepleit voor de reactivering van de Waakzaamheidscel antisemitisme, die in de vorige regeerperiode werd opgericht.

Naar aanleiding van de parlementsverkiezingen van mei 2019 werden de aanbevelingen gebundeld in een memorandum, dat uiteraard voor alle beleidsniveaus bedoeld is. Unia hoopt dat de volgende regering een aantal van zijn aanbevelingen zal opnemen in de beleidsverklaring.

De heer Charlier wijst erop dat elkeen, als slachtoffer dan wel als getuige, zich tot Unia kan wenden om informatie te vragen of om een geval van mogelijke discriminatie te melden.

Unia is bevoegd voor 17 van de 19 beschermde criteria die zijn vervat in de antidiscriminatiewetgeving (bijvoorbeeld handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, religieuze en levensbeschouwelijke overtuiging, zogenaamd ras, gezondheidstoestand, vermogen, sociaaleconomische status enzovoort). Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is dan weer bevoegd voor genderkwesties. Tot dusver is geen enkele instantie bevoegd voor de behandeling van gevallen van discriminatie op grond van taal.

Er is een verschil tussen de meldingen en de dossiers. De meldingen omvatten alle aanvragen die Unia ontvangt via een gratis telefoonnummer, dat trouwens wordt gedeeld met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De klagers kunnen een afspraak maken. Unia beschikt in de grote steden over gedecentraliseerde diensten; in de kleinere steden worden permanenties georganiseerd. Voor discriminatiemeldingen heeft Unia

services par le site internet au moyen d'un nouveau formulaire en ligne pour signaler des discriminations.

En tant qu'institution publique, Unia cherche des solutions en privilégiant des procédures extra judiciaires comme la conciliation ou la négociation. Dans les cas les plus graves ou si la conciliation n'a pas abouti, Unia peut intenter des actions en justice aux côtés des victimes.

Signalements et dossiers

En 2018, Unia a enregistré 7 489 signalements. Entre 2013 et 2018, le nombre de signalements a doublé. Bien que le budget d'Unia ait été indexé sur la base de l'indice santé, il n'est plus adapté au volume de travail. Un dossier est ouvert à la suite d'un signalement à la condition qu'Unia soit compétent (dans 25 % à 30 % des cas, Unia n'est pas compétent) et que la personne attende une action de la part de l'institution (avis juridique, conseil, prise de contact avec les différentes parties, entamer une négociation). Il faut savoir qu'Unia reçoit plusieurs signalements pour un seul dossier. Ainsi, pour le dossier Sharia4Belgium, Unia a reçu quelque 600 signalements.

En 2018, 2 192 dossiers ont été ouverts. Entre 2013 et 2018, on constate une augmentation du nombre de dossiers de X 1,5 et une augmentation de 7,8 % entre 2017 et 2018.

L'augmentation exponentielle des dossiers constitue un véritable défi pour les collaborateurs d'Unia étant donné que les moyens n'augmentent pas dans la même proportion. Unia aurait besoin de 9 ETP en plus. Les équipes qui traitent les signalements et les dossiers vont être renforcées. Toutefois, certains dossiers seront traités de manière plus rapide, comme par exemple les dossiers relatifs aux conflits de voisinage pour lesquels les acteurs locaux sont plus compétents. Le service compétent pour l'accompagnement et la formation doit souvent refuser des demandes faute de moyens.

M. Charlier explique ensuite quelle est l'issue des dossiers après analyse. Ainsi, 45 % des dossiers sont considérés comme fondés après analyse. Cela signifie qu'il y ait une présomption de discrimination, de discours de haine ou d'actes de haine. 28 % des dossiers sont non fondés, c'est-à-dire que la loi n'a pas été violée. 26 % des dossiers contiennent des éléments insuffisants pour établir une éventuelle discrimination.

Parmi les 45 % de dossiers fondés, 28 % débouchent sur une solution extra-judiciaire et Unia essaie de trouver une compensation pour la personne qui a été victime de discrimination et essaie de trouver une solution

echter liever dat daarvoor het nieuwe onlineformulier op zijn website wordt gebruikt.

Als openbare instelling zoekt Unia naar oplossingen via buitengerechtelijke procedures zoals verzoening of onderhandeling. In de ernstigste gevallen of wanneer de verzoening niets oplevert, kan Unia samen met de slachtoffers een rechtsvordering instellen.

Meldingen en dossiers

In 2018 heeft Unia 7 489 meldingen geregistreerd. Tussen 2013 en 2018 is het aantal meldingen verdubbeld. Hoewel het budget van Unia aan de gezondheidsindex werd aangepast, volstaat het niet langer om het werkvolume aan te kunnen. Na een melding wordt een dossier geopend mits Unia bevoegd is (wat in 25 tot 30 % van de gevallen niet zo is) en mits de melder verwacht dat Unia actie onderneemt (juridisch advies, raad, contact met de andere betrokken partijen, onderhandeling). Er moet rekening mee worden gehouden dat Unia voor één dossier meerdere meldingen kan ontvangen. Zo heeft Unia voor het dossier Sharia4Belgium ongeveer 600 meldingen ontvangen.

In 2018 werden 2 192 dossier geopend. Tussen 2013 en 2018 is het aantal dossiers met 50 % gestegen; tussen 2017 en 2018 ging het om een stijging van 7,8 %.

De forse stijging van het aantal dossiers plaatst de Unia-medewerkers voor een grote uitdaging, aangezien de middelen niet dienovereenkomstig toenemen. Unia heeft minstens 9 VTE extra nodig. De teams die de meldingen en de dossiers beheren, zullen versterking krijgen. Sommige dossiers zullen echter sneller worden afgehandeld, zoals dossiers in verband met burengeschillen, die veeleer onder de bevoegdheid van de lokale actoren ressorteren. De dienst voor begeleiding en opleiding moet vaak aanvragen weigeren door een gebrek aan middelen.

Vervolgens gaat de heer Charlier in op de beoordeling van de dossiers na het eerste onderzoek. Zo wordt 45 % van de dossiers na het eerste onderzoek als gegrond beschouwd. Dat wil zeggen dat er een vermoeden is van discriminatie, van haatboodschappen of van haatmisdrijven. 28 % van de dossiers is ongegrond; dat betekent dat de wet niet is geschonden. In 26 % van de dossiers zijn er te weinig elementen om eventuele discriminatie te kunnen vaststellen.

Van de 45 % gegronde dossiers loopt 28 % uit in een buitengerechtelijke afwikkeling; voor de persoon die het slachtoffer is geweest van discriminatie, zal Unia trachten een compensatie te verkrijgen en zal het, samen met

structurelle, par exemple, avec un employeur ou une administration ou encore une école.

Dans 17 % des dossiers, il y a une rupture de contact avec la personne qui a porté plainte.

7 % des dossiers connaissent une issue judiciaire. 5 % des dossiers sont réorientés vers une autre institution compétente. 5 % des dossiers sont classés sans suite par le parquet. Une enquête est actuellement en cours en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et l'Institut national de criminologie et de criminalistique (INCC) afin d'étudier les raisons des classements sans suite des dossiers relatifs aux discriminations. Les résultats sont attendus début 2020.

Si on analyse les 72 dossiers judiciaires en 2018, on constate que dans 33 dossiers, Unia était partie. Il existe actuellement une circulaire des procureurs généraux qui demande à l'ensemble des parquets et des greffes d'informer Unia des décisions de justice afin de constituer une jurisprudence.

La législation anti-discrimination prohibe trois types de comportements, à savoir:

— la discrimination (63 % des dossiers). Il s'agit de discrimination sur la base d'un des critères protégés (discrimination directe et indirecte, injonction de discriminer, refus d'aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap). En général, ces dossiers suivent une procédure civile. Il ne faut pas nécessairement porter plainte et saisir le tribunal correctionnel. Dans les procédures civiles, il n'y a pas nécessairement d'intention de discriminer. Unia s'attache aux faits discriminatoires quelle que soit l'intention et il arrive même parfois que la discrimination soit inconsciente. À cet égard, Unia fait un travail de sensibilisation et d'accompagnement en montrant que certains processus sont discriminatoires et en demandant de modifier les manières de faire, notamment par le biais de la conciliation.

— 22 % des dossiers concernent des discours de haine, l'incitation à la haine, la violence ou la discrimination. La législation prévoit que pour qu'il y ait incitation, il faut pouvoir démontrer qu'il y a un dol spécial, c'est-à-dire une intention manifeste de pousser quelqu'un à commettre un acte de haine à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes. Est visée également la loi sur le négationnisme. En matière d'antisémitisme, on constate plus souvent des discours de haine que de la discrimination. Le nombre de dossiers concernant le négationnisme est en augmentation. 15 % des dossiers concernent des actes de haine. Il s'agit d'infractions

bijvoorbeeld een werkgever, een openbare dienst of een school, streven naar een structurele oplossing.

In 17 % van de dossiers is er geen contact meer met de persoon die de klacht heeft ingediend.

7 % van de dossiers wordt voor de rechtbank afgewikkeld. 5 % van de dossiers wordt afgeleid naar een andere bevoegde instelling. 5 % van de dossiers wordt door het parket geseponeerd. Momenteel wordt samen met de Koning Boudewijnstichting, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) onderzoek verricht naar de redenen voor het seponeren van dossiers in verband met discriminatie. De resultaten daarvan worden begin 2020 verwacht.

Als de 72 gerechtelijke dossiers van 2018 nader worden bekeken, dan blijkt dat Unia bij 33 ervan betrokken partij was. In een rondzendbrief van de procureurs-generaal wordt alle parketten en griffies gevraagd Unia van de rechterlijke uitspraken in kennis te stellen, zodat rechtspraak kan worden aangelegd.

De antidiscriminatiewetgeving verbiedt drie soorten gedragingen, meer bepaald:

— discriminatie (63 % van de dossiers). Het betreft discriminatie op grond van een van de beschermde criteria (rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie, aanzetten tot discriminatie, weigeren van redelijke aanpassingen voor mensen met een beperking). Over het algemeen worden dergelijke dossiers afgewikkeld voor de burgerlijke rechtbank. Het is niet noodzakelijk een klacht in te dienen en naar de correctionele rechtbank te stappen. In de burgerrechtelijke procedures is er niet per definitie sprake van een intentie om te discrimineren. Unia kijkt naar het discriminerende feit, ongeacht de intentie; soms gebeurt de discriminatie zelfs onbewust. In dat verband zet Unia in op bewustmaking en begeleiding door erop te wijzen dat bepaalde procedés discriminerend zijn en door aan te sturen op andere werkwijzen, onder meer via verzoening.

— 22 % van de dossiers heeft betrekking op haatboodschappen, op het aanzetten tot haat, op geweld of op discriminatie. De wetgeving bepaalt dat er pas sprake van aanzetten kan zijn wanneer een bijzonder opzet wordt aangetoond, dat wil zeggen de uitdrukkelijke bedoeling iemand ertoe aan te sporen een haatmisdrijf te plegen jegens een persoon of een groep personen. Ook de wet op het negationisme geldt hier als referentie. Met betrekking tot antisemitisme gaat het vaker om haatboodschappen dan om discriminatie. Het aantal dossiers in verband met negationisme stijgt. 15 % van de dossiers gaat over haatmisdrijven. Het betreft strafrechtelijke feiten

pénales telles que des coups et blessures, harcèlement, meurtres ou assassinats. Fort heureusement, il n'y a eu que quatre meurtres à caractère raciste ces dix dernières années en Belgique.

Propos haineux

Mme Els Keytsman, codirectrice d'Unia, se penche plus avant sur la problématique des propos haineux. Pour lutter contre ce type de propos, Unia analyse leur contenu afin de pouvoir y réagir de façon adéquate. Elle collabore à cet effet avec des acteurs spécialisés dans la prévention, la sensibilisation et le contre-discours. La lutte contre les messages de haine est une stratégie importante qui fonctionne vraiment. Unia travaille par ailleurs avec les principaux opérateurs de réseaux sociaux. Elle bénéficie du statut de "signaleur de confiance" (*trusted flagger*) pour Facebook, Twitter et d'autres médias sociaux. Lorsqu'elle découvre des messages de haine sur ces réseaux sociaux, elle demande à ces derniers de les retirer lorsqu'ils sortent des limites de la légalité.

Les médias sociaux permettent d'adresser facilement un message à un grand nombre de personnes. L'oratrice déplore qu'ils constituent également un moyen de relayer les propos les plus nauséabonds. Les victimes de messages de haine peuvent utiliser ces mêmes canaux pour dénoncer des injustices ou des violations des droits de l'homme. Plusieurs femmes qui avaient été victimes de nombreux propos haineux sur les médias sociaux ont décidé de ne pas se laisser faire. L'oratrice songe à l'actrice Cécile Djunga, à la chroniqueuse Yasmine Naciri et à l'écrivaine Dalilla Hermans. Ce n'est pas un hasard s'il s'agit de femmes issues de l'immigration qui sont toutes trois des femmes de couleur ou ayant certaines convictions religieuses. Selon le Lobby européen des femmes, les femmes sont beaucoup plus souvent confrontées à la cyberviolence que les hommes. En Europe, neuf millions de filles ont déjà été victimes de l'une ou l'autre forme de cyberviolence lorsqu'elles atteignent l'âge de quinze ans. On constate à l'échelle mondiale que le risque d'être victime de cyberhaine est vingt-sept fois plus élevé lorsqu'on est une femme et qu'il augmente encore pour les personnes issues de l'immigration.

L'oratrice aborde la question de l'intersectionnalité, dans laquelle plusieurs caractéristiques protégées liées à la personne interviennent dans un comportement déterminé, en l'occurrence dans les messages de haine. Unia reçoit de nombreux signalements concernant l'utilisation des médias sociaux par des mandataires publics, dont le discours soulève plus de questions que par le passé. Le nombre de signalements est bien entendu plus important lorsqu'il s'agit d'une année électorale. Ainsi, le nombre de signalements reçus par Unia en

zoals slagen en verwondingen, belaging, doodslag of moord. Gelukkig zijn er de voorbije tien jaar in België slechts vier gevallen van doodslag met een racistisch opzet geweest.

Hate speech

Mevrouw Els Keytsman, codirecteur van Unia, gaat verder in op de problematiek van de *hate speech*. In de strijd tegen *hate speech* wordt ingezet op een analyse van de *hate speech* om er op een gepaste manier op te kunnen reageren. Dit gebeurt via samenwerking met actoren die inzetten op preventie, sensibilisering en *counter speech*. Ingaan tegen haatboodschappen is een belangrijke strategie die ook werkt. Er is daarenboven samenwerking met de belangrijkste operatoren van de sociale netwerken. Unia is *trusted flagger* van facebook, twitter en andere sociale mediabedrijven. Wanneer Unia haatboodschappen waarneemt op die sociale netwerken, dan wordt hen gevraagd om die *hate speech* weg te halen wanneer de grenzen van het wettelijke overschreden worden.

Sociale media maken het mogelijk om op een makkelijke manier heel veel mensen te bereiken met een boodschap. Jammer genoeg zijn de sociale media ook een klankkast voor de meest misselijkmakende boodschappen. Slachtoffers van haatboodschappen kunnen via dezelfde kanalen onrecht of schendingen van mensenrechten aanklagen. Een aantal vrouwen die veel *hate speech* te verwerken krijgen op sociale media laten zich niet doen. De spreker verwijst naar actrice Cécile Djunga, columnist Yasmine Naciri en schrijfster Dalilla Hermans. Het gaat hier niet toevallig om drie vrouwen met een migratieachtergrond, van kleur of met een bepaalde religieuze overtuiging. Volgens de *European Women's Lobby* hebben vrouwen veel vaker te maken met *cyber violence*. In Europa hebben negen miljoen meisjes tegen hun vijftiende jaar al te maken gehad met één of andere vorm van *cyber violence*. Wereldwijd stelt men vast dat vrouwen zevenentwintig keer meer kans maken op *cyber hate*. Dat cijfer ligt nog hoger bij vrouwen met een migratieachtergrond.

De spreker snijdt het item van intersectionaliteit aan, waarbij verschillende beschermde persoonskenmerken meespelen bij een bepaald gedrag, in dit geval haatboodschappen. Unia krijgt veel meldingen over het gebruik van sociale media door publieke mandatarissen. Hun discours roept meer dan vroeger vragen op. Het aantal meldingen loopt natuurlijk op in verkiezingsjaren. In 2018 kreeg Unia evenveel meldingen als in de drie jaren daarvoor. Voor 2018 gaat het om 83 meldingen over uitspraken van politici en 185 meldingen over

2018 est aussi élevé que celui enregistré pour la totalité des trois années précédentes. Unia a reçu en 2018 83 signalements concernant des déclarations de personnalités politiques et 185 concernant des déclarations de partis politiques. Elle a même reçu des signalements de personnalités politiques s'estimant attaquées par d'autres personnalités politiques. Ces signalements dénoncent des contenus racistes, islamophobes ou homophobes. Les médias sociaux sont utilisés pour "faire du bruit", ce qui est devenu une véritable stratégie politique. L'oratrice estime que les déclarations raciales contenues dans le discours politique sont en premier lieu une question d'éthique et de responsabilité. Elle considère qu'il faudrait entamer une réflexion plus profonde sur le développement d'outils non juridiques.

