



Rapport annuel 2022

Unia comme organisme de promotion de l'égalité



Pour l'égalité,
contre la discrimination

Dans cette partie du rapport annuel 2022 d'Unia, nous vous présentons notre travail comme organisme de promotion de l'égalité. Peut-être êtes-vous aussi intéressé·e par nos autres parties ? Consultez-les via notre site :

- › Etudier et travailler sur pied d'égalité
- › Des services accessibles à tous
- › Discours et délits de haine

Bonne lecture !

Au service du citoyen : plus que jamais

2022 aura été une année de profonds changements. Des changements qui nous invitent à nous adapter pour exercer nos métiers au plus près de la réalité que vivent les citoyens.

On peut sans souci qualifier le contexte dans lequel nous vivons de houleux : volatil, incertain, complexe et ambigu. **Crise économique et financière** qui gangrène le pouvoir d'achat et creuse les inégalités, **crise climatique et environnementale** dont les effets se font de plus en plus inquiétants, **polarisation néfaste dans notre société, crise de confiance dans nos institutions** : autant d'enjeux qui ont nécessairement un impact sur notre organisation. Nous mesurons tous les jours les effets de ce contexte sur les droits humains et les situations de discrimination. Des groupes voient leur fragilité s'aggraver dans notre société, de nouveaux groupes vulnérables apparaissent qui exigent que nous adaptions nos métiers pour répondre à leurs besoins. Plus que jamais, nous devons œuvrer à plus d'égalité en dépit d'une société qui se polarise toujours plus.

Un changement a particulièrement marqué notre institution en 2022 : la décision du gouvernement flamand de ne plus collaborer avec Unia et de créer un **nouvel institut flamand des droits humains**. Cette décision a notamment mené au départ forcé de collaborateurs néerlandophones d'Unia sans leur offrir la possibilité de se reclasser dans une autre structure. Quatre collègues ont également accepté de partir à la pension de manière anticipée dans ce cadre. C'est pratiquement 100 années d'expérience professionnelle cumulées que nous avons perdues. Nous subissons de plein fouet les attaques de certaines forces politiques qui ne sont pas favorables à notre organisation. Nous ne sommes pas les seuls. D'autres institutions sont dans le viseur. Nous avons à cœur que le citoyen

ne subisse pas les conséquences néfastes de certaines décisions politiques : partout sur le territoire belge, il doit jouir des mêmes droits. C'est un principe phare de notre engagement.

En 2022, nous avons opéré de **profonds changements au sein d'Unia**. Notre objectif : relever les nouveaux défis en restant aux côtés du citoyen. Un **déménagement** tout d'abord vers un nouvel espace dans la capitale : l'Eurostation à la gare du midi. Un rapprochement avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Un espace partagé par six organisations (Unia, Myria, Equinet, ENNHRI, Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) qui nous permet de mutualiser nos ressources, de resserrer encore plus nos liens.

Nous avons également procédé à une **refonte complète de notre organigramme** pour nous permettre une prise de décision plus souple. Nous avons défini dans cet organigramme **trois axes transversaux** qui sous-tendent nos métiers : le handicap (CRPD), le racisme (CERD) et notre présence locale. Nous souhaitons ainsi renforcer la cohérence de nos métiers et leur articulation autour de trois missions qui s'imbriquent et se complètent : protéger (soutien individuel au citoyen victime de discrimination), prévenir (outils et méthodologies de formation aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations) et analyser les décisions politiques (influencer les politiques en faveur de plus d'égalité). Cette approche à 360 degrés nous permet d'être au service du citoyen de manière dynamique, cohérente et complète.

Ces dernières années, de **nouveaux acteurs actifs dans la défense des droits humains** sont appa-

rus dans le paysage belge. Quelle place pour Unia dans ce paysage foisonnant ? La législation en matière de discrimination est complexe : il existe en matière de lutte contre la discrimination plus de quinze textes législatifs dans notre pays et encore d'autres traités au niveau international. Unia est équipé pour faire face à cette complexité : nous possédons l'expertise, les effectifs, les ressources financières pour faire de ces dispositifs juridiques une réalité pour le citoyen. Nous accompagnons

le public avec le plus grand professionnalisme. Par ailleurs, notre statut interfédéral permet à un plaignant que son dossier soit traité au même endroit et ce malgré la diversité des niveaux de compétences propre à notre système politique.

Dans le paysage des organisations des droits humains, nous réaffirmons notre désir de collaborer avec nos partenaires et aussi avec d'autres institutions des droits humains, dont le nouvel ins-



titut flamand avec lequel nous voulons construire une future collaboration.

2022 aura été une année déstabilisante mais également porteuse de changements enthousiasmants en interne.

Que souhaiter pour l'avenir ? Pour nos collaborateurs et collaboratrices, qui sortent éprouvés comme tout le monde d'un confinement où il a fallu dans l'urgence modifier fondamentalement notre manière de travailler,

une période d'apaisement.

Nous tenons ici à les remercier pour avoir pu continuer à s'engager chaque jour à remplir les missions d'Unia malgré ce contexte difficile. Unia est un acteur incontournable dans le paysage des droits humains belge et européen. Nous disposons des effectifs et des ressources pour assurer nos missions. Permettons à nos collaborateurs de faire ce qu'ils font le mieux : être au service du citoyen. Plus que jamais.

**Els Keytsman et
Patrick Charlier,
directeurs**



AU SOMMAIRE DE CE CAHIER



p.1

Els Keytsman et Patrick Charlier, directeurs d'Unia

Unia est un acteur incontournable dans le paysage des droits humains belge et européen. Nous disposons des effectifs et des ressources pour assurer nos missions. Permettons à nos collaborateurs de faire ce qu'ils font le mieux : être au service du citoyen. Plus que jamais.

Nombre d'équivalents temps plein (ETP) :

90

<1 euro par contribuable et par an



Focus

Unia confirme son statut d'organisme de promotion de l'égalité



p.6



L'action et l'expérience d'Unia constituent des pratiques et des exemples inspirants de ce que peut faire un organisme efficace de promotion de l'égalité s'il dispose des ressources et des pouvoirs nécessaires, même en travaillant dans un contexte difficile comme beaucoup d'autres institutions nationales en Europe.

Anne Gaspard, co-directrice d'Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité

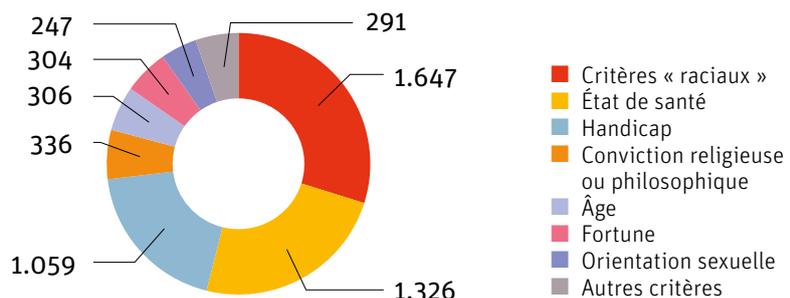
p.9

7.310

signalements reçus en 2022



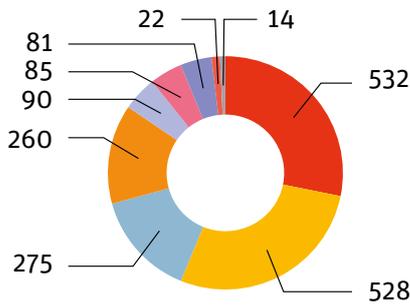
Signalements - par critère de discrimination



Nombre de signalements qui relèvent de la compétence d'Unia (N=5.516)

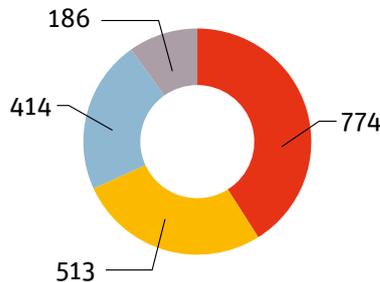
1.887 dossiers ouverts en 2022

Dossiers - par domaine



- Travail et emploi
- Biens et services
- Enseignement
- Vie en société
- Activités diverses
- Police et justice
- Médias
- Protection sociale
- Autre/pas clair

Dossiers - par région



- Région flamande
- Région wallonne
- Région Bruxelles-Capitale
- Pas localisable

16



Dans 16 dossiers Unia a décidé d'entreprendre des démarches judiciaires

1.735 heures de formation qui nous ont permis de toucher



6.395 personnes (principalement des professionnels)



www.unia.be
335.261 visiteurs en 2022

www.ediv.be
15.235 visiteurs en 2022

(durée moyenne de la visite > 12min)

www.lechoixegalite.be
20 visiteurs par jour en 2022

Focus



Unia se transforme

p.16



Marisa Fella, cheffe du Service Prospective d'Unia

Pour un organisme de promotion de l'égalité, il est important d'être aux côtés des personnes les plus vulnérables.