Certains États membres européens sont préoccupés par les effets du recours aux réseaux sociaux sur le processus démocratique, ainsi que par la participation de partis d'extrême droite à des gouvernements. On constate par ailleurs qu'il est difficile de lutter contre la cyberhaine à l'échelon national. La Commission européenne a récemment pris position à l'égard des entreprises des technologies de l'information. Elle a réuni ces dernières à la fin du mois d'avril 2018 pour établir un code de bonnes pratiques dans la lutte contre la cyberhaine. On peut déjà apporter un début de réponse à cette problématique en combinant réglementation et veille active des entreprises du net. Il est surtout capital de mieux sensibiliser les utilisateurs des réseaux sociaux.

Dans son mémorandum, Unia fait de la lutte contre les messages de haine sur internet l'une de ses priorités. Comment s'articule la problématique des messages de haine par rapport à la liberté d'expression? Il est crucial de préserver la liberté de manifester une opinion au sein de la société. Unia entend veiller à ce que les messages de haine punissables soient fermement réprimés, car ils ont un effet extrêmement négatif sur la société. Unia estime qu'il convient de faire un état des lieux de la lutte contre ce type de messages. Il serait intéressant d'adopter une initiative législative en la matière. Les législateurs allemand et français ont déjà pris des mesures visant à lutter plus efficacement contre les messages de haine. L'oratrice insiste pour qu'il soit mis fin à la distinction intenable opérée en matière de délits de presse dans l'article 150 de la Constitution, les messages de haine inspirés par le racisme n'étant pas traités de la même façon que les autres. Les victimes de messages de haine ne comprennent pas pourquoi le tribunal correctionnel est aujourd'hui uniquement compétent pour ceux inspirés par le racisme ou la xénophobie. Les délits de presse islamophobes ou homophobes relèvent encore actuellement de la Cour d'assises. Or, il s'agit d'une procédure plus coûteuse et plus complexe. Dans la pratique, cela mène à l'impunité.

uitspraken van politieke partijen. Er zijn zelfs meldingen van politici die zich aangevallen voelen door andere politici. Meldingen gaan over racistische, islamofobe of homofobe inhoud van de uitspraken. Sociale media worden gebruikt om "lawaai" te maken, iets wat een politieke strategie op zich is geworden. De sprekerster is van mening dat raciale uitspraken in het politieke discours op de eerste plaats een kwestie van ethiek en verantwoordelijkheid zijn. Ze pleit voor meer onderzoek in het uitwerken van niet-juridische instrumenten.

Een aantal Europese lidstaten zijn bezorgd over de effecten van het gebruik van sociale media op het democratisch proces. Er is tevens bezorgdheid over regeringsdeelname van extreemrechtse partijen. Er is ook de vaststelling dat het moeilijk is om iets te doen aan *cyber hate* op nationaal niveau. De Europese Commissie heeft recent een positie ingenomen tegenover de informatie-technologiebedrijven. Eind april 2018 heeft de Europese Commissie deze bedrijven samengebracht om een code van goede praktijken af te spreken in de strijd tegen *cyber hate*. Een begin van oplossing wordt gevonden in de combinatie van reglementering en alertheid van internetbedrijven. Het is vooral van belang de gebruikers van de sociale media verder en sterker te sensibiliseren.

In het memorandum van Unia wordt het aanpakken van haatboodschappen op het internet als één van de prioriteiten naar voren geschoven. Wat is de verhouding haatboodschap en vrijheid van meningsuiting? De vrijheid om een mening te uiten in de samenleving is cruciaal. Unia wil ervoor zorgen dat strafbare haatboodschappen daadkrachtig worden aangepakt omdat die een diepgaand negatief effect hebben op de samenleving. Unia pleit voor een studie naar een stand van zaken in de aanpak van haatboodschappen. Een wettelijk initiatief is welkom. In Duitsland en Frankrijk hebben de wetgevers al stappen gezet om haatboodschappen efficiënter aan te pakken. De sprekerster dringt aan om het onhoudbare onderscheid op te lossen inzake persmisdrijven zoals bepaald in artikel 150 van de Grondwet. Het gaat over het bestaand onderscheid tussen racistische haatboodschappen en andere haatboodschappen. Slachtoffers van haatboodschappen begrijpen niet waarom vandaag alleen racistische en xenofobe haatboodschappen voor de correctionele rechtbank worden behandeld. Islamofobe of homofobe persmisdrijven komen nog steeds voor een assisenjury voor. Een procedure voor assisen is duurder en complexer. In de praktijk leidt dit onderscheid tot straffeloosheid.

Personnes handicapées

Unia dispose d'un mandat spécifique en ce qui concerne le handicap. Unia est un mécanisme indépendant chargé de promouvoir et de faire respecter en Belgique la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. En 2018, 604 nouveaux dossiers basés sur la caractéristique protégée que constitue le handicap ont été ouverts. Ils représentent 23,6 % du nombre total de nouveaux dossiers. Il s'agit d'une augmentation de 17,1 % par rapport à 2017. Si l'on se base sur une période de cinq ans, cela représente une augmentation relative de 47,5 %. Les domaines biens et services (31,8 %) et enseignement (25,7 %) constituent quant à eux plus de la moitié de l'ensemble des dossiers. L'emploi arrive en troisième position, avec 24 %.

Dans le domaine des biens et services, il s'agit surtout de problèmes d'accessibilité dans le logement (27,1 %). Viennent ensuite la santé et les soins aux personnes (19,3 %), suivis par les transports (14,6 %).

Dans le domaine social de l'enseignement, ce sont surtout les défauts d'aménagements raisonnables dans l'enseignement fondamental et secondaire qui posent problème. Plus de la moitié des dossiers ont trait à un manque de soutien pédagogique.

Dans le domaine de l'emploi, il s'agit surtout de l'organisation et des conditions de travail (37,2 %). Dans 26,2 % des dossiers, il s'agit de personnes qui ont été licenciées en raison de leur handicap. La discrimination présumée à l'embauche représente 14,5 % des dossiers. Les personnes en situation de handicap décrochent difficilement un emploi car nombre d'employeurs ne savent guère comment agir envers elles. Ils ignorent également que des aménagements raisonnables sont très simples à réaliser. Il existe en outre aussi des dossiers dans les domaines de moins grande ampleur que sont la police et la justice, les médias et la vie en société.

2018 et 2019 ont été des années électorales, c'est-à-dire le moment idéal pour qu'Unia insiste sur l'article 29 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Cet article traite du droit des personnes handicapées à participer à la vie politique. À cet égard, il s'agit tant du droit de vote que du droit d'éligibilité. L'oratrice souligne que les personnes en situation de handicap mental jouissent également de ces droits. Unia a réalisé une étude au sujet de la participation citoyenne des personnes avec une déficience intellectuelle ou un trouble psychique. Les personnes avec une déficience intellectuelle doivent être bien informées et soutenues. C'est surtout l'entourage (parents,

Personen met een handicap

Unia heeft een specifiek mandaat rond handicap. Unia is een onafhankelijk mechanisme dat het VN-verdrag rond rechten van personen met een handicap in België promoot en beschermt. In 2018 zijn er 604 nieuwe dossiers geopend gebaseerd op het beschermde kenmerk handicap. Dit zijn 23,6 % van het totale aantal nieuwe dossiers. Dit is een stijging met 17,1 % tegenover 2017. Bekeken over een periode van vijf jaar gaat het om een relatieve stijging van 47,5 %. De maatschappelijke domeinen goederen en diensten (31,8 %) en onderwijs (25,7 %) zijn samen goed voor meer dan de helft van alle dossier. Op de derde plaats komt het domein werk met 24 %.

Bij het domein van de goederen en diensten gaat het vooral om problemen over toegankelijkheid in de huisvesting (27,1 %). Op de tweede plaats komt gezondheid en hulp aan personen (19,3 %), gevolgd door transport (14,6 %).

Bij het maatschappelijk domein onderwijs vormt vooral het gebrek aan redelijke aanpassingen in het basis- en secundair onderwijs een probleem. Meer dan de helft van de dossiers betreft een gebrek aan pedagogische ondersteuning.

Bij het beleidsdomein werk gaat het vooral om de arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden (37,2 %). In 26,2 % van de dossiers gaat het om mensen die zijn ontslagen omwille van hun handicap. Vermeende discriminatie bij de aanwerving is goed voor 14,5 % van de dossiers. Personen met een beperking raken moeilijk aan een baan omdat veel werkgevers niet goed weten hoe ze moeten omgaan met personen met een handicap. Ze zijn er ook niet van op de hoogte dat redelijke aanpassingen zeer eenvoudig zijn. Daarnaast zijn er ook nog dossiers op de kleinere domeinen van politie en justitie, media en samenleving.

2018 en 2019 waren verkiezingsjaren, een ideaal moment voor Unia om te focussen op artikel 29 van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Dit artikel handelt over het recht van personen met een handicap om deel te nemen aan het politieke leven, dit gaat zowel over stemrecht als over het recht verkiesbaar te zijn. De spreker benadrukt dat ook mensen met een mentale beperking van deze rechten genieten. Unia heeft een studie gevoerd naar de burgerparticipatie van personen met een verstandelijke beperking of een psychische kwetsbaarheid. Mensen met een verstandelijke beperking moeten goed geïnformeerd en ondersteund worden. Het is vooral de

famille, médecins, infirmiers) de ces personnes qui les aide à faire un bon choix dans l'isoloir.

Comment cette étude a-t-elle été entreprise? L'étude est basée sur une série d'entretiens individuels et de rencontres collectives. À un moment donné, 80 personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble psychique ont été réunies. Leurs parents proches ainsi que des directeurs, des médecins, des éducateurs, des assistants sociaux des institutions dans lesquelles elles séjournent ont également été rencontrés. Les directeurs des institutions ont également été interrogés dans le cadre d'une enquête. L'enquête avait pour but d'évaluer le taux de participation des personnes ayant une déficience intellectuelle aux élections. Quel est le point de vue des directeurs au sujet du droit de vote des personnes avec un handicap? Les premiers résultats de cette enquête peuvent déjà être consultés sur le site d'Unia. Les résultats définitifs seront disponibles d'ici la fin de l'année. Les premiers résultats de l'étude révèlent que les personnes en situation de déficience intellectuelle ont autant (ou aussi peu) d'intérêt pour la politique que les personnes ne présentant aucune déficience. Dans le public cible, certains n'éprouvent aucune difficulté pour aller voter. Les professionnels estiment que le droit de vote contribue à inclure les personnes dans la société.

Certaines difficultés ont pourtant été constatées. Certains professionnels se demandent si les personnes en situation de handicap sont bel et bien en mesure d'aller voter en connaissance de cause. Les personnes qui travaillent dans une institution ne disposent pas toujours du temps ou des moyens nécessaires pour préparer correctement le public cible à une élection.

L'oratrice attire l'attention sur le montant très faible des allocations pour personnes en situation de handicap. Unia recommande de les relever au-delà du seuil de pauvreté. Les allocations sont insuffisantes pour subvenir aux besoins réels. Un système souple d'attribution et de révision de ces allocations est en outre nécessaire. Il faut adapter le système à la vie professionnelle et sociale de la personne en situation de handicap. De nombreuses propositions de réforme ont déjà été formulées à cet égard depuis 2014. L'oratrice espère que le parlement réalisera ces réformes. Il est indispensable d'améliorer et de renforcer l'efficacité de la DG Personnes handicapées. L'oratrice signale que les retards sont nombreux dans ce service public. Il est nécessaire de prendre des mesures afin d'améliorer son fonctionnement.

Dans le domaine de l'emploi, 510 nouveaux dossiers ont été ouverts. Un dossier sur quatre (161) a trait aux critères raciaux. 145 dossiers (22 %) concernent le critère

environnement (parents, famille, médecins, infirmiers) de ces personnes qui les aide à faire un bon choix dans l'isoloir.

Hoe werd die studie aangevat? De studie steunt op interviews en groepsbijeenkomsten. Op een bepaald moment werden tachtig personen met een verstandelijke beperking of psychische kwetsbaarheid samengebracht. Ook hun naaste familieleden werden ontmoet evenals de directies, artsen, opvoeders en maatschappelijk werkers van de voorzieningen waar zij verbleven. De directeurs van de voorzieningen werden ook via een enquête bevestigd. Het doel van de enquête was te peilen naar de deelname van de mensen met een mentale beperking aan de verkiezingen. Wat is de visie van de directeurs op het stemrecht van mensen met een handicap? De eerste resultaten van deze enquête zijn al te raadplegen op de website van Unia. De definitieve resultaten zullen tegen het eind van het jaar beschikbaar zijn. De eerste resultaten tonen aan dat mensen met een beperking evenveel (of even weinig) belangstelling hebben voor politiek als mensen zonder beperking. Sommigen zijn zeer goed voorbereid op verkiezingen terwijl anderen dat niet zijn. Sommigen van het doelpubliek ondervinden geen moeilijkheden bij het stemmen. In de visie van professionals draagt stemrecht bij om mensen in de samenleving te integreren.

Er zijn toch een aantal moeilijkheden vastgesteld. Sommige professionals vragen zich af of mensen met een beperking wel in staat zijn om met kennis van zaken te gaan stemmen? Mensen die in een instelling werken hebben niet altijd de tijd of de middelen om het doelpubliek goed voor te bereiden op een verkiezing.

De spreker trekt de aandacht op de zeer lage uitkeringen van mensen met een handicap. Unia beveelt aan deze uitkeringen op te trekken tot boven de armoedegrens. De uitkeringen zijn ontoereikend om aan reële behoeften te voldoen. Verder is er nood aan een flexibel systeem om die uitkeringen toe te kennen of te herzien. Het systeem moet aangepast zijn aan het beroepsleven en het sociale leven van mensen met een handicap. Hier rond zijn sinds 2014 al vele hervormingsvoorstellen geformuleerd. De spreker hoopt dat het Parlement deze hervormingen zal doorvoeren. Een betere en doeltreffender werking van de DG Personen met een handicap is een must. De spreker merkt op dat er bij deze openbare dienst veel vertragingen zijn. Er is nood aan maatregelen om deze dienst beter te laten functioneren.

Bij het beleidsdomein werk zijn er 510 nieuwe dossiers geopend. Eén op vier dossiers (161) betreft raciale criteria. 145 (22 %) dossiers gaan over het beschermde

protégé du handicap. Le critère protégé de l'état de santé suit avec 15 % (97 dossiers). Le critère de l'âge arrive en quatrième position. Le nombre de dossiers relatifs à ce critère reste élevé. On est vite considéré comme trop âgé, l'âge critique étant de 45 ans. Les dossiers (56) liés au critère des convictions religieuses ou philosophiques occupent la cinquième position.

Il y a lieu de souligner que le nombre de dossiers a baissé de 11 % par rapport à 2017. On observe malgré tout une augmentation de 17,7 % sur une période de cinq ans. L'oratrice indique que le nombre de dossiers augmente à moyens et effectifs constants, ce qui constitue un défi de taille pour Unia.

Action positive

Dans le memorandum, Unia évoque encore une série de points. Il est nécessaire de prévoir une bonne base légale pour les actions positives. Un arrêté royal a été élaboré afin de permettre des actions positives. C'était déjà le cas dans les Régions. Unia demande que les différents gouvernements soutiennent les partenaires sociaux afin de mettre en œuvre ces actions positives. Des objectifs chiffrés doivent être définis au niveau sectoriel pour une série de groupes à risques. Il est demandé aux différents ministres de l'emploi de jouer un rôle proactif en prévoyant les moyens et un accompagnement suffisants en faveur des entreprises qui veulent mettre en œuvre ces actions positives.

Unia formule également une recommandation à propos du rôle de l'inspection du travail. Il est possible de détecter des pratiques discriminatoires structurelles au moyen de données objectives. Les services d'inspection devraient disposer de données agrégées et traitées. Ces données existent mais demeurent majoritairement inexploitées. Il s'agit pourtant d'un instrument puissant à utiliser dans la lutte contre les discriminations. L'oratrice constate que des données sont déjà utilisées pour lutter contre la fraude sociale.

L'utilisation de données permettrait ainsi à l'inspection d'avoir un aperçu des pratiques discriminatoires tout au long des différentes phases des relations de travail. L'inspection pourrait adopter une approche axée sur la résolution des problèmes en formulant des propositions aux employeurs de certains secteurs en vue de rectifier les procédures de recrutement discriminatoires.