p.20

Unia confirme son statut d'organisme de promotion de l'égalité

En tant qu'organisme de promotion de l'égalité, Unia est une **référence en Belgique et à l'étranger**. Cela se confirme une fois de plus dans le cadre des normes pour les organismes de promotion de l'égalité qui sont préparées par la Commission européenne et qui seront transposées en directives européennes. Et nous disposons de l'expertise nécessaire pour faire le point tous les quatre ans sur l'égalité dans notre pays, une obligation qui sera imposée à tous les organismes de promotion de l'égalité. Nous sommes prêts à assumer un rôle moteur.

Au fil des ans, nous avons aussi développé un grand savoir-faire dans le suivi de la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD)** et de la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**

(CRPD). Avec notre réseau **d'ambassadeurs locaux**, nous contribuons au contenu d'initiatives locales. Last but not least, le grand nombre de signalements que nous recevons chaque année nous donne une bonne vue d'ensemble des problèmes sur le terrain, ce qui nous permet de faire un feed-back rapide au pouvoir politique.

Un paysage institutionnel changeant

En 2022, nous avons été occupés jour après jour à **analyser des signalements de discrimination**. Des situations relevant de compétences diverses ont été examinées à la lumière de la législation antidiscrimination : des discours de haine aux refus d'aménagements raisonnables en passant par la souscription d'une assurance. Chaque année, des contacts sont pris, dans des centaines de dossiers, avec une variété de personnes concernées et toutes les informations sont collectées pour parvenir à une évaluation correcte. Et ce dans toutes les régions du pays.



Dans de nombreuses situations, nous parvenons par la **négociation** à une solution qui donne satisfaction à toutes les parties concernées. Dans les cas où nous devons malgré tout saisir la justice, nous pouvons présenter un taux de réussite de 2 affaires sur 3. Ceux qui ne peuvent pas se faire assister devant le **tribunal** par un organisme de promotion de l'égalité ne peuvent compter que sur un taux de réussite de 1 cas sur 3. C'est ce qui ressort d'une étude à paraître qui a passé au crible dix années de jurisprudence en matière de législation antidiscrimination.

Notre **approche préventive** est également unique. Outre notre outil en ligne très apprécié pour un environnement de travail diversifié et inclusif, nous avons assuré en 2022 quelque **1.735 heures de formation** pour des administrations publiques, des entreprises, des services de police, des écoles et des universités (voir également à partir de la page 14).

Mission

Unia est une institution publique indépendante qui travaille avec et pour des personnes qui sont discriminées et qui se trouvent en situation de vulnérabilité ainsi qu'avec les organisations qui les représentent. Nous analysons l'inégalité en Belgique afin de faire des recommandations aux responsables politiques au niveau local et interfédéral. Nous conseillons des organisations et des entreprises désireuses de contribuer à une société inclusive et de prévenir et combattre la discrimination.

Unia est un expert en matière d'égalité, de diversité, d'inclusion et de non-discrimination. En tant qu'organisme de promotion de l'égalité, il est une référence au niveau belge et international. Nous veillons au respect des

droits humains, en particulier par rapport au handicap et au racisme. Notre fonctionnement repose sur la collaboration et le respect, en tenant compte de l'intérêt général.

Unia dresse un bilan satisfaisant de ses **réalisations en Flandre** en 2022. Son approche polyvalente permet d'envisager des dossiers structurels dans leur intégralité : des situations concrètes variées, touchant à différentes compétences régionales et fédérales. Avec un mandat étendu et un budget approprié, un organisme de promotion de l'égalité peut avoir un impact au niveau individuel et politique. Unia dispose du personnel nécessaire pour suivre des dossiers divers, investir dans la prévention, formuler des recommandations et diriger des recherches. Tout cela est rendu plus difficile avec le retrait de la Flandre.

Au moment de conclure ce texte, on ne sait pas encore clairement quelles sont, parmi ces tâches, celles que **l'Institut flamand des droits humains** (VMRI – Vlaams Mensenrechteninstituut) va assumer et comment il va organiser cela. Le Parlement flamand a mis longtemps avant d'approuver un cadre. Le VMRI a dès lors vu le jour peu avant le 15 mars 2023, date à laquelle Unia lui a transféré les compétences flamandes. Un délai trop court pour que des accords puissent être conclus entre les deux institutions. Il n'y avait probablement pas de soutien politique pour un accord de coopération entre les différentes entités de notre pays, avec une répartition claire des compétences. Nous regrettons aussi vivement que le refus de transférer du personnel ait entraîné la perte d'une expertise précieuse.