Il faut également s'intéresser à la politique de prévention des discriminations. L'oratrice demande que la loi sur le bien-être soit mieux alignée sur la loi antidiscrimination. Cet alignement peut se faire de deux manières. D'une part, en instaurant une analyse de risque en matière de discrimination. Unia plaide à cet égard pour

criterium handicap. Met 15 % volgt het beschermde criterium gezondheidstoestand (97 dossiers). Op de vierde plaats komt het criterium leeftijd. Dit aantal blijft hoog. Mensen worden al vlug als te oud bestempeld, de omslagleeftijd ligt op 45 jaar. Dossiers (56) op basis van het criterium religie/filosofische overtuiging komen op de vijfde plaats.

Er mag aangestipt worden dat tegenover 2017 het aantal dossiers daalde met 11 %. Bekeken over een periode van vijf jaar is er toch een stijging met 17,7 % waar te nemen. De spreker merkt op dat het aantal dossiers stijgt bij gelijkblijvende middelen en mensen. Dit vormt een grote uitdaging voor Unia.

Positieve actie

In het memorandum schuift Unia nog een aantal punten naar voor. Het is noodzakelijk te voorzien in een goede wettelijke basis voor positieve actie. Er is een koninklijk besluit uitgewerkt om positieve acties mogelijk te maken. Dit was al mogelijk in de gewesten. Unia vraagt dat de verschillende regeringen de sociale partners ondersteunen om die positieve acties uit te werken. Streefcijfers moeten op sectoraal niveau uitgewerkt worden voor een aantal kansengroepen. De verschillende ministers van werk wordt gevraagd een proactieve rol op te nemen door te voorzien in voldoende middelen en begeleiding voor die bedrijven die hier werk van willen maken.

Unia geeft ook een aanbeveling over de rol van de arbeidsinspectie. Structurele discriminatiepraktijken kunnen worden gedetecteerd aan de hand van objectieve data. De inspectiediensten zouden moeten beschikken over geaggregeerde en bewerkte data. Die data bestaan maar blijven grotendeels onbenut. Het is nochtans een krachtig instrument in de strijd tegen discriminatie. De spreker stelt vast dat in de strijd tegen sociale fraude er wel al gebruik gemaakt wordt van data.

De inspectie kan dan ook zicht krijgen op discriminatiepraktijken doorheen de verschillende fases van arbeidsbetrekkingen. De inspectie kan een remediërende aanpak hanteren door voorstellen te doen aan de werkgevers in bepaalde sectoren om discriminerende aanwervingsprocedures bij te sturen.

Het preventiebeleid inzake non-discriminatie op de arbeidsmarkt verdient ook aandacht. De spreker pleit voor een betere afstemming van de welzijnswet op de antidiscriminatiwet. Dit kan op twee manieren. Enerzijds via het invoeren van een risicoanalyse rond discriminatie. Unia pleit voor een aanvulling op wat al

le renforcement des mécanismes déjà existants. D'autre part, en formant des conseillers en prévention et des personnes de confiance. Cette formation pourrait être complétée par un volet consacré à la prévention, car la prévention des discriminations constituera un défi pour les années à venir. À l'heure actuelle, la législation anti-discrimination se limite à des mesures répressives. Un développement plus poussé du volet consacré à la prévention permettrait de prévenir les discriminations plutôt que de devoir y remédier. Cela requiert cependant une base légale explicite qui encouragerait les employeurs à élaborer une politique de prévention.

Les différents ministres de l'Emploi ont un rôle important à jouer à cet égard. Unia propose un point de départ concret pour cette politique de prévention, à savoir le *quick scan* antidiscrimination. L'oratrice renvoie au site web ediv.be, où un exemple détaillé de *quick scan* est disponible. Cet instrument permet aux entreprises de savoir si leurs mesures de lutte contre les discriminations vont dans le bon sens.

L'oratrice souligne aussi que des informations complémentaires sur les chiffres utilisés sont disponibles dans le rapport chiffres. Unia est aussi active au niveau local, grâce à différents points de contact. Des rapports annuels régionaux sont publiés à propos des cinq provinces flamandes et sont examinés avec les échevins et les présidents de CPAS compétents pour la politique d'égalité des chances.

II. — QUESTIONS ET OBSERVATIONS DES MEMBRES

Mme Jessica Soors (Ecolo-Groen) demande où en est la création d'un Institut pour les droits de l'Homme et comment Unia envisage de collaborer avec cet institut compte tenu du retrait de la Flandre de l'accord de coopération d'Unia en 2023. Comment sera organisé le guichet unique dans la pratique?

Quels sont les besoins budgétaires réels d'Unia et de quels moyens dispose-t-il?

Mme Soors s'étonne que dans 28 % des dossiers, il y ait trop peu d'éléments pour entreprendre des actions. De quelle manière peut-on réduire ce pourcentage? Quelles sont les lacunes législatives à combler pour y arriver?

L'intervenante constate la forte augmentation des signalements et des dossiers entre 2013 et 2018. Comment Mme Keytsman explique-t-elle dès lors qu'Unia veuille faire de la prévention le grand défi à l'avenir. Compte

bestaat. En anderzijds via het opleiden van preventieadviseurs en vertrouwenspersonen. Deze opleiding zou kunnen aangevuld worden met een luik preventie omdat preventie van discriminatie de uitdaging is voor de komende jaren. De anti-discriminatiewetgeving beperkt zich vandaag tot het repressieve. Een beter uitgewerkt luik preventie kadert in de filosofie dat voorkomen beter is dan genezen. Dit vereist wel een uitdrukkelijke wettelijke basis om de werkgevers te motiveren om werk te maken van preventiebeleid.

Er is daarin een grote rol weggelegd voor de verschillende ministers van werk. Unia suggereert een concreet startpunt voor dit preventiebeleid, namelijk de *quick scan* non-discriminatie. De spreekster verwijst naar de website ediv.be waar een uitgewerkt voorbeeld van een *quick scan* gepubliceerd is. Met dit instrument kunnen bedrijven snel weten of ze qua non-discriminatie op de goede weg zijn.

De spreekster benadrukt nog dat bijkomende informatie over het gebruikte cijfermateriaal terug te vinden is in het cijferverslag. Unia is ook op lokaal vlak actief via verschillende contactpunten. Voor de 5 Vlaamse regio's zijn er regionale jaarverslagen die besproken worden met schepenen en OCMW-voorzitters die het beleid inzake gelijke kansen tot hun bevoegdheid hebben.

II. — VRAGEN EN OPMERKINGEN VAN DE LEDEN

Mevrouw Jessika Soors (Ecolo-Groen) vraagt naar een stand van zaken omtrent de oprichting van een mensenrechteninstituut, en hoe Unia denkt met die instelling samen te werken nu Vlaanderen zich in 2023 uit het samenwerkingsakkoord met Unia terugtrekt. Hoe zal het enig loket in de praktijk worden georganiseerd?

Welk budget heeft Unia werkelijk nodig en over welke middelen beschikt de instelling?

Mevrouw Soors is verbaasd dat 28 % van de dossiers te weinig elementen bevatten om te kunnen optreden. Wat te doen om dat cijfer te doen dalen? Welke leemten in de wetgeving moeten daartoe worden weggewerkt?

De spreekster stelt vast dat tussen 2013 en 2018 het aantal meldingen en dossiers fors is toegenomen. Hoe verklaart mevrouw Keytsman dan dat Unia preventie als de grote uitdaging voor de toekomst beschouwt? Hoe

tenu du climat social ambiant, comment les responsables politiques doivent-ils se positionner?

Mme Darya Safai (N-VA) concède que le rapport annuel d'Unia contient des éléments positifs. Toutefois elle relève quelques problèmes, notamment dans le fonctionnement de l'institution. Elle estime qu'Unia veut limiter la liberté d'expression d'une manière dangereuse, voire inconstitutionnelle. En effet, à la page 35 du rapport, on peut lire qu'Unia prône une révision de l'article 150 de la Constitution afin que les discours de haine à caractère homophobe ou islamophobe soient poursuivis au même titre que les discours de haine à caractère racial.

Mme Safai estime qu'une croyance religieuse n'est pas à comparer avec la couleur de la peau ou l'orientation sexuelle. Unia compare une idéologie avec des caractéristiques inhérentes aux êtres humains et qui ne sont pas la conséquence d'un choix propre.

Les personnes ne peuvent pas être critiquées pour ce qu'elles sont mais les idéologies peuvent toujours être critiquées. C'est là le principe de base de la liberté d'expression.

L'islamophobie, à savoir la peur de ce que l'on fait au nom de l'Islam, n'est pas en soi une réaction incompréhensible. En effet, comment une mère yézidie n'aurait-elle pas peur de l'islam lorsque ses deux filles de 7 et 11 ans ont été vendues par l'EI comme esclaves sexuelles? Comment une femme yézidie qui s'est enfouie et qui essaie de recommencer une nouvelle vie pourrait-elle ne pas avoir peur de l'islam après avoir vécu toutes les atrocités de l'EI? Toutefois, l'islamophobie ne doit pas se transformer en hostilité envers les musulmans.

Le droit de critiquer l'islam est fondamental comme le droit de critiquer toutes les religions et idées politiques. Mme Safai estime avoir le droit de dire que de nombreux aspects de la législation islamique sont contraires à la dignité humaine et aux droits fondamentaux. Unia va-t-il en cela la taxer d'islamophobie? Elle revendique ses droits civils et ses libertés. Elle n'a pas fui la dictature islamique d'Iran pour perdre sa liberté d'expression en Belgique.

Le recours au concept d'islamophobie est non seulement inopportun mais dangereux car il peut conduire à une interdiction de toute critique explicite de l'islam et à une violation du droit à la liberté d'expression qui est la pierre angulaire de notre société.

moeten de beleidsverantwoordelijken zich opstellen, rekening houdend met de huidige maatschappelijke context?

Mevrouw Darya Safai (N-VA) erkent dat het jaarverslag van Unia positieve elementen omvat. Zij ziet echter ook een aantal pijnpunten, in het bijzonder met betrekking tot de werking van de instelling. Zij vindt dat Unia aanstuurt op een gevaarlijke en zelfs ongrondwettelijke beknotting van de vrijheid van meningsuiting. Op bladzijde 35 van het verslag staat immers dat Unia een herziening van artikel 150 van de Grondwet voorstaat, opdat homofobe of islamofobe haatboodschappen op dezelfde wijze als racistische haatboodschappen zouden kunnen worden vervolgd.

Volgens mevrouw Safai mag godsdienstige overtuiging niet worden vergeleken met huidskleur of seksuele geaardheid. Unia trekt een parallel tussen een ideologie en specifieke menselijke kenmerken die niet voortvloeien uit een eigen keuze.

Mensen mogen niet het doelwit van kritiek vormen om wie ze zijn; kritiek ten aanzien van ideologieën is daartegen altijd geoorloofd. Dat is het grondbeginsel van de vrijheid van meningsuiting.

Islamofobie, dat wil zeggen de angst voor wat in naam van de islam wordt gedaan, is op zich geen onbegrijpelijke reactie. Hoe kan een Jezidi-moeder geen angst voor de islam hebben wanneer haar beide dochters, respectievelijk 7 en 11 jaar oud, door Islamitische Staat als seksslavinnen werden verkocht? Hoe kan een Jezidivrouw die een verborgen leven heeft moeten leiden en een nieuw bestaan tracht op te bouwen, geen angst voor de islam ondervinden na alle door IS begane gruwel te hebben meegemaakt? Islamofobie mag echter niet in vijandschap jegens moslims ontaarden.

Net als het recht om kritiek op alle godsdiensten en politieke overtuigingen te uiten, is kritiek ten aanzien van de islam een grondrecht. Mevrouw Safai meent te mogen stellen dat tal van islamitische voorschriften in strijd zijn met de menselijke waardigheid en met de grondrechten. Beschouwt Unia de spreekster op grond daarvan als islamofob? Mevrouw Safai staat op haar burgerrechten en op haar vrijheden. Zij is niet gevlucht voor de islamitische dictatuur in Iran om in België haar vrijheid van meningsuiting te verliezen.

Het is niet alleen onwenselijk, maar ook gevaarlijk om het concept "islamofobie" te hanteren, want zulks kan leiden tot een verbod op elke uitdrukkelijke kritiek op de islam en tot een schending van de vrijheid van meningsuiting, de hoeksteen van onze maatschappij.

Pour toutes ces raisons, Mme Safai demande à Unia de révoquer ce passage de son rapport annuel.

Mme Safai déplore qu'Unia ait été en 2018 le promoteur d'un mémoire relatif à l'influence de l'interdiction du port du voile sur les jeunes musulmanes. Elle estime que ce mémoire n'était pas représentatif et était incorrect d'un point de vue scientifique; il faisait l'impasse sur la pression sociale et sur les aspects théologiques. Elle y a d'ailleurs répondu dans la presse. Elle invite les responsables d'Unia à lire sa réaction.

L'intervenante relève ensuite un autre problème dans le fonctionnement d'Unia. Selon elle, Unia ne peut pas se faire le chantre uniquement de certains groupes dans la société. Il ne lui appartient pas de promouvoir certains points de vue. Or, c'est ce qu'il fait. Unia défend le port du voile et l'oppression qu'il représente alors que les femmes qui se battent contre cette oppression sont laissées à leur sort. Unia a-t-il conscience de la responsabilité qu'il porte en promouvant le port du voile. La pression sociale est beaucoup plus subtile que la contrainte physique et passe souvent inaperçue. Elle est difficile à détecter et est fortement sous-estimée (par ex. les mariages forcés).

Unia intervient souvent pour défendre la liberté de culte. On oublie trop souvent hélas qu'il existe également une contrainte religieuse.

Mme Safai rappelle que des femmes anciennement musulmanes résidant en Belgique sont répudiées, subissent des menaces de mort et de la violence. Certaines d'entre elles sortent masquées par peur de représailles. Ces femmes ne se sentent pas soutenues mais abandonnées. N'ont-elles pas droit à une égalité des chances? Pourquoi Unia ne les défend-il pas?

Mme Safai exhorte Unia à défendre la discrimination pour tous les groupes de personnes qui en sont victimes.

M. Patrick Prévot (PS) s'étonne de la hausse exponentielle de signalements et des dossiers traités par Unia. Face à ce regain de travail, il importe que le parlement soit attentif au financement d'Unia dans les mois à venir.

Le retrait du gouvernement flamand de l'accord de coopération avec Unia entraînera une perte de 10 % du financement de l'institution. Est-ce exact? Quelles en seront les conséquences sur l'avenir de l'institution?

Om al die redenen vraagt mevrouw Safai dat Unia de desbetreffende passus uit het jaarverslag zou schrappen.

Mevrouw Safai betreurt dat Unia in 2018 de promotor is geweest van een scriptie over "de invloed van het hoofdoekenverbod op adolescente moslima's". Volgens het lid was dat proefschrift niet representatief en niet wetenschappelijk onderbouwd; er stond niets in over sociale druk en over de theologische aspecten. Zij heeft er trouwens op gereageerd via de pers en spoort de verantwoordelijken van Unia aan om haar reactie na te lezen.

De sprekerster wijst vervolgens op een ander heikel punt met betrekking tot de werking van Unia. Zij stelt dat het niet door de beugel kan dat Unia alleen voor bepaalde groepen in de samenleving opkomt. De instelling heeft niet de taak de verspreiding van bepaalde standpunten te bevorderen. Toch gebeurt dat: Unia verdedigt het dragen van een hoofddoek en de verdrukking die daarmee wordt geuit, terwijl de vrouwen die tegen die verdrukking ingaan, aan hun lot worden overgelaten. Is Unia zich bewust van de verantwoordelijkheid die de instelling toekomt door het dragen van een hoofddoek te bevorderen? Maatschappelijke druk is veel subtieler dan fysieke dwang en wordt vaak niet opgemerkt. Die druk valt niet echt op en wordt sterk onderschat (bijvoorbeeld omtrent gedwongen huwelijken).

Unia treedt vaak op om de godsdienstvrijheid te verdedigen. Al te vaak wordt helaas over het hoofd gezien dat er ook religieuze dwang bestaat.

Mevrouw Safai wijst erop dat in België wonende ex-moslimvrouwen worden verstoten, en met geweld of zelfs de dood worden bedreigd. Sommige vrouwen verbergen hun gezicht als ze naar buiten gaan, uit angst voor represailles. Die vrouwen voelen zich niet gesteund, maar in de steek gelaten. Hebben zij geen recht op gelijke kansen? Waarom verdedigt Unia die vrouwen niet?

Mevrouw Safai dringt er bij Unia op aan op te komen voor alle groepen die het slachtoffer zijn van discriminatie.

De heer Patrick Prévot (PS) is verbaasd door de exponentiële toename van de door Unia behandelde meldingen en dossiers. Nu er meer werk is voor Unia, dient het Parlement de komende maanden aandacht te besteden aan de financiering van die instelling.

Door de terugtrekking van de Vlaamse regering uit de samenwerkingsovereenkomst met Unia zal de instelling 10 % van haar financiering verliezen. Klopt dit? Welke gevolgen heeft dat voor de toekomst van de instelling?