Unia reste préoccupé par le **recul de la protection** qui résulte de la création du VMRI, qui prononce des jugements non contraignants et qui ne peut pas imposer d'amendes ou d'indemnités. Le

Parlement flamand, contrairement à l'exemple néerlandais, n'a pas non plus mis en place de services locaux de lutte contre la discrimination qui assistent les victimes de discrimination lorsqu'elles souhaitent soumettre leur situation à la Chambre de résolution des litiges ou à un juge. En outre, dans la réalité belge complexe où les compétences se chevauchent, **les citoyens ne savent plus très bien où ils peuvent obtenir réparation.**

Collaboration avec des organisations partenaires

Afin de permettre à des personnes vulnérables victimes de discrimination de savoir comment s'adresser à nous, nous mettons fortement l'accent sur la [collaboration avec des organisations partenaires](#), qui peuvent informer les gens sur leurs droits et les orienter vers nous. Pour donner à cette collaboration un caractère formel, Unia a conclu ces dernières années de nombreux protocoles de collaboration, non seulement avec des institutions qui ont une mission dans le domaine des droits humains, mais aussi, entre autres, avec les partenaires sociaux, des organisations de défense des droits des personnes handicapées, avec çavaria et Arc-en-Ciel Wallonie.

Le protocole de collaboration qu'Unia a conclu en 2019 avec les **organisations patronales** a été renouvelé en 2022. Le nouveau protocole s'étend sur trois ans et renforce la collaboration, entre autres par des activités communes sur les aménagements raisonnables au travail ou sur l'action positive.

En 2022, Unia et **l'Institut fédéral des Droits humains (IFDH)** ont signé un protocole de collaboration afin d'optimiser et de formaliser leur coopération, notamment en ce qui concerne leurs avis,

le suivi de leurs recommandations, leurs méthodes de travail et leurs rapports adressés aux organes des Nations unies. L'IFDH est une institution indépendante qui promeut et protège les droits humains en Belgique. Son mandat est résiduaire, ce qui signifie que l'IFDH est compétent pour la protection des droits humains qui ne relèvent d'aucun autre organisme public indépendant.

Coopération internationale

Unia est membre d'**Equinet**, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, et d'**ENNHRI**, le réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme. Au sein de ces réseaux, nous faisons partie de plusieurs **groupes de travail**. Unia a par exemple présidé en 2022 le groupe de travail d'ENNHRI sur l'intelligence artificielle et une collaboratrice d'Unia a été la modératrice du groupe de travail d'Equinet 'Equality in Law'. La façon de travailler et la structure organisationnelle d'Unia sont très appréciées par les membres de ces réseaux. Unia est un pair qui soutient, par son expertise, les autres organismes de promotion de l'égalité et les institutions de défense des droits humains.

Unia est reconnu comme une institution nationale des droits humains de statut B. À ce titre, il contribue à **l'évaluation du respect des droits humains en Belgique**. Unia fait par exemple rapport au Conseil de l'Europe, à l'Union européenne et aux Nations unies. Unia publie également des observations pour adopter une position impartiale et indépendante vis-à-vis des cours et comités internationaux (ce que l'on appelle les interventions de tiers et les 'amici curiae'). Dans ce cadre, Unia est membre de l'Association francophone des Commissions nationales des droits humains (AFCNDH). ■



Unia comme référence

Unia partage ses bureaux à Eurostation, à Bruxelles-Midi, avec Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité. Nous n'avons donc pas dû aller bien loin pour avoir une discussion avec Anne Gaspard, co-directrice d'Equinet.

Anne, quel est l'avantage à vos yeux de la proximité physique d'Unia et d'Equinet ?

Partager le même bureau et les mêmes équipements procure manifestement de multiples avantages pratiques. Et nous sommes profondément reconnaissants pour le formidable soutien logistique dont nous bénéficions grâce au partage des locaux avec Unia depuis plus d'une décennie. En tant que réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, la plus-value réelle pour Equinet est la proximité avec la réalité et le travail concrets d'un organisme de promotion de l'égalité, ce qui nous rappelle quotidiennement en quoi consiste l'action de nos membres. Quand nous arrivons le matin et que nous voyons des visiteurs qui

viennent chercher les conseils spécialisés et l'aide juridique d'Unia, cela nous rappelle que c'est à cela que se résume finalement le travail d'un organisme de promotion de l'égalité. Cette proximité avec nos membres est un moyen important pour Equinet de rester en contact avec la réalité sur le terrain.

Une organisation internationale ou pan-européenne risque de s'enfermer dans une bulle de politiques européennes, de conventions internationales et de cadres légaux et politiques. Ce rappel de l'action quotidienne d'un organisme de promotion de l'égalité travaillant dans des contextes spécifiques et parfois difficiles nous permet de ne pas nous déconnecter des réalités de nos membres, les organismes nationaux de promotion de

l'égalité. Le lien avec Unia nous donne aussi accès à une expertise et nous permet d'avoir une caisse de résonance, de manière formelle ou parfois juste devant la machine à café. Et tout ça avec des collègues aimables et polyglottes qui reflètent la diversité belge. Est-ce que ce n'est pas formidable ? C'est un lien exceptionnel qui est réellement apprécié par Equinet.

Unia est souvent pris en exemple par les organismes de promotion de l'égalité d'autres pays. Pourquoi ?

L'action et l'expérience d'Unia – qui s'étendent sur trente ans, ce qui est plus long que pour la plupart de nos membres – constituent des pratiques et des exemples inspirants de ce que peut faire un organisme efficace de promotion de l'égalité s'il dispose des ressources et des pouvoirs nécessaires, même en travaillant dans un contexte difficile comme beaucoup d'autres institutions nationales en Europe. Equinet collabore étroitement avec ses membres afin de faciliter les échanges d'expertise entre pairs. La contribution du travail et de l'expérience d'Unia est réelle et tangible et elle alimente les

groupes de travail thématiques d'Equinet, ses initiatives de développement de capacité et notre engagement stratégique. La participation d'Unia à notre Bureau exécutif est fortement appréciée depuis des années. Unia continue à contribuer de manière substantielle au travail d'Equinet en faveur de normes plus fortes pour les organismes de promotion de l'égalité. Quelle forme doit prendre l'indépendance ? Qu'est-ce que des ressources décentes ? De quels pouvoirs un organisme de promotion de l'égalité doit-il disposer pour faire la différence et avoir un impact ? Quelle est l'importance de la 'strategic litigation' ? À bien des égards, Unia est un exemple d'organisme de promotion de l'égalité qui offre un lieu sûr et impartial pour les victimes de discrimination et de la manière dont un tel organisme peut faire office de pont entre la législation antidiscrimination

et les citoyens, en lien avec la société civile.

L'actuelle législation européenne relative à l'égalité de traitement laisse une grande latitude aux différents États membres. C'est pourquoi nous avons besoin de normes plus fortes et d'une législation contraignante pour les organismes de promotion de l'égalité, ce qui constituerait un garde-fou pour garantir un seuil minimal en termes de mandat, de ressources et d'indépendance. Cela entraînerait des améliorations majeures pour de nombreux organismes de promotion de l'égalité dans toute l'Europe. Cela ne changera peut-être pas significativement les choses dans certains pays pour les organismes qui sont solides, mais cela procurera une assurance pour l'avenir et un garde-fou contre toute régression. Et Unia nous a aidés à démontrer comment l'indépendance peut

fonctionner, quelle peut être l'affectation des ressources et l'utilisation des pouvoirs et comment un organisme de promotion de l'égalité peut travailler main dans la main avec différents partenaires. En dépit d'un contexte politique et institutionnel difficile, Unia a conservé la force indépendante et le poids nécessaire pour positionner l'égalité comme une valeur universelle. Cette force vient en partie de la stratégie solide qui guide son action, y compris par l'utilisation d'une série de pouvoirs pour promouvoir effectivement l'égalité, la définition de priorités et l'affectation des ressources nécessaires, que ce soit à la recherche, à l'aide aux victimes ou au travail de plaidoyer politique. Unia fournit un modèle inspirant et performant pour les organismes de promotion de l'égalité en Europe.



Le travail d'Unia en chiffres

Le soutien individuel au cœur de notre travail

En 2022, Unia a reçu **7.310 signalements**. Ce sont autant de personnes qui se sont senties discriminées ou qui ont été témoins de comportements discriminatoires et de messages ou délits de haine. Autant de personnes qui ont demandé de l'aide ou de l'information sur la discrimination à Unia. Lorsqu'Unia reçoit un signalement, nous regardons d'abord si nous sommes compétents, c'est-à-dire si la problématique concerne un critère protégé pour lequel Unia a été mandaté. En 2022, c'était le cas pour 5.076 signalements (69%).