En outre, le gouvernement flamand envisage la création de son propre centre pour l'égalité des chances. Ne peut-on pas craindre un problème de visibilité des compétences pour les citoyens étant donné qu'Unia restera compétent en Flandre pour les matières fédérales?

En ce qui concerne la législation anti-discrimination, Unia a annoncé que des actions positives peuvent être adoptées sur la base d'un arrêté royal délibéré en conseil des ministres après consultation des instances d'avis. Toutefois, l'arrêté royal n'est pas encore pris. Comment expliquer cette lenteur?

Quelles sont les pistes de solutions avancées par Unia pour lutter contre le cyberharcèlement dont les femmes sont les principales victimes sur le web.

Alors que le nombre de dossiers relatifs aux critères raciaux est constant, on constate une explosion des dossiers liés au handicap. Comment expliquer cette différence?

Mme Dominiek Snelpe (VB) relève qu'Unia peut intervenir à la suite de plaintes mais également à la suite d'alertes. Qu'entend-on par alerte?

Mme Snelpe est d'avis que des discriminations positives sont également une forme de discrimination. En effet, elle estime qu'un employeur doit choisir un candidat en fonction de ses compétences mais par spécialement parce qu'il s'agit d'une femme.

Elle rappelle que certains candidats figurant sur les listes du Vlaams Belang lors des dernières élections ont été discriminés en raison de leurs opinions politiques et certains ont même perdu leur emploi. Elle déplore que le rapport annuel d'Unia n'en fasse pas mention.

En ce qui concerne les tests effectués pour vérifier les discriminations au logement, Mme Snelpe demande combien de tests sont effectués par critère (origine, handicap, ...).

Le rapport mentionne que le droit à l'enseignement signifie le droit à un enseignement inclusif de qualité pour chaque enfant à proximité de chez lui. Ne peut-on pas tout simplement parler d'enseignement de qualité?

Le rapport annuel mentionne que le nombre de dossiers concernant une attitude raciste de la part de la police, augmente. Quelle en est la raison selon Unia? La police est-elle responsable ou est-ce la pression migratoire toujours plus forte dans les villes et communes?

Le rapport mentionne encore que 13 % des contrôles de personnes musulmanes d'origine nord-africaine sont

Bovendien is de Vlaamse regering van plan een eigen centrum voor gelijke kansen op te richten. Valt dan niet te vrezen dat de burger niet meer weet wie voor wat bevoegd is? Unia zal in Vlaanderen immers bevoegd blijven voor de federale aangelegenheden.

Inzake de antidiscriminatiewetgeving heeft Unia aangegeven dat positieve acties kunnen worden aangenomen op grond van een na overleg in de Ministerraad vastgesteld koninklijk besluit, na overleg met de adviesorganen. Het koninklijk besluit werd echter nog niet uitgevaardigd. Hoe valt te verklaren dat dit zo lang duurt?

Welke oplossingen schuift Unia naar voren om cyberpesten tegen te gaan, iets waar vooral de vrouwen het slachtoffer van zijn?

Terwijl het aantal dossiers inzake raciale aspecten gelijk is gebleven, is het aantal dossiers rond handicaps fel gestegen. Hoe valt dit verschil te verklaren?

Mevrouw Dominiek Snelpe (VB) wijst erop dat Unia kan optreden na klachten, maar ook bij zogenaamde knipperlichten. Wat verstaat men onder die "knipperlichten"?

Volgens mevrouw Snelpe is positieve discriminatie ook een vorm van discriminatie. Zij vindt immers dat een werkgever een kandidaat moet kiezen op grond van zijn competenties, en niet louter omdat de kandidaat een vrouw is.

Ze wijst erop dat bepaalde kandidaten die bij de laatste verkiezingen op de Vlaams Belanglijsten stonden werden gediscrimineerd vanwege hun politieke overtuigingen; sommigen verloren zelfs hun baan. Ze betreurt dat het jaarverslag van Unia dat niet vermeldt.

Inzake de tests om bij huisvesting discriminatie te bewijzen, vraagt mevrouw Snelpe hoeveel tests werden uitgevoerd per criterium (herkomst, handicap enzovoort).

In het jaarverslag staat: "Het recht op onderwijs betekent het recht op kwaliteitsvol inclusief onderwijs voor elk kind, in zijn of haar buurt". Kunnen we niet gewoon spreken van kwaliteitsvol onderwijs?

In het jaarverslag staat ook dat het aantal dossiers inzake racistisch gedrag bij de politie toeneemt. Welke verklaring heeft Unia daarvoor? Is de politie verantwoordelijk, of komt het door de steeds toenemende migratiedruk in de steden en gemeenten?

Voorts staat in het jaarverslag dat 13 % van de controles van moslims van Noord-Afrikaanse origine werd

vécus comme provenant d'un profilage ethnique sur une période de cinq ans. Mme Sneppe doute que l'on puisse identifier lors d'un contrôle qu'une personne est musulmane. Ce passage du rapport témoigne que le débat sur l'anti-discrimination est basé sur des données subjectives.

Enfin, le rapport souligne que le nombre de dossiers qui parviennent aux parquets correctionnels est extrêmement faible et qu'un grand nombre d'entre eux sont classés sans suite, principalement pour des raisons techniques. Qu'entend-on par raisons techniques?

Mme Maria Vindevoghel (PVDA-PTB) craint que le retrait de la Flandre de l'accord de coopération avec Unia ne rende les choses plus compliquées pour les citoyens qui ne sauront plus à qui s'adresser. Unia doit être renforcé.

Que pense Unia des tests de situation (*praktijktesten*) et des *mystery calls*?

Quelles seront les relations entre Unia, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et le nouvel institut flamand?

Mme Karin Jiroflée (sp.a) rappelle que si la Flandre maintient sa décision de quitter l'accord de coopération avec Unia, elle doit en avertir les autres parlements avant le 15 septembre 2022. Comment Unia va-t-il réagir et s'adapter à cette situation? Pourra-t-il continuer à fournir les mêmes services? Quel sera l'impact pour Unia de la perte de 10 % des moyens octroyés par la Flandre (économies d'échelle)?

La création d'une nouvelle institution flamande risque également de créer la confusion auprès des citoyens.

L'accord de coopération actuel précise qu'en cas de retrait d'une des parties, l'accord reste contraignant pour les autres parties. Quelles seront dès lors les conséquences institutionnelles du retrait de la Flandre?

Qu'advient-il du Conseil interfédéral qui est compétent tant pour les matières fédérales que pour les matières régionales? Ce conseil compte actuellement 21 membres. Y aura-t-il moins de membres néerlandophones après le retrait de la Flandre?

Mme Jiroflée remarque que les dossiers ouverts pour discrimination en raison de l'orientation sexuelle sont en augmentation de 48 % par rapport à 2017. Toutefois ces dossiers ne représentent que 4 à 5 % du nombre total

ervaren als het gevolg van etnische profilering over een periode van vijf jaar. Mevrouw Sneppe betwijfelt dat bij een controle kan worden vastgesteld of iemand moslim is. Die passage uit het jaarverslag wijst erop dat het debat over antidiscriminatie op subjectieve gegevens berust.

Tot slot benadrukt het jaarverslag dat het aantal inkomende dossiers bij de correctionele parketten bijzonder laag is, en dat veel van die dossiers worden geseponeerd, vooral om technische redenen. Wat verstaat men onder "technische redenen"?

Mevrouw Maria Vindevoghel (PVDA-PTB) vreest dat de terugtrekking van Vlaanderen uit de samenwerkingsovereenkomst met Unia de zaken ingewikkelder zal maken voor de burger, die niet langer zal weten tot wie hij zich moet wenden. Unia moet worden versterkt.

Wat is het standpunt van Unia over de praktijktesten en de *mystery calls*?

Hoe zullen Unia, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en het nieuwe Vlaamse instituut zich tegenover elkaar verhouden?

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) wijst erop dat indien Vlaanderen bij zijn beslissing blijft om de samenwerkingsovereenkomst met Unia op te zeggen, het de andere parlementen daarvan op de hoogte moet brengen voor 15 september 2022. Hoe zal Unia daarop reageren en zich aan die situatie aanpassen? Zal het dezelfde diensten kunnen blijven leveren? Welke gevolgen zal Unia ondervinden door het verlies van de 10 % middelen die door Vlaanderen worden toegekend (schaalvoordelen)?

De oprichting van een nieuw Vlaams instituut dreigt ook te leiden tot verwarring bij de burger.

De huidige samenwerkingsovereenkomst bepaalt dat wanneer een van de partijen zich terugtrekt, de overeenkomst bindend blijft voor de andere partijen. Welke institutionele gevolgen zal de terugtrekking van Vlaanderen bijgevolg hebben?

Wat zal er gebeuren met de interfederale raad van bestuur van Unia, die bevoegd is voor zowel de federale als de gewestelijke aangelegenheden? Die raad van bestuur is thans uit 21 leden samengesteld. Zal hij na de terugtrekking van Vlaanderen minder Nederlandstalige leden tellen?

Mevrouw Jiroflée merkt op dat in vergelijking met 2017 48 % meer dossiers voor discriminatie op grond van seksuele geaardheid werden geopend. Niettemin vertegenwoordigen die dossiers slechts 4 tot 5 % van

de dossiers. Est-ce normal? Le groupe-cible trouve-t-il bien le chemin vers Unia? Peut-on déjà dire que cette hausse s'est poursuivie en 2019?

Combien de dossiers ont été ouverts sur la base de plusieurs causes de discrimination?

En ce qui concerne le monitoring relatif aux messages de haine sur les sites internet, Mme Jiroflée demande si Unia dispose de chiffres concernant les cibles des messages de haine.

À la page 52 du rapport annuel, il est question de projets pilotes pour aider les personnes souffrant d'un handicap à participer aux scrutins électoraux. Comment Unia évalue-t-il ces projets à la lumière des deux élections qui viennent d'avoir lieu.

M. Robby De Caluwé (Open Vld) fait observer que l'avant-propos du rapport annuel comporte plusieurs passages qui interpellent.

On s'y interroge à juste titre sur la place qu'il reste à un débat nuancé, dépassionné, à une époque où une indignation chasse l'autre sur les réseaux sociaux. C'est donc à juste titre que les réseaux sociaux sont devenus l'un des quatre principaux domaines d'action d'Unia. Or, un autre passage de cet avant-propos va à l'encontre de cette volonté de débat nuancé. Unia écrit: "L'attachement à la démocratie régresse aussi, en partie d'ailleurs parce qu'elle ne tient pas ses promesses en matière d'égalité et d'inclusion."

Selon Unia, quelle frange de la population est-elle touchée par cette régression? S'agit-il des électeurs de partis d'extrême droite mais aussi d'extrême gauche, de même que les adeptes radicaux de confessions refusant la séparation entre l'église et l'État, des partisans de partis tels qu'ISLAM?

Et dans quelle mesure le non-respect de promesses faites en matière d'égalité et d'inclusion est-il responsable de ce phénomène? Quels éléments en sont-ils également responsables?

En février de cette année, lorsque Unia a présenté son rapport annuel 2017 à cette commission, il était encore question des discussions clivantes impliquant Unia dans le cadre des litiges qui l'opposait à la secrétaire d'État fédérale et à la ministre flamande de l'Égalité des chances. N'est-ce pas précisément en faisant de telles déclarations qu'Unia, qui se qualifie pourtant elle-même de "service public indépendant de promotion de l'égalité"

het totale aantal dossiers. Is dat normaal? Vindt de doelgroep wel de weg naar Unia? Kan men al zeggen dat die stijging zich in 2019 heeft voortgezet?

Hoeveel dossiers werden geopend op basis van meerdere discriminatiegronden?

Wat de monitoring van haatboodschappen op het internet betreft, vraagt mevrouw Jiroflée of Unia beschikt over cijfers aangaande de doelwitten van die boodschappen.

Op bladzijde 52 van het jaarverslag is sprake van proefprojecten om personen met een handicap te helpen bij de uitoefening van hun stemrecht. Hoe evalueert Unia die projecten in het licht van de twee jongste verkiezingen?

De heer Robby De Caluwé (Open Vld) stipt aan dat het voorwoord van het jaarverslag een aantal opmerkelijke passages bevat.

Terecht wordt de vraag gesteld naar de ruimte voor een genuanceerd nuchter debat in tijden waarin de ene golf van verontwaardiging de andere op de sociale media opvolgt. Het is dan ook terecht dat "sociale media" één van de vier grote actiedomeinen van Unia is geworden. Maar als het dan over een "genuanceerd debat" gaat, is een andere passage in het voorwoord daar niet echt compatibel mee. Unia schrijft: "Mensen blijken ook minder waarde te hechten aan de hedendaagse democratie. Deels omdat ze haar beloftes niet nakomt op het vlak van gelijkheid en inclusie."

Welke "mensen" bedoelt Unia dan? De kiezers op extreemrechtse partijen of evengoed extreem linkse partijen en radicale aanhangers van geloofsstrekkingen die de scheiding tussen kerk en staat niet aanvaarden, aanhangers van partijen als ISLAM?

En voor welk "deel" is het niet nakomen van beloftes op het vlak van gelijkheid en inclusie daarvoor verantwoordelijk? En welke zaken zijn er verder voor verantwoordelijk?

In februari van dit jaar, toen Unia het Jaarverslag 2017 in deze commissie kwam voorstellen, ging het nog over de polariserende discussies waarin Unia betrokken was in de geschillen met de Federale Staatssecretaris en Vlaamse minister bevoegd voor Gelijke Kansen. Is het niet net met dit soort uitlatingen dat Unia, terwijl het zich op p. 66 van dit jaarverslag zelf bestempelt als "onafhankelijke overheidsinstantie voor gelijke kansen",

à la page 66 du rapport annuel à l'examen, s'aventure sur une pente glissante et donne à ses adversaires des raisons de douter de son objectivité?

Lors de l'audition précédente, Unia avait aussi déclaré qu'elle était souvent sollicitée lors de débats publics, parfois même pour prendre position. Mme Keytsman avait alors déclaré que la mission d'Unia devait plutôt être de s'occuper de dossiers individuels des victimes de discrimination. Pourquoi Unia n'est-elle dès lors pas plus conséquente dans ses actes?

M. De Caluwé revient sur la décision du gouvernement flamand de ne pas renouveler sa collaboration avec Unia après son expiration en 2023. Unia dispose encore de quelques années pour s'y préparer. Compte tenu de la réduction d'environ 10 % du budget d'Unia, l'intervenant pose les questions suivantes.

Unia avait annoncé qu'il engagerait du personnel supplémentaire en 2017, 2018 et 2019. Étant donné qu'en 2017, Unia avait 106,7 ETP et que le rapport annuel 2018 à l'examen mentionne également 106,7 ETP, il apparaît que l'augmentation des effectifs annoncée n'a pas eu lieu. Que prévoit-on pour cette année? Et quel sera l'impact de la décision du retrait flamand en 2023 sur la politique du personnel? En tient-on déjà compte?

À la page 105 du rapport annuel, la situation exceptionnelle de 2018 est expliquée par une augmentation de 56 % du nombre de dossiers ouverts au cours des cinq dernières années, augmentation qui a eu un impact considérable sur les frais de personnel et de fonctionnement.

La Flandre justifie son retrait d'Unia en indiquant qu'elle souhaite créer un centre pour l'égalité des chances qui réunira les missions d'Unia et de la *genderkamer* ("chambre du genre") qui dépend actuellement du médiateur flamand, et souhaite s'inscrire dans un mécanisme interfédéral en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes de Paris, pour obtenir un statut A. Comment Unia évalue-t-il cette motivation? Unia a-t-il déjà eu des contacts avec le ministre flamand de l'Égalité des chances à ce sujet? Unia fera-t-il de même en vue d'intensifier sa collaboration avec, notamment, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes? Et surtout: comment Unia envisage-t-il la collaboration avec le futur centre flamand pour l'égalité des chances?

M. De Caluwé pose ensuite quelques questions ponctuelles.

Aux pages 36 et 37, Unia souligne à juste titre que le discours politique et l'utilisation des médias sociaux par des mandataires publics soulève de plus en plus de questions. Cela ressort du nombre de signalements qui,

zich op glad ijs begeeft en tegenstanders munitie geeft om haar objectiviteit in twijfel te trekken?

Unia stelde vorige keer ook dat het vaak bevestigd wordt in publieke debatten, zelfs om er een positie in te nemen. Mevrouw Keytsman stelde toen dat de taak van Unia er veeleer moet in bestaan zich toe te leggen op individuele dossiers van slachtoffers van discriminatie. Waarom doet men dat dan niet wat consequenter?

De heer De Caluwé komt terug op de beslissing van de Vlaamse regering om de overeenkomst met Unia na afloop in 2023 ervan niet meer te verlengen. Unia heeft nog enkele jaren om zich daarop voor te bereiden. Gelet op de vermindering van de begroting van Unia met zowat 10 % stelt spreker de volgende vragen.

Unia had aangekondigd dat het in 2017, 2018 en 2019 extra mensen in dienst zou nemen. Als we zien dat er in 2017 106,7 VTE waren en ook in dit Jaarverslag 2018 sprake is van 106,7 VTE, blijkt er van die vooropgestelde personeelsgroei geen sprake te zijn. Wat is de planning voor dit jaar? En welke impact heeft de beslissing van de Vlaamse terugtrekking in 2023 voor het personeelsbeleid? Wordt daar nu al rekening mee gehouden?

Op p. 105 van het jaarverslag wordt de uitzonderlijke situatie in 2018 uitgelegd door een stijging met 56 % van het aantal geopende dossiers de laatste vijf jaar. Dat had een aanzienlijke impact op de personeels- en werkingskosten.

Vlaanderen verantwoordt zijn terugtrekking uit Unia door het feit dat het een gelijkheidscentrum wil oprichten dat de opdrachten van Unia en van de gendekamer, die nu bij de Vlaamse ombudsman zit, wil bundelen en zich inschakelen in een interfederaal mensenrechtenmechanisme, allemaal conform de Principes van Parijs om een A-status te verkrijgen. Hoe schat Unia deze drijfveren in? Heeft Unia al contact gehad met de Vlaamse minister van Gelijke Kansen over deze aangelegenheid? Zal Unia een gelijkaardige beweging maken om te komen tot een meer intensieve samenwerking met o.a. het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen? En vooral: hoe ziet Unia de toekomstige samenwerking met het nog op te richten Vlaamse Gelijkekansencentrum?

Verder stelt de heer De Caluwé nog een aantal afzonderlijke vragen.

Op p. 36-37 stipt Unia terecht aan dat het politiek discours en het gebruik van sociale media door publieke mandatarissen steeds vaker vragen oproepen. Dat is gebleken uit het aantal meldingen dat in 2018 zowat

en 2018, était presque aussi élevé que pour l'ensemble des trois années précédentes. Unia peut-il donner des précisions à ce sujet: nombre de plaintes, contenu. Ces plaintes étaient-elles recevables? Quelles suites ont-elles eues? Dans quelles proportions étaient-elles fondées?

Il demeure également notable qu'il existe de grandes différences entre les médias sociaux. Ce n'est sans doute pas un hasard si un média comme Twitter, où les messages doivent se limiter à 280 caractères, pose problème. À cet égard, il est regrettable de devoir constater que ce sont justement les gestionnaires de ce média social peu nuancé qui donnent le moins souvent suite aux demandes de suppression des messages de haine (seuls 43,5 % des messages signalés sont supprimés). Comment peut-on l'expliquer? Unia, qui est un partenaire fiable de Twitter, lui a-t-il demandé des explications à ce sujet?

Force est également de noter qu'il y a encore beaucoup de pain sur la planche en ce qui concerne le retour d'information aux utilisateurs. Facebook est dans ce domaine le bon élève de la classe. N'a-t-on pas encore indiqué que les bonnes pratiques de Facebook peuvent également être prises comme source d'inspiration par les autres réseaux sociaux?

En ce qui concerne les services de police (p. 40), il a été convenu que chaque zone de police dispose d'un fonctionnaire de référence qui est chargé, au sein du corps, d'assurer l'accueil correct des victimes d'infractions homophobes et transphobes et de veiller à ce qu'elles soient traitées correctement. Cependant, le problème est que le citoyen ne sait pas, et même ne peut pas savoir, qui est le fonctionnaire compétent. Ne serait-il pas préférable que le citoyen sache clairement qui est le fonctionnaire de référence et puisse également s'adresser à ces personnes, par exemple avec des questions concrètes?

En outre, des formations sont dispensées aux policiers pour qu'ils puissent s'occuper correctement des victimes d'homophobie et de transphobie. Unia assure les formations de base en incluant la lutte contre les discriminations dans la formation des écoles de police, mais se heurte apparemment à l'autonomie des écoles pour en arriver à un programme intégré.

Est-il aujourd'hui encore difficile de parvenir à un programme de formation intégré dans les écoles de police?

Unia constate-t-il l'influence des efforts de formation consentis au niveau du corps de police sur la qualité de l'accueil des victimes d'homophobie et de transphobie et sur la propension de ces victimes à déclarer ces infractions?

evenveel was als de drie voorgaande jaren samen. Kan Unia hierover wat meer details geven: aantal klachten, inhoud, waren de klachten ontvankelijk, welke opvolging werd hieraan gegeven en hoe vaak bleken die klachten terecht?

Het blijft ook opvallend dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende sociale media. Het zal wellicht geen toeval zijn dat een medium als Twitter, waar men een boodschap in amper 280 tekens moet brengen, het probleemkind is. Hierbij is het jammer te moeten vaststellen dat uitgerekend de beheerders van dat weinig genuanceerde sociale medium, ook het minst gevolg geven aan het verwijderen van haatboodschappen (slechts 43,5 % van de gemelde boodschappen worden verwijderd). Is daar een verklaring voor? Worden de mensen van Twitter hierop aangesproken door Unia, die toch een "trusted partner" van Twitter is?

Opmerkelijk is ook dat er rond feedback aan gebruikers nog veel werk aan de winkel is. Facebook is in derde de goede leerling van de klas. Werd er nog niet aangegeven dat de goede praktijken van Facebook ook door de andere sociale media als inspiratiebron kunnen worden genomen?

Wat de politiediensten betreft (p. 40) is het overeengekomen dat elke politiezone over een referentieambtenaar beschikt die binnen het korps moet waken over een correct onthaal van slachtoffers van homo- of transfobe misdrijven en moet toezien op een correcte afhandeling ervan. Het probleem is echter dat de burger niet weet, zelfs niet mag weten, wie de bevoegde ambtenaar is. Zou het niet beter zijn mocht de burger duidelijk weten wie de referentieambtenaar is en zich ook tot deze mensen kan richten, bijvoorbeeld met concrete vragen?

Daarnaast zijn er opleidingen voor politiemensen om op een correcte manier om te gaan met slachtoffers van homo- en transfobie. Unia maakt werk van de basisopleidingen door discriminatiebestrijding in de opleiding van de politiescholen op te nemen, maar stoot blijkbaar op de autonomie van de scholen om tot een geïntegreerd programma te komen.

Blijft het tot vandaag moeilijk om tot een geïntegreerd opleidingsprogramma in de politiescholen te komen?

Merkt Unia de invloed van de opleidingsinspanningen bij het politiekorps aangaande de kwaliteit van het onthaal van slachtoffers van homo- en transfobie én op de aangiftebereidheid door die slachtoffers?

Le rapport annuel montre qu'il n'y a pas eu de nouvelles formations en Flandre l'année dernière, mais qu'il y a eu trois jours de retour. Comment se fait-il qu'aucune nouvelle formation n'ait été donnée? Le rapport mentionne que les progrès sont inégaux dans les zones de police et que des formations ont même dû être suspendues par manque d'intérêt, ce qui est inquiétant. Où ont-elles dû être suspendues? Quels efforts sont déployés pour qu'à l'avenir ces formations puissent encore être organisées pour un nombre suffisant de personnes intéressées? Quels sont les efforts consentis par Unia et la police elle-même pour susciter cet intérêt parmi les membres du personnel?

Il est particulièrement navrant de devoir constater que l'on a enregistré, en 2018, un nombre croissant de dossiers relatifs à des agressions de personnes homosexuelles (p. 75). Un plus grand nombre d'agressions ont aussi été commises pendant la Pride. Selon le rapport annuel, les profils des auteurs seraient multiples. Unia peut-il préciser ce point? En effet, l'homophobie n'est pas exclusivement liée à l'islam: elle concerne aussi les Juifs et les catholiques conservateurs. Unia est censé combattre la normativité hétérosexuelle dans toutes les composantes de la société. Il existe aujourd'hui un second plan d'action contre l'homophobie et la transphobie, qui fait suite au premier mais qui est malheureusement arrivé avec plus de trois ans de retard. Que pense Unia de ce plan et comment assure-t-il activement le suivi de sa mise en œuvre?

Il est notable que le rapport évoque l'homosexualité mais qu'en est-il de cette notion au sens large, en particulier de la pensée non binaire, de l'intersexualité, de la transsexualité et des demandes visant à instaurer un "troisième sexe" (m/f/x)? Que fait Unia pour lutter contre le rejet social et contre les agressions dans ce domaine?

À la page 81, Unia présente de belles statistiques concernant le nombre d'utilisateurs du module de formation eDiv (4 516 en 2018 et plus de 20 000 depuis 2014). Unia peut-il fournir des informations plus détaillées sur le public qui suit ces formations? Le public visé inclut les responsables RH, les coordinateurs d'équipes, les personnes de confiance et les représentants des travailleurs. Unia dispose-t-il de chiffres indiquant le nombre de personnes de chaque catégorie qui suivent cette formation? Quels sont en outre les profils en termes d'âge, de sexe, d'origine ou d'orientation sexuelle? Ces formations sont-elles suffisamment suivies par des personnes qui n'étaient pas initialement convaincues, et aboutissent-elles dès lors à des changements effectifs dans la manière de penser et d'agir de ces personnes?

Uit het Jaarverslag blijkt dat er in Vlaanderen vorig jaar geen nieuwe opleidingen waren, maar wel drie terugkomdagen. Hoe komt het dat er geen nieuwe opleidingen werden gegeven? Het verslag vermeldt dat de vooruitgang niet in alle politiezones even groot is en dat er zelfs opleidingen moesten worden opgeschort wegens geen interesse; dat is verontrustend. Waar moesten die opleidingen worden opgeschort? Welke inspanningen worden gedaan om die opleidingen in de toekomst toch te kunnen laten doorgaan voor voldoende geïnteresseerden? Welke inspanningen doen Unia en de politie zelf om die interesse bij de personeelsleden te wekken?

Het is bijzonder jammer te moeten vaststellen (p. 75) dat er in 2018 een stijgend aantal dossiers van agressie tegen homoseksuele personen was. Er werd ook meer agressie gemeld tijdens de Pride. Blijkens het jaarverslag zouden de profielen van de daders erg heterogeen zijn. Kan Unia hierover meer gegevens ter beschikking stellen? Het is inderdaad zo dat homofobie geen exclusieve zaak van de islam is. Hetzelfde gebeurt bij Joden en conservatieve katholieken. Van Unia wordt verwacht dat het de heteronormativiteit in de samenleving en al haar geledingen bestrijdt. Er bestaat inmiddels een tweede actieplan Homo- en transfobie, dat helaas meer dan drie jaar te laat is gekomen in opvolging van het eerste plan. Hoe evalueert Unia dit plan en wordt de uitvoering ervan actief opgevolgd door Unia?

Het is opmerkelijk dat er sprake is over homoseksualiteit, maar hoe zit het met het bredere begrip, meer bepaald als het gaat over non-binair denken, interseksualiteit, transseksualiteit, de vraag naar de invoering van het zgn. "derde geslacht" (m/v/x)? Wat onderneemt Unia om maatschappelijke afwijzing en agressie te bestrijden?

Op p. 80 legt Unia mooie cijfers voor rond het aantal gebruikers voor de online opleidingsmodule eDiv (4 561 in 2018 en meer dan 20 000 sinds 2014). Kan Unia meer gedetailleerde informatie geven over wie die opleiding volgt? Het doelpubliek zijn hr-managers, teamcoördinatoren, vertrouwenspersonen en werknemersvertegenwoordigers. Heeft Unia cijfers over hoeveel mensen van elke categorie die opleidingsmodule volgen? En wat is hun profiel op basis van hun leeftijd, geslacht, herkomst of geaardheid? Worden die opleidingen ook voldoende gevolgd door mensen die al niet overtuigd waren en leiden ze bijgevolg tot effectieve gedragswijzigingen in denken en handelen van de betrokken personen?

Unia entend renforcer son accessibilité en travaillant avec des points de contact locaux et en adaptant les heures d'ouverture de ces points (p. 84). Cette volonté se traduit-elle dans les chiffres?

En ce qui concerne les points de contact locaux d'Unia, il est apparu que le Brabant flamand ne disposait que d'un seul point de contact, à Louvain, car les points de contact ont été établis dans les grandes villes flamandes. En conséquence, il n'y a par exemple pas de point de contact dans l'arrondissement de Hal-Vilvorde. Toutefois, les accords de coopération avec les communes arrivent à échéance en 2019, après quoi ils pourront être revus. La dernière fois, il a été annoncé qu'Unia élaborait un nouveau plan triennal et qu'à cette occasion, son organisation ferait l'objet d'une évaluation, en particulier sur le plan géographique. A-t-on progressé dans ce domaine? Est-il prévu d'en rester aux points de contacts locaux actuels ou envisage-t-on de créer un nouveau point de contact dans l'arrondissement de Hal-Vilvorde?

M. François De Smet (DéFI) se déclare d'emblée frappé par l'augmentation du nombre d'actes à caractère négationniste et antisémite. S'agit-il d'une augmentation objective des faits de discrimination et d'appel à la haine? Cette augmentation est-elle due à de meilleurs indicateurs ou à une sensibilisation plus efficace des victimes?

Quelles sont les causes précises des classements sans suite? Quelles sont les solutions envisagées pour en réduire le nombre (par exemple la formation des policiers)?

Comment Unia se prépare-t-il au retrait annoncé du gouvernement flamand de l'accord de coopération en 2023? Quel impact ce retrait aura-t-il sur le fonctionnement d'Unia et sur ses ressources humaines?

III. — RÉPONSES

Collaboration entre différentes institutions

Mme Els Keytsman (Unia) répond que depuis quelques années, Unia a pris l'initiative de se réunir mensuellement avec d'autres institutions qui reçoivent des signalements individuels comme par exemple en matière de droit des femmes ou des enfants, dans une plateforme sur les droits humains. Cette collaboration est formalisée dans l'accord de coopération entre quinze organisations. Au cours de ces réunions mensuelles, il est notamment examiné comment traduire certains traités internationaux

Unia wil drempelverlagend werken met lokale meldpunten en door aangepaste openingstijden (p. 83). Blijkt uit de cijfers dat dit lukt?

Met betrekking tot de lokale Unia-contactpunten viel het op dat Vlaams-Brabant over slechts één contactpunt in Leuven beschikte, omdat de contactpunten zich situeerden in de Vlaamse centrumsteden. Daardoor heeft Halle-Vilvoorde bijvoorbeeld geen contactpunt. Evenwel lopen de samenwerkingsakkoorden met de steden tot 2019 waarna ze kunnen worden herzien. Vorige keer werd aangekondigd dat Unia een nieuw driejarig plan aan het uitwerken was en dat de organisatie, meer bepaald vanuit geografisch oogpunt op dat ogenblik geëvalueerd werd. Is er daar inmiddels al werk van gemaakt? Blijft men bij de huidige lokale contactpunten of wordt er ook nagedacht over een contactpunt in het arrondissement Halle-Vilvoorde?

De heer François De Smet (DéFI) geeft om te beginnen aan verbaasd te zijn door te toename van het aantal daden van negationistische en antisemitische aard. Betreft het een objectieve stijging van het aantal gevallen van discriminatie en oproepen tot haat? Is die stijging een gevolg van betere indicatoren of van een efficiëntere bewustmaking van de slachtoffers?

Om welke specifieke redenen blijven bepaalde zaken zonder gevolg? Welke oplossingen worden overwogen om het aantal gevallen waarin een dossier zonder gevolg wordt gelaten te verminderen (bijvoorbeeld via de opleiding van de politie)?

Hoe bereidt Unia zich voor op de aangekondigde terugtrekking van de Vlaamse regering uit de samenwerkingsovereenkomst in 2023? Welke weerslag zal dat vertrek hebben voor de werking van Unia en op haar personele middelen?

III. — ANTWOORDEN

Samenwerking tussen verschillende instellingen

Mevrouw Els Keytsman (Unia) antwoordt dat Unia enkele jaren geleden het initiatief heeft genomen om maandelijks binnen een platform over mensenrechten overleg te plegen met andere instanties die individuele meldingen ontvangen, bijvoorbeeld over de rechten van de vrouwen of de kinderen. Die samenwerking werd geformaliseerd in een samenwerkingsovereenkomst tussen vijftien organisaties. Tijdens die maandelijks vergaderingen wordt onder meer onderzocht hoe bepaalde

en droit belge. Cette plateforme sera concernée lors de la mise en place de l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains. Un appel à candidature vient d'être lancé pour les membres du Conseil d'administration de cet institut. Il appartiendra au parlement d'entendre les candidats et de les désigner.

M. Patrick Charlier (Unia) ajoute qu'à la lecture des travaux préparatoires du projet de loi portant création d'un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains (DOC 54 3670/001 à 012), il est clair que l'Institut fera partie de la plateforme tout comme d'ailleurs les organes sectoriels suivants: le Médiateur fédéral, le Médiateur wallon et le Médiateur de la Communauté française, les Comités P et R, le Conseil supérieur de la Justice, le Délégué aux droits de l'enfant, le *Kinderrechten-commissaris*, Unia, MYRIA, le Service de Lutte contre la pauvreté, l'Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, la Commission nationale des droits de l'enfant, ... Ces organes publics travaillent de manière indépendante bien qu'ayant des statuts différents. Si cet Institut fédéral devient interfédéral, il deviendra une coupole de l'ensemble de ces organes sectoriels, après négociation entre les différents pouvoirs.

Depuis de nombreuses années, Unia demande que la Belgique se dote d'une institution nationale des droits humains de type A, conformément aux principes de Paris, ce qui n'est pas encore le cas actuellement. Unia est une institution de type B étant donné qu'elle ne dispose pas d'un mandat général en matière de droits humains. Toutefois, Unia est une institution indépendante. La direction est désignée par le conseil d'administration et non par le pouvoir exécutif.

Mme Els Keytsman (Unia) précise que l'Institut pour les droits humains a été doté d'un large mandat, à savoir la défense des droits fondamentaux qui ne sont pas encore concernés par les autres institutions. Unia est un organe interfédéral pour l'égalité, centré sur l'égalité et la non-discrimination.

Retrait de la Flandre de l'accord de coopération

Le retrait de la Flandre de l'accord de coopération est une décision politique et idéologique qui n'est pas basée sur une étude ou un audit. Cette décision entraînera une perte de revenus de 10 % pour Unia (environ

internationale verdragen in het Belgisch recht kunnen worden omgezet. Dat platform zal betrokken worden bij de totstandkoming van het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens. Recent werd een oproep tot kandidaatstelling voor de leden van de raad van bestuur van dat instituut bekendgemaakt. Het komt het Parlement toe de kandidaten te horen en aan te wijzen.

De heer Patrick Charlier (Unia) voegt eraan toe dat uit de parlementaire voorbereiding inzake het wetsontwerp tot oprichting van een Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens (DOC 54 3670/001 tot 012) duidelijk blijkt dat het Instituut deel zal uitmaken van het platform, naast de volgende sectorale organen: de federale Ombudsman, de Waalse ombudsman en de ombudsman van de Franse Gemeenschap, de Vaste Comités P en I, de Hoge Raad voor de Justitie, de *Délégué aux droits de l'enfant*, de Kinderrechtencommissaris, Unia, MYRIA, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind enzovoort. Die overheidsorganen werken onafhankelijk, hoewel ze verschillende statuten hebben. Indien dat federaal instituut een interfederaal instituut wordt, zal het na overleg tussen de verschillende bestuursniveaus fungeren als een koepelorganisatie voor al die sectorale organen.

Sinds jaren is Unia vragende partij voor de oprichting in België van een nationale mensenrechteninstelling type A, overeenkomstig de beginselen van het Verdrag van Parijs, maar tot dusver werd aan die oproep geen gevolg gegeven. Unia is een instelling type B, want ze beschikt niet over een algemeen mandaat inzake mensenrechten. Niettemin is Unia een onafhankelijke instelling waarvan het bestuur niet door de uitvoerende macht wordt aangewezen, maar door een raad van bestuur.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) verduidelijkt dat het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens over een ruim mandaat beschikt, met name de verdediging van de grondrechten waarvoor de overige instellingen nog niet bevoegd waren. Unia is een interfederaal orgaan ter bevordering van de gelijkheid, dat de klemtoon legt op gelijkheid en non-discriminatie.

Terugtrekking van Vlaanderen uit het samenwerkingsakkoord

Vlaanderen heeft beslist zich terug te trekken uit het samenwerkingsakkoord; het betreft een politieke en ideologische beslissing die niet is gebaseerd op een onderzoek of een audit. Door deze beslissing zal Unia

800 000 euros). L'accord de coopération prévoit que chaque partie peut se retirer de l'accord tous les trois ans.

Quoi qu'il en soit, selon les termes de l'accord de coopération, le retrait ne sera effectif qu'en 2023. En effet, chaque partie signataire de l'accord peut décider de retirer sa participation tous les trois ans. Le dernier délai vient d'expirer le 15 septembre 2019. La Flandre est donc encore liée par l'accord pendant trois ans.

Unia collabore avec d'autres institutions par le biais de la plateforme sur les droits humains et par le biais de protocoles avec, par exemple, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, avec MYRIA et avec le Comité P.

En cas de conflits de compétences, c'est la chambre interfédérale du conseil d'administration d'Unia qui décide.

Lorsque le retrait de la Flandre sera effectif, les citoyens risquent de ne plus savoir à qui s'adresser pour dénoncer une discrimination.

Mme Els Keytsman (Unia) plaide pour une augmentation des moyens budgétaires d'Unia tant en raison de la hausse du nombre de dossiers à traiter qu'en raison des nouvelles missions confiées à Unia par différentes instances. Elle rappelle que l'accord de coopération prévoit que les moyens budgétaires doivent être adaptés aux nouvelles missions. Pour faire face à ces nouvelles missions, Unia aurait besoin d'engager neuf ETP.

M. Patrick Charlier (Unia) ajoute que tous les dossiers liés aux actes et délits de haine relèvent des compétences fédérales car il s'agit de dossiers pénaux (emploi, sécurité, police, ...). Les neuf ETP seraient financés comme suit: cinq par l'État fédéral, deux par la Région wallonne, un par la Région de Bruxelles-Capitale et un par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Actuellement, 20 % des dossiers ressortissent aux compétences du Décret flamand antidiscrimination. Cela signifie qu'à l'avenir, Unia restera compétent pour 80 % des dossiers néerlandophones. Unia souhaite travailler en bonne intelligence avec les autorités flamandes et avec la nouvelle institution, au bénéfice des requérants.

10 % van haar inkomsten derven (ongeveer 800 000 euro). Het samenwerkingsakkoord bepaalt dat elke Partij na een periode van telkens drie jaar uit het akkoord kan stappen.

Hoe dan ook zal deze stap, overeenkomstig het samenwerkingsakkoord, pas in 2023 daadwerkelijk worden gezet. Elke Partij die het akkoord heeft ondertekend, kan immers driejaarlijks beslissen er niet langer aan te participeren. Aangezien de recentste termijn afliep op 15 september 2019, is Vlaanderen dus nog drie jaar gebonden door dat akkoord.

Via het mensenrechtenplatform en protocollen werkt Unia samen met onder meer het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Myria en het Comité P.

Bevoegdheidsconflicten worden beslecht door de interfederale Kamer van de raad van bestuur van Unia.

Nadat Vlaanderen daadwerkelijk uit het samenwerkingsakkoord zal zijn gestapt, bestaat het risico dat de burgers niet langer zullen weten tot welke instelling zij zich moeten wenden om een geval van discriminatie te melden.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) pleit voor een verhoging van de budgettaire middelen van Unia, niet alleen omdat het aantal te behandelen dossiers is toegenomen, maar ook omdat Unia door diverse instanties met nieuwe taken is belast. De spreekster wijst erop dat de budgettaire middelen volgens het samenwerkingsakkoord moeten zijn afgestemd op de nieuwe taken. Om die nieuwe taken aan te kunnen, zou Unia negen voltijds equivalenten moeten aantrekken.

De heer Patrick Charlier (Unia) voegt eraan toe dat de dossiers inzake haatboodschappen en haatmisdrijven onder de federale bevoegdheid ressorteren, aangezien het strafdossiers betreft (werk, veiligheid, politie enzovoort). Van de negen voltijds equivalenten zouden er vijf worden gefinancierd door de Federale Staat, twee door het Waals Gewest, één door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en één door de *Fédération Wallonie-Bruxelles*. Momenteel ressorteren 20% van alle dossiers onder de bevoegdheden van het Vlaams antidiscriminatiedecreet. Unia zal in de toekomst dus bevoegd blijven voor 80 % van de Nederlandstalige dossiers. Unia wil in goede verstandhouding werken met de Vlaamse overheden en met de nieuwe instelling, ten bate van de melders.

Augmentation du nombre de signalements

Unia reçoit toujours plus de signalements lorsqu'il y a des élections. *Mme Els Keytsman (Unia)* renvoie à cet égard à la page 47 du rapport annuel qui contient des données chiffrées plus précises.

Ainsi, les signalements concernent des propos racistes ou homophobes dans les programmes des partis (par exemple le parti ISLAM), la propagande diffusée par le biais des réseaux sociaux ou encore dans les déclarations des personnalités politiques.

Lors des élections de 2019, Unia a également constaté que le succès électoral du Vlaams Belang a rendu certains citoyens plus libres de faire certaines déclarations.

Classement sans suite des dossiers

Mme Keytsman (Unia) précise que certains dossiers sont classés sans suite par faute d'éléments suffisants pour démontrer qu'il y a bien eu discrimination. À cet égard, Unia a développé différents outils, comme par exemple un test pratique (*praktijktest*) afin d'expliquer étape par étape aux plaignants comment démontrer une discrimination dans le secteur du logement ou de l'emploi. Les villes et communes disposent également de ces tests qui ont le mérite de sensibiliser les personnes concernées. Unia a également organisé des formations pour les agences immobilières afin de les sensibiliser à la problématique des discriminations. La procédure juridique reste d'application lorsque les agences persistent dans leurs pratiques discriminatoires.

M. Patrick Charlier (Unia) renvoie à cet égard au rapport d'évaluation qui contient 27 recommandations très précises. Des propositions de loi avaient été annoncées sous la précédente législature portant sur la définition des critères de discrimination ou encore sur les discriminations multiples. Sur ce dernier point, M. Charlier précise qu'en 2018, 15 % des dossiers ont été ouverts sur la base de plusieurs critères. Il s'agit soit de discriminations multiples, croisées ou intersectionnelles. Unia a mis en place un groupe de réflexion sur l'intersectionnalité et travaille sur ce thème en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes.

Mme Els Keytsman (Unia) confirme que la prévention est une priorité pour Unia dans les années à venir. À cet égard, Unia demande que soit inséré un chapitre relatif à la prévention de la discrimination au travail dans la loi sur le bien-être au travail d'août 1996.

Toename van het aantal meldingen

In verkiezingstijd ontvangt Unia altijd meer meldingen dan anders. *Mevrouw Els Keytsman (Unia)* verwijst in dat verband naar pagina 47 van het Jaarverslag, dat preciezere cijfergegevens bevat.

De meldingen in dat verband hebben betrekking op racistische of homofobe uitlatingen in de partijprogramma's (bijvoorbeeld van de partij ISLAM), op propaganda die wordt verspreid via de sociale netwerken, of nog op de uitlatingen van politieke figuren.

Bij de verkiezingen van 2019 heeft Unia tevens vastgesteld dat sommige burgers zich door het electoraal succes van Vlaams Belang vrijer voelden om bepaalde uitlatingen te doen.

Dossiers die zonder gevolg worden gelaten

Mevrouw Keytsman (Unia) geeft aan dat sommige dossiers zonder gevolg werden gelaten bij gebrek aan voldoende elementen om discriminatie aan te tonen. Daartoe heeft Unia diverse instrumenten ontwikkeld, waaronder een praktijktest waarbij de klagers stapsgewijs wordt uitgelegd hoe ze discriminatie inzake huisvesting of op de arbeidsmarkt kunnen aantonen. Ook de steden en gemeenten beschikken over deze tests, die de verdienste hebben dat zij de betrokken personen bewust maken van het probleem. Unia heeft tevens opleidingen ten behoeve van de vastgoedkantoren georganiseerd, om die te sensibiliseren voor discriminatie. De juridische procedure blijft onverkort gelden voor vastgoedmakelaars die doorgaan met hun discriminerende praktijken.

De heer Patrick Charlier (Unia) verwijst in dat opzicht naar het evaluatieverslag, dat 27 duidelijk afgebakende aanbevelingen bevat. Tijdens de vorige zittingsperiode zijn wetsvoorstellen in uitzicht gesteld met betrekking tot het definiëren van de discriminatiegronden, alsook met betrekking tot meervoudige discriminatie. Wat dit laatste punt betreft, geeft de heer Charlier aan dat in 2018 15 % van de dossiers werd geopend op basis van meerdere criteria. Het gaat dan om meervoudige, gekruiste of intersectionele discriminatie. Unia heeft met betrekking tot intersectionaliteit een denkgroep opgericht en werkt op dit vraagstuk samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) bevestigt dat preventie de komende jaren een speerpunt is voor Unia. In dat verband vraagt Unia dat in de wet op het welzijn op het werk van augustus 1996 een hoofdstuk wordt opgenomen met betrekking tot de preventie van discriminatie op het werk.

Les raisons techniques du classement sans suite des dossiers d'enquêtes pénales ne sont pas des raisons d'opportunité. Les dossiers sont classés sans suite par manque de preuves. C'est la raison pour laquelle Unia a confié une enquête à l'INCC pour comprendre ce que cachent ces raisons techniques. Les chercheurs ont eu accès aux dossiers traités par quatre parquets différents en Belgique pour faire un examen qualitatif de la manière dont les dossiers ont été traités et comprendre pourquoi il y a autant de classements sans suite.

Port du voile

Répondant à Mme Safai, Mme Keytsman confirme qu'Unia demande depuis des années une modification de l'article 150 de la Constitution. L'article 150 concerne le délit de presse; la correctionnalisation n'est prévue que pour les prétendus critères raciaux de la loi sur le racisme. Ce n'est pas le cas pour les autres critères protégés, ce qui conduit à une véritable impunité. Cette différence de traitement et de capacité d'agir est difficile à expliquer aux victimes. Un exemple est le livre «Les Péchés Majeurs» dans lequel il est appelé à jeter des homosexuels de hauts bâtiments.

Mme Keytsman souligne qu'Unia n'est ni pour ni contre le port du voile. Unia ne prend pas position mais plaide pour la liberté de religion et la non discrimination en raison du port du voile.

M. Patrick Charlier (Unia) ajoute que les critères de discrimination sont neutres (âge, orientation sexuelle, couleur de la peau, ...). Unia constate qu'il existe une discrimination structurelle dans la société; c'est-à-dire que la société a tendance à discriminer systématiquement les groupes minoritaires dans l'enseignement, dans le logement, dans l'emploi.

Mme Els Keytsman (Unia) confirme à Mme Safai qu'Unia a accompagné une étudiante pour la réalisation de son mémoire sur les effets psychologiques de l'interdiction du port du voile sur certaines élèves musulmanes. Unia accompagne souvent des étudiants, les conclusions de leur mémoire ne sont pas forcément le point de vue d'Unia.

Mme Keytsman précise qu'Unia collabore avec différentes instances. Ainsi, une ligne téléphonique verte commune a été mise en place avec l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. Plus concrètement, il est prévu en 2020 qu'Unia, l'Institut pour l'Égalité des

De technische redenen voor het zonder gevolg laten van dossiers in strafrechterlijk onderzoek hebben niets te maken met het feit dat dit in het betrokken geval opportuun is. De dossiers worden zonder gevolg gelaten door een gebrek aan bewijzen. Om die reden heeft Unia het NICC gelast met een onderzoek om te begrijpen wat achter die technische redenen schuilgaat. De onderzoekers hebben inzage gekregen in de dossiers van vier verschillende parketten in België om kwalitatief onderzoek te doen naar de manier waarop de dossiers zijn afgewikkeld en om beter te begrijpen waarom zoveel dossiers zonder gevolg worden gelaten.

Dragen van de hoofddoek

Op de vraag van mevrouw Safai antwoordt mevrouw Keytsman dat Unia al jarenlang vraagt dat artikel 150 van de Grondwet zou worden gewijzigd. Artikel 150 gaat over het drukpersmisdrijf, enkel voor de zogenaamde raciale criteria uit de racismewet is er daarvoor een correctionalisering voorzien. Voor de andere beschermde criteria is dat niet het geval, wat leidt tot feitelijke straffeloosheid. Dat verschil in behandeling en de mogelijkheid om op te treden valt moeilijk uit te leggen aan de slachtoffers. Een voorbeeld is het boek "de Grote Zonden" waarin opgeroepen wordt om homo's van hoge gebouwen te gooien.

Mevrouw Keytsman onderstreept dat Unia niet voor of tegen het dragen van de hoofddoek is. De instelling neemt ter zake geen standpunt in, maar pleit voor de vrijheid van godsdienst en voor het niet discrimineren op grond van het dragen van de hoofddoek.

De heer Patrick Charlier (Unia) voegt eraan dat de discriminatiecriteria neutraal zijn (leeftijd, seksuele geaardheid, huidskleur enzovoort). Unia stelt vast dat er in de samenleving sprake is van structurele discriminatie; de maatschappij heeft met andere woorden de neiging om minderheidsgroepen in het onderwijs, op de woningmarkt en op de arbeidsmarkt stelselmatig te discrimineren.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) bevestigt mevrouw Safai dat Unia een studente heeft begeleid bij haar scriptie inzake de psychologische gevolgen van het hoofddoekverbod voor sommige moslimleerlingen. Unia begeleidt vaker studenten, de conclusies in hun scriptie zijn niet noodzakelijk het standpunt van Unia

Mevrouw Keytsman preciseert dat Unia met verschillende instanties samenwerkt. Zo werd in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een gemeenschappelijk groen telefoonnummer ingesteld. Meer concreet is het de bedoeling dat Unia,

femmes et des hommes, MYRIA et le nouvel Institut pour les droits humains, soient logés dans le même bâtiment pour faciliter cette collaboration.

Action positive

M. Patrick Charlier (Unia) rappelle à M. Prévot que les dispositions visant à permettre des actions positives ont été adoptées. Une commission va être constituée pour examiner les demandes d'actions positives introduites par les employeurs. Cette commission sera composée d'un représentant du SPF Emploi, d'un représentant de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, et d'un représentant d'Unia. Le règlement d'ordre intérieur de cette commission vient d'être adopté. Il s'agit là d'une mission complémentaire pour Unia qui nécessitera des moyens supplémentaires.

En ce qui concerne les alertes relatives aux actions positives et aux tests pratiques, *Mme Els Keytsman (Unia)* répond qu'Unia peut ouvrir un dossier d'initiative. Unia se réjouit que des initiatives législatives aient été prises au niveau régional et fédéral. Unia souhaiterait que toutes les données disponibles puissent être exploitées d'une manière scientifique afin de voir comment les employeurs recrutent leur personnel, le maintiennent en service et le licencient. Cette analyse serait utile pour voir si certains groupes de personnes sont traités différemment dans certains secteurs. Par exemple: constate-t-on que dans certains secteurs, les travailleurs plus âgés sont plus souvent licenciés que d'autres? Ce n'est qu'après avoir identifié ces comportements qu'Unia pourra envisager des actions.

Mme Keytsman rappelle que bien que la loi interdise la discrimination positive, elle permet cependant des actions positives. Ces actions peuvent prendre la forme de campagnes destinées à encourager certaines personnes à poser leur candidature dans certains secteurs ou à inciter les employeurs à engager certains groupes de personnes. Certains services publics prévoient des stages destinés à favoriser l'entrée sur le marché du travail de certaines personnes. Selor organise des examens et établit des listes doubles afin de permettre aux personnes handicapées de trouver du travail.

Unia organise également un monitoring socio-économique en collaboration avec le SPF Économie afin d'étudier les groupes de personnes qui ont du mal à trouver du travail.

het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, MYRIA en het nieuwe Mensenrechteninstituut in 2020 hetzelfde gebouw zullen betrekken om die samenwerking te vergemakkelijken.

Positieve actie

De heer Patrick Charlier (Unia) herinnert de heer Prévot eraan dat er maatregelen zijn genomen om positieve acties mogelijk te maken. Er zal een commissie worden opgericht die zich zal buigen over de door de werkgevers ingediende aanvragen voor positieve acties. In die commissie zullen de FOD Werk, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Unia elk één vertegenwoordiger hebben. Het huishoudelijk reglement van die commissie is zopas goedgekeurd. Het betreft hier een bijkomende taak voor Unia, die bijkomende middelen zal vergen.

Aangaande de waarschuwingen met betrekking tot de positieve acties en de praktijktests antwoordt mevrouw *Els Keytsman (Unia)* dat de instelling zelf een dossier mag openen. Het verheugt Unia dat op gewestelijk en op federaal niveau wetgevingsinitiatieven zijn genomen. Unia wenst dat alle beschikbare gegevens wetenschappelijk kunnen worden verwerkt om te zien hoe de werkgevers hun mensen in dienst nemen, behouden en ontslaan. Een dergelijke analyse zou nuttig zijn om te bepalen of in bepaalde sectoren sommige categorieën van personen anders worden behandeld. Wordt bijvoorbeeld vastgesteld dat oudere werknemers in sommige sectoren vaker worden ontslagen dan andere? Pas nadat dergelijke gedragingen zijn geïdentificeerd, zal Unia acties kunnen overwegen.

Mevrouw Keytsman herinnert eraan dat de wet positieve discriminatie verbiedt, maar positieve acties wel degelijk toestaat. Voorbeelden van dergelijke acties zijn campagnes om sommige mensen ertoe aan te sporen zich kandidaat te stellen in bepaalde sectoren of om de werkgevers ervan te overtuigen personen uit bepaalde categorieën van mensen in dienst te nemen. Sommige openbare diensten beschikken over stageplaatsen om voor sommige personen de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. SELOR organiseert examens en stelt dubbele lijsten op zodat mensen met een beperking werk kunnen vinden.

Unia bestudeert ook de groepen werkzoekenden die moeilijk een baan vinden en organiseert daartoe een sociaaleconomische monitoring in samenwerking met de FOD Economie, kmo, Middenstand en Energie.

Cyberharcèlement

En ce qui concerne le cyberharcèlement, *M. Patrick Charlier (Unia)* répond qu'Unia a placé sur son site web toute une série de trucs et ficelles pour permettre aux internautes de réagir.

Il faudrait que des mesures soient prises pour contraindre les réseaux sociaux tels que Twitter, Facebook ou Youtube de transmettre les données des personnes identifiées comme auteurs de cyberhaine ou de cyberharcèlement.

Augmentation des dossiers liés au handicap

Grâce à la mission d'Unia liée à la Convention des Nations Unies pour les personnes handicapées, Unia a été très actif en terme de sensibilisation. Des brochures ont été publiées, notamment sur l'enseignement inclusif. Ces actions ont généré un flux de signalements et de dossiers.

Certains événements relatés dans l'actualité entraînent également l'augmentation du nombre de dossiers.

Dossiers liés à l'orientation sexuelle

Pourquoi le nombre de ces dossiers est-il bas? Unia a remarqué que peu de signalements sont introduits à la suite de discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, probablement en raison de la honte qu'éprouvent les personnes et de l'énergie qu'un signalement exige.

Ce sont principalement des hommes qui dénoncent ce type de discrimination.

Les discriminations en raison de l'orientation sexuelle ont lieu principalement dans la vie sociale. Ainsi, les agressions à l'égard des homosexuels ont lieu dans la rue, dans les transports publics, dans les magasins, ... Il y a peu de discriminations à leur égard dans le domaine du logement. Dans les chiffres, on constate une disproportion d'actes de haine à l'égard des homosexuels par rapports aux autres groupes, ce qui est inquiétant. Cela démontre la grande insécurité dans laquelle se trouvent les homosexuels dans l'espace public.

Les dossiers relatifs à l'identité de genre et aux transgenres relèvent de la compétence de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (TQI+). Unia est compétent pour les LGB.

Cyberstalking

Met betrekking tot cyberstalking antwoordt de heer *Patrick Charlier (Unia)* dat op de website van Unia een groot aantal tips en knepen werden geplaatst om de internetgebruikers in staat te stellen te reageren.

Er zouden maatregelen moeten worden genomen om de sociale media, zoals Twitter, Facebook of Youtube, te verplichten om de gegevens mee te delen van de gebruikers die zich schuldig maken aan haatzaaiing of stalking via het internet.

Toename van het aantal dossiers in verband met handicaps

Dankzij de opdracht van Unia in verband met het VN-verdrag betreffende personen met een handicap, is Unia op het vlak van bewustmaking heel actief geweest. Er werden folders uitgebracht, in het bijzonder over inclusief onderwijs. Die acties hebben tot een stroom van meldingen en dossiers geleid.

Sommige gebeurtenissen die in de actualiteit komen, leiden eveneens tot een toename van het aantal dossiers.

Dossiers in verband met de seksuele geaardheid

Waarom is het aantal dergelijke dossiers laag? Unia heeft opgemerkt dat er weinig meldingen gebeuren van discriminatie op grond van seksuele geaardheid, waarschijnlijk wegens de schaamte die de betrokkenen voelen en wegens de energie die een melding vergt.

Meldingen in verband met dergelijke discriminatie zijn voornamelijk van mannen afkomstig.

Discriminatie op grond van seksuele geaardheid grijpt voornamelijk binnen het maatschappelijk leven plaats. Agressie jegens homoseksuelen grijpt plaats op straat, in het openbaar vervoer, in winkels enzovoort. Met betrekking tot wonen worden zij weinig gediscrimineerd. Uit de cijfers blijkt dat het aantal haatfeiten jegens homoseksuelen vergeleken met andere groepen onrustwekkend hoog is. Dat toont aan dat de homoseksuelen in de openbaarheid een groot gevaar lopen.

Voor de dossiers in verband met de genderidentiteit en betreffende transgenders (TQI+) is het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bevoegd; Unia is bevoegd voor de LGB's.

Exercice du droit de vote par les personnes vulnérables sur le plan psychique

Unia a mené une enquête entre les élections communales de 2018 et les élections fédérales de 2019 afin de voir quelles améliorations pouvaient être apportées pour la participation au scrutin des personnes vulnérables sur le plan psychique.

Les résultats de l'enquête seront publiés en fin d'année 2019 et contiendront des recommandations visant principalement les professionnels chargés de préparer les personnes vulnérables à participer au scrutin.

Actuellement déjà, des outils existent pour s'exercer au vote électronique. Certaines communes mettent déjà ce genre d'outils à la disposition des personnes plus âgées pour qu'elles puissent s'exercer à voter sur des listes fictives.

La formation des policiers

Le 31 décembre 2017, Unia a dû, à regret, mettre fin à une convention avec le SPF Intérieur concernant la formation de la police étant donné que les conditions de cette convention n'étaient pas respectées. Unia a souvent dû annuler des formations en dernière minute. La collaboration ne se passait pas dans de bonnes conditions.

Toutefois, Unia reste actif dans le cadre de la circulaire COL 13/2013 et dispense des formations par arrondissement judiciaire en collaboration avec le magistrat de référence des parquets et les policiers de référence au niveau des arrondissements afin de créer un réseau local d'experts en matière de législation antidiscrimination.

Parallèlement, Unia organise des formations à la demande dans les zones de police. Ces formations durent entre 6 et 18 mois et sont basées sur un programme d'accompagnement pour changer la culture policière. En fin de parcours, Unia remet un rapport d'évaluation avec une série de recommandations.

Unia est également impliqué dans le projet de la caserne Dossin, mis en place par la précédente commissaire générale de la police fédérale. L'objectif est de faire en sorte que tous les policiers passent par ce lieu de mémoire pour réfléchir à la question des dilemmes (Que faire lorsqu'un policier constate qu'un collègue dérape et qu'il est confronté à un conflit de loyauté?).

Uitoefening van het stemrecht door psychisch kwetsbare mensen

Tussen de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 en de parlementsverkiezingen van 2019 heeft Unia een enquête uitgevoerd om na te gaan hoe de deelname aan de verkiezingen door psychisch kwetsbare mensen kon worden verbeterd.

De resultaten van de enquête zullen einde 2019 worden bekendgemaakt en zullen aanbevelingen omvatten, hoofdzakelijk ten behoeve van de beroepskrachten die de kwetsbare mensen op deelname aan de stemming moeten voorbereiden.

Er bestaan nu al instrumenten om het elektronisch stemmen in te oefenen. Sommige gemeenten stellen dergelijke instrumenten al ter beschikking van ouderen, opdat die kunnen oefenen door op fictieve lijsten te stemmen.

De opleiding van de politieagenten

Op 31 december heeft Unia met spijt een einde moeten maken aan een overeenkomst met de FOD Binnenlandse Zaken betreffende de opleiding van de politie; de voorwaarden van die overeenkomst werden immers niet in acht genomen. Unia heeft vaak op het laatste moment opleidingen moeten annuleren. De samenwerking verliep stroef.

Unia blijft echter actief in het kader van rondzendbrief COL 13/2013 en verstrekt opleidingen per gerechtelijk arrondissement, in samenwerking met de referentiemagistraat van de parketten en met de referentiepolitieagenten op arrondissementsniveau, teneinde een lokaal netwerk van deskundigen inzake anti-discriminatiewetgeving te creëren.

Parallel daarmee organiseert Unia opleidingen op vraag in de politiezones. Die opleidingen duren 6 tot 18 maanden en zijn gebaseerd op een begeleidingsprogramma om de politiecultuur te veranderen. Op het einde van het traject bezorgt Unia een evaluatieverslag met een aantal aanbevelingen.

Unia is eveneens betrokken bij het project van de kazerne-Dossin, dat door de vorige commissaris-generaal van de federale politie werd opgestart. Het is de bedoeling dat alle politieagenten die gedenkplaats bezoeken en nadenken over de dilemma's, zoals de vraag wat een politieagent moet doen wanneer hij bij een collega ongepast gedrag vaststelt en aldus met een loyauteitsconflict wordt geconfronteerd.

Unia termine une enquête participative avec une zone de police bruxelloise sur la question de la sélectivité policière abusive et du profilage ethnique. Les résultats de cette enquête seront présentés lors d'une journée d'études en janvier 2020.

Participation à e-Div

Après évaluation du programme e-Div, Unia a constaté que la plupart des personnes qui participent au projet e-Div sont les personnes responsables des ressources humaines et de la sélection, des employeurs mais également des professeurs dans les écoles de management qui utilisent e-Div comme un outil pédagogique et demandent à tous les étudiants de faire les exercices.

Discrimination en raison d'une couleur politique

Mme Els Keytsman (Unia) invite les personnes qui sont discriminées en raison de leur appartenance à un parti politique, à prendre contact avec Unia.

L'Enseignement

L'enseignement n'est pas une matière fédérale. Toutefois, Unia plaide pour un enseignement inclusif de qualité pour chaque enfant. Chaque enfant doit avoir le droit de choisir son école. Ce choix est prévu dans les traités internationaux, tels que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ou encore la Convention des droits de l'enfant de l'Unicef.

Unia est d'avis que le contact avec la diversité est important pour tous les élèves, handicapés ou non.

Perte de confiance

Unia constate qu'un nombre accru de personnes perdent confiance dans la politique et dans les administrations. Il faut veiller à rétablir cette confiance.

Unia constate également qu'un nombre accru de citoyens sans appartenance politique particulière, est actif au niveau local (par exemple dans les "filtercafés", les comités de quartier, comités de défense de l'environnement, parents qui organisent eux-mêmes des garderies, etc.).

Le profil des auteurs

Unia constate que les discriminations sur la base de l'orientation sexuelle et de l'homophobie proviennent également de personnes issues de la communauté arabo-musulmane. On ne peut pas nier qu'il existe

Unia legt de laatste hand aan een participatieve enquête met een Brusselse politiezone in verband met de misplaatste selectiviteit vanwege de politie en met etnische profilering. De resultaten van die enquête zullen tijdens een studiedag in januari 2020 worden voorgesteld.

Deelname aan eDiv

Na de evaluatie van het eDiv-programma heeft Unia vastgesteld dat vooral mensen uit HR en selectie, werkgevers, maar ook docenten in managementscholen (die eDiv als een educatief hulpmiddel gebruiken en hun studenten vragen om de oefeningen te maken) aan het eDiv-project hebben deelgenomen.

Discriminatie vanwege een politieke overtuiging

Mevrouw Els Keytsman (Unia) verzoekt de mensen die worden gediscrimineerd vanwege hun lidmaatschap van een politieke partij om contact op te nemen met Unia.

Onderwijs

Onderwijs is geen federale aangelegenheid. Unia pleit echter voor kwaliteitsvol inclusief onderwijs voor elk kind. Elk kind moet het recht hebben om zijn school te kiezen. De internationale verdragen, zoals het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap of het UNICEF-Verdrag inzake de rechten van het kind, voorzien in die keuze.

Unia acht contact met diversiteit belangrijk voor alle leerlingen, of ze nu gehandicapt zijn of niet.

Vertrouwensverlies

Unia stelt vast dat steeds meer mensen hun vertrouwen in de politiek en in de overheidsdiensten verliezen. Dat vertrouwen moet worden hersteld.

Unia stelt ook vast dat steeds meer burgers zonder bijzondere politieke overtuiging lokaal actief zijn (bijvoorbeeld in "Filter Café Filtré", in buurtcomités, in milieubeschermingscomités, als ouders die zelf kinderopvang organiseren enzovoort).

Het daderprofiel

Unia stelt vast dat ook mensen uit de Arabische en moslimgemeenschap discrimineren op grond van seksuele geaardheid en homofobie. Er valt niet te ontkennen dat ook binnen deze gemeenschap er mensen zijn die niet

une forme d'intolérance à l'homosexualité dans cette communauté mais il existe évidemment d'autres profils d'auteurs.

Points de contacts locaux d'UNIA en Flandre

Unia dispose de points de contacts dans les 13 principales villes flamandes. Historiquement, ces villes avaient reçu des subventions de la Communauté flamande pour créer des points de contact relatifs aux discriminations. Ces points de contact ont été maintenus lors de la refédéralisation au sein d'Unia. Ces points de contacts permettent à Unia de rester proche de la politique locale, par exemple par le biais des échevins compétents. Les personnes travaillant dans ces points de contacts sont également impliqués dans des réseaux (enseignement, logement, etc.).

Unia a évalué cette présence à l'échelon local et il ressort qu'Unia est apprécié pour son aide dans le développement d'une politique d'égalité des chances et de non-discrimination au niveau local.

À l'avenir, ces points de contacts seront regroupés dans les antennes provinciales.

Antisémitisme et négationnisme

M. Patrick Charlier (Unia) précise qu'Unia traite en moyenne 80 dossiers par an liés à l'antisémitisme. Les chiffres varient fortement d'année en année. Ainsi, en 2018, plus de 100 dossiers ont été traités. Les chiffres sont liés aux périodes de tension au Proche-Orient entre Israéliens et Palestiniens.

Les chiffres d'Unia sont corrélés avec les chiffres du site "antisemitisme.be" qui a été mis en place par le Consistoire israélite belge qui recueille l'ensemble des signalements.

En 2018, sur les 33 dossiers judiciaires introduits par Unia, 6 d'entre eux sont reliés à des faits d'antisémitisme ou de négationnisme. Un des dossiers a abouti à la condamnation d'un auteur.

IV. — RÉPLIQUES ET RÉPONSES COMPLÉMENTAIRES

Mme Els Van Hoof (CD&V) demande si Unia constate un regain d'engouement des entreprises pour les actions positives par rapport au passé.

tolérant zijn ten aanzien van homoseksualiteit, maar er zijn ook andere daderprofielen.

Lokale contactpunten van Unia in Vlaanderen

Unia heeft contactpunten in de 13 belangrijkste Vlaamse steden. Historisch gezien ontvingen die steden subsidies van de Vlaamse Gemeenschap om contactpunten inzake discriminatie op te richten. Na de herfederalisatie werden die contactpunten behouden binnen Unia. Dankzij die contactpunten kan Unia dicht bij het lokale beleid blijven, bijvoorbeeld via de bevoegde schepenen. De in die contactpunten werkende mensen zijn vaak ook betrokken bij netwerken (onderwijs, huisvesting enzovoort).

Unia heeft die lokale aanwezigheid geëvalueerd en daaruit blijkt dat de hulp van Unia bij het ontwikkelen van een lokaal gelijkekansen- en non-discriminatiebeleid op prijs wordt gesteld.

In de toekomst zullen die contactpunten in de provinciale antennes worden samengebracht.

Antisemitisme en negationisme

De heer Patrick Charlier (Unia) wijst erop dat Unia jaarlijks gemiddeld 80 dossiers inzake antisemitisme behandelt. De cijfers zijn elk jaar heel verschillend. Zo werden in 2018 meer dan 100 dossiers behandeld. De cijfers houden verband met de spanningen tussen Israëliërs en Palestijnen in het Nabije Oosten.

De cijfers van Unia worden gecorreleerd met de cijfers van de website "antisemitisme.be" die werd opgericht door het Centraal Israëlitisch Consistorie van België, dat alle meldingen verzamelt.

Van de 33 gerechtelijke dossiers die Unia in 2018 aanhangig maakte, betroffen 6 dossiers antisemitisme of negationisme. In één van de dossiers werd een dader veroordeeld.

III. — REPLIEKEN EN AANVULLENDE ANTWOORDEN

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) vraagt of Unia in vergelijking met het verleden een hernieuwd enthousiasme voor positieve acties vaststelt bij de bedrijven.

Mme Darya Safai (N-VA) est d'avis que la société doit avoir le droit de critiquer l'Islam. Il n'est pas correct de comparer l'islamophobie avec l'homophobie.

Il n'est pas non plus correct de comparer le port du voile avec le port d'un autre couvre-chef.

Le port du voile est imposé aux femmes dans le cadre d'une éducation pudique et discrète alors que les hommes portent un couvre-chef pour des raisons culturelles. Ces femmes n'ont pas la possibilité de mener une autre vie.

Il n'est pas correct d'interdire le port du voile au travail pour des raisons de neutralité et sous prétexte que les femmes voilées ne trouvent pas de travail; il faut également être attentif à la pression que subissent ces femmes pour porter le voile à la maison.

M. Steven Creyelman (VB) se réfère à un passage de l'avant-propos du rapport annuel d'Unia qui stipule "À une époque où une indignation chasse l'autre sur les réseaux sociaux, quelle place reste-t-il à un débat nuancé, dépassionné?" Il craint également qu'à terme on soit taxé de racisme ou de comportements discriminatoires si on émet simplement une opinion ou une critique sur une religion ou si on débat sur un sujet sensible.

M. Creyelman demande où se situe l'augmentation des signalements pour antisémitisme. Dans les villes? À la campagne?

L'intervenant partage l'avis d'Unia selon lequel critiquer Israël ou le gouvernement israélien ne relève pas de l'antisémitisme. Toutefois, Unia devrait apporter cette nuance pour toutes les formes de discrimination.

À la page 66 du rapport, Unia se positionne contre le conservatisme et contre l'Europe chrétienne. M. Creyelman estime qu'être conservateur ou chrétien n'est pas un crime.

Se référant à la hausse des signalements dans le cadre des élections, il demande si les plaintes pour propos racistes n'émanent pas plutôt d'adversaires politiques.

L'augmentation du nombre de signalements est-elle réelle ou est-elle également due à une meilleure stratégie de communication d'Unia ou à une meilleure accessibilité des citoyens à l'institution?

Mevrouw Darya Safai (N-VA) vindt dat de samenleving het recht moet hebben om kritiek te uiten op de islam. Islamofobie met homofobie vergelijken is niet correct.

Het is evenmin correct om het dragen van een hoofddoek te vergelijken met het dragen van een ander hoofddeksel.

Het dragen van een hoofddoek wordt de vrouwen opgelegd als onderdeel van een opvoeding om zich kuis en discreet te gedragen terwijl mannen hoofddeksels dragen om culturele redenen. Die vrouwen kunnen geen ander leven leiden.

Het is niet correct het dragen van de hoofddoek op het werk te verbieden omwille van de neutraliteit en onder het voorwendsel dat gesluierde vrouwen geen werk vinden; er moet ook aandacht worden besteed aan het feit dat die vrouwen onder druk worden gezet om thuis de hoofddoek te dragen.

De heer Steven Creyelman (VB) verwijst naar een fragment uit het voorwoord van het jaarverslag van Unia, waarin de volgende vraag wordt gesteld: "Is er nog ruimte voor een genuanceerd, nuchter debat in tijden waarin de ene golf van verontwaardiging de andere op de sociale media opvolgt?". Hij vreest ook dat elke meningsuiting over of kritiek op een religie of elk debat over een gevoelig onderwerp op termijn zal worden bestempeld als een uiting van racisme of discriminerend gedrag.

De heer Creyelman vraagt waar de toename van de meldingen van antisemitisme zich voordoet. In de steden of op het platteland?

De spreker is het met Unia eens dat kritiek op Israël of op de Israëlische regering geen uiting van antisemitisme is. Unia zou die nuance evenwel moeten doortrekken naar alle vormen van discriminatie.

Op bladzijde 66 van het verslag neemt Unia stelling tegen het conservatisme en tegen het christelijke Europa. Volgens de heer Creyelman is conservatief of christen zijn geen misdrijf.

Betreffende de stijging van het aantal meldingen in het kader van de verkiezingen vraagt de spreker of de klachten voor racistische uitlatingen niet veeleer afkomstig zijn van politieke tegenstanders.

Betreft het een reële toename van het aantal meldingen of is die toename tevens een gevolg van een betere communicatiestrategie van Unia of van een betere toegankelijkheid ervan voor de burger?

Les tests électoraux sur la base des vraies listes qui sont mis à disposition des personnes souffrant d'un handicap mental, ne risquent-ils pas d'orienter leur vote vers certains partis plutôt que d'autres?

Enfin, M. Creyelman conteste les propos des représentants d'Unia selon lesquels ils ont constaté un regain de propos racistes à la suite du succès électoral du Vlaams Belang. Unia dispose-t-il d'une étude qui confirme cela?

Mme Maria Vindevoghel (PVDA-PTB) remercie les représentants d'Unia qui font un travail très important. Elle rappelle qu'elle a elle-même été victime de discrimination en raison de son affiliation à un syndicat. La Belgique est un mauvais élève en matière de discrimination. Il importa qu'Unia soit doté des moyens budgétaires suffisants pour mener à bien ses missions afin que, dans un pays démocratique, les personnes qui souffrent de discrimination puissent être aidées.

L'intervenante souligne que son groupe regrette que le Flandre quitte l'accord de coopération car cela sera défavorable aux citoyens.

Mme Els Keytsman (Unia) répond que les procédures administratives à suivre pour mettre en place des actions positives risquent de décourager les entreprises. C'est la raison pour laquelle Unia va élaborer un protocole avec les organisations représentatives des employeurs (FEB, UNIZO, Boerenbond, etc.). Ces organisations soutiennent leurs entreprises dans leurs actions. La commission chargée de rendre un avis sur les actions positives est constituée.

M. Patrick Charlier (Unia) tient à préciser que moins d'un dossier sur 10 concerne la discrimination au travail à l'égard des femmes qui portent le voile.

Les convictions religieuses et philosophiques sont un des six critères mentionnés dans les directives européennes, les autres critères étant les critères raciaux, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap et le genre.

Un débat a eu lieu au sein du conseil d'administration d'Unia sur le terme islamophobie. Seront qualifiés d'islamophobes les actes ou les propos où il est démontré qu'il y a de la haine, du mépris ou de l'hostilité à l'égard des musulmans. La critique de l'islam en tant que religion ou qu'institution, tout comme la critique de toute autre religion est totalement légitime.

Unia ne qualifie pas *ipso facto* d'islamophobie tous les dossiers de discrimination sur la base de convictions religieuses. Sur ce point, Unia est en désaccord avec

De verkiezingstests ten behoeve van mensen met een mentale handicap zijn opgesteld op basis van de echte lijsten; bestaat het risico niet dat hun stem wordt georiënteerd naar bepaalde partijen ten nadele van andere?

Ten slotte betwist de heer Creyelman de stelling van de vertegenwoordigers van Unia als zouden ze een toename van racistische uitlatingen hebben vastgesteld als gevolg van het verkiezingssucces van het Vlaams Belang. Beschikt Unia over een onderzoek dat die stelling bevestigt?

Mevrouw Maria Vindevoghel (PVDA-PTB) dankt de vertegenwoordigers van Unia, die heel belangrijk werk verrichten. Ze wijst erop dat ze zelf het slachtoffer van discriminatie is geweest vanwege haar lidmaatschap van een vakbond. België was op het vlak van discriminatie een slechte leerling. Het was belangrijk dat Unia toereikende budgettaire middelen kreeg om haar opdracht te volbrengen, opdat in een democratisch land de slachtoffers van discriminatie kunnen worden geholpen.

De spreekster benadrukt dat haar fractie betreurt dat Vlaanderen uit de samenwerkingsovereenkomst stapt; die beslissing gaat ten koste van de burger.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) antwoordt dat de administratieve procedures voor het organiseren van positieve acties de ondernemingen dreigen te ontmoedigen. Daarom zal Unia samen met de werkgeversorganisaties (VBO, UNIZO, de Boerenbond enzovoort) een protocol uitwerken. Die organisaties ondersteunen de ondernemingen bij hun acties. De commissie die advies over de positieve acties moet uitbrengen, werd opgericht.

De heer Patrick Charlier (Unia) verduidelijkt dat minder dan één op tien dossiers gaat over discriminatie op het werk vanwege het dragen van de hoofddoek.

Religieuze en filosofische overtuigingen zijn één van de zes criteria als bepaald in de Europese richtlijnen; de overige criteria zijn de zogenaamde raciale criteria, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap en gender.

In de raad van bestuur van Unia werd gedebatteerd over de term islamofobie. Als islamofobie zullen worden beschouwd de handelingen of uitlatingen waarbij is aangetoond dat sprake is van haat, misprijzen of vijandigheid ten aanzien van de moslims. Kritiek op de islam als religie of instituut is, evenals kritiek op elke andere godsdienst, volstrekt wettig.

Niet alle dossiers over discriminatie op grond van religieuze overtuiging worden door Unia als gevallen van islamofobie gekwalificeerd. Ter zake is Unia het oneens

certaines organisations de la société civile. Même s'il existe une discrimination sur la base des convictions religieuses, Unia ne va pas qualifier les faits d'islamophobie.

Unia ne dispose pas d'études particulières sur l'impact des élections sur les comportements mais il a juste constaté une hausse des signalements relatifs à des propos racistes dans des courriers.

En ce qui concerne le *big data*, Unia travaille sur l'intelligence artificielle avec une spin-off de l'Université d'Anvers (*Textgain*) et avec l'UCL afin de pouvoir traiter l'ensemble des données qui apparaissent sur les réseaux sociaux et obtenir des rapports sur la réalité des discours de haine plutôt que de ne travailler que sur la base des signalements qui ne représentent que le sommet de l'iceberg.

Mme Els Keytsman (Unia) confirme que l'affaire *Schild & Vrienden* a démontré que cette organisation a appelé à la haine contre certains groupes dans la société, a proféré des propos homophobes sur certains réseaux sociaux. Mme Keytsman en veut pour preuve le rapport de la Sûreté de l'État ainsi que l'émission PANO. Cette organisation était déjà connue d'Unia mais le dossier fait maintenant l'objet d'une enquête judiciaire.

M. Steven Creyelman (VB) déplore que le rapport d'Unia associe *Schild & Vrienden* avec des mouvements défendant une vision du monde conservatrice et le caractère chrétien de l'Europe. Il trouve la formulation de ce passage du rapport plutôt maladroite.

Mme Els Keytsman (Unia) précise que la hausse du nombre de signalements est probablement également due à une meilleure communication d'Unia et une meilleure accessibilité pour les citoyens. Tous les deux ans, Unia procède d'ailleurs à une étude de son image et de son accessibilité. Il ressort des deux études précédentes que les efforts de communication ont été efficaces, que les citoyens sont également plus conscients de leurs droits qu'auparavant et qu'ils osent entreprendre plus rapidement les démarches pour défendre leurs droits.

met sommige middenveldorganisaties. Zelfs wanneer sprake is van discriminatie op grond van religieuze overtuigingen, zal Unia die feiten niet als islamofobie bestempelen.

Unia beschikt niet over specifieke studies over de weerslag van de verkiezingen op het gedrag, maar heeft alleen een toename vastgesteld van het aantal meldingen over racistische uitlatingen in brieven.

Wat de *big data* betreft, maakt Unia gebruik van artificiële intelligentie, samen met een spin-off van de Universiteit Antwerpen (*Textgain*) en met de UCL. Het ligt in de bedoeling alle informatie te verwerken die in de sociale media verschijnt en aldus een realistisch beeld te krijgen van de haatboodschappen, veeleer dan louter te werken op basis van meldingen, die maar het topje van de ijsberg vormen.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) geeft aan dat uit het dossier-Schild & Vrienden is gebleken dat die organisatie heeft aangezet tot haat jegens bepaalde groepen in de samenleving en homofobe uitspraken heeft gedaan op bepaalde sociale netwerken. Als bewijs verwijst mevrouw Keytsman naar het rapport van de Veiligheid van de Staat en naar de Pano-reportage. Schild & Vrienden was weliswaar geen onbekende bij Unia, maar het dossier wordt thans wel onderzocht door het gerecht.

De heer Steven Creyelman (VB) betreurt dat Schild & Vrienden in het verslag van Unia wordt gelinkt aan bewegingen die een conservatief wereldbeeld en een christelijk Europa voorstaan. Volgens hem is die passage van het verslag veeleer onhandig geformuleerd.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) preciseert dat de toename van het aantal meldingen waarschijnlijk ook toe te schrijven is aan een betere communicatie van Unia, alsook aan een betere toegankelijkheid voor de burgers. Unia evalueert trouwens om de twee jaar haar eigen imago en toegankelijkheid. Uit de twee voorgaande evaluaties blijkt dat de inspanningen om beter te communiceren efficiënt zijn geweest, dat de burgers zich ook beter bewust zijn van hun rechten dan vroeger en dat zij sneller de nodige stappen durven te zetten om hun rechten te verdedigen.

Enfin, Mme Keytsman rappelle qu'Unia estime qu'il est important que les citoyens souffrant d'un handicap ou d'une déficience psychique ou mentale soient bien préparés à participer aux élections afin d'éviter toute influence sur leur choix.

Le rapporteur,

Simon MOUTQUIN

Le président,

Thierry WARMOES

Tot slot herinnert mevrouw Keytsman eraan dat Unia het belangrijk vindt dat de burgers met een beperking, dan wel met een psychische of mentale aandoening goed worden voorbereid om deel te nemen aan de verkiezingen, teneinde enige sturing van hun keuze te voorkomen.

De rapporteur,

Simon MOUTQUIN

De voorzitter,

Thierry WARMOES