Si nous sommes compétents et si le requérant demande une intervention ou un avis individuel, Unia ouvre un dossier. En 2022, nous avons ouvert **1.887 dossiers**. Ce taux de conversion de signalements en dossiers (26%) est équivalent aux années précédentes. Sur l'année 2022, nous avons par ailleurs clôturé 1.996 dossiers. Ces deux nombres diffèrent puisqu'un dossier ouvert en 2022 peut par exemple être clôturé l'année suivante.

Ces chiffres sont à la baisse par rapport à 2021 (-31% pour les signalements reçus et -21% pour les dossiers ouverts) et par rapport à la moyenne des cinq dernières années (respectivement -14% et -15%). Vous trouvez des explications ci-dessous, les chiffres complets et notre méthodologie en annexe ainsi que des [graphiques dynamiques](#) sur notre site internet. Notez que ces chiffres repré-

sentent le travail d'Unia et n'ont pas pour vocation d'être représentatifs des diverses facettes du phénomène discriminatoire en Belgique.

Par domaine : le travail en tête

Le domaine de **l'emploi** est celui pour lequel Unia a ouvert le plus grand nombre de dossiers : **532 dossiers** (-12% par rapport à 2021 et -10% par rapport à la moyenne des cinq dernières années). On remarque que les problématiques sont différentes en fonction des critères protégés. Ainsi les travailleurs qui ont fait appel à Unia l'ont principalement fait sur base des critères « raciaux », pour des problèmes au niveau des relations de travail avec les supérieurs, les collègues ou les clients (le harcèlement par exemple). Les discriminations sur base du handicap concernaient surtout l'organisation (les aménagements raisonnables par exemple) et les relations de travail. Pour les personnes discriminées sur base de leur état de santé, c'était surtout pour des cas de licenciements. Enfin, pour les inégalités au niveau de l'accès au travail et de l'embauche, c'est surtout l'âge qui a posé problème. Plus d'informations sur les discriminations dans l'emploi dans le cahier 'Étudier et travailler sur pied d'égalité'.

Le domaine des **biens et services** talonne l'emploi avec **528 dossiers** ouverts (-24% par rapport à 2021 et -13% par rapport à la moyenne des cinq dernières années). Les dossiers concernent principalement de possibles discriminations au logement, suivies par des discriminations dans

les transports et les services financiers. Cela concernait principalement des personnes plus vulnérables en raison de leur origine étrangère, de leur handicap ou de leurs capacités financières. Plus d'informations sur les discriminations dans les biens et services dans le cahier 'Des services accessibles à tous'.

Le domaine de **l'enseignement** passe en 3^e position pour la première fois avec **275 dossiers** ouverts (+24% par rapport à 2021 et +13% par rapport à la moyenne des cinq dernières années), principalement liés à des discriminations sur base du handicap à cause d'un manque d'aménagements raisonnables. Plus d'informations sur les discriminations dans l'enseignement dans le cahier 'Étudier et travailler sur pied d'égalité'.

Le domaine **vie en société** arrive en 4^e position avec **260 dossiers** (-13% par rapport à 2021 et +35% par rapport à la moyenne des cinq dernières années), surtout dans l'espace public et liés à des conflits de voisinage. Les critères « raciaux » et le critère de l'orientation sexuelle sont les plus représentés dans ces dossiers qui recouvrent principalement des messages et délits de haine. Plus d'informations dans le focus cahier 'Discours et délits de haine'.

Par critère : la discrimination raciale reste n°1

Les **critères « raciaux »** (origine nationale ou ethnique, couleur de peau, nationalité, ascendance et



prétendue race) restent les plus représentés dans le travail d'Unia avec **735 dossiers** ouverts en 2022, malgré une baisse depuis plusieurs années (-18% par rapport à 2021 et à la moyenne des cinq dernières années). Ces discriminations sont le plus souvent signalées dans les domaines biens et services (surtout dans le logement), vie en société (surtout dans l'espace public) et travail (surtout dans les relations avec chef, collègues et clients). Les discours et les délits de haine signalés à Unia visent aussi en priorité des personnes sur base de critères « raciaux ».

Unia a ouvert un nombre stable de dossiers liés au **handicap (543 dossiers**, nombre stable depuis plusieurs années), répartis de façon équivalente entre les trois régions du pays. Dans les biens et services, les personnes en situation de handicap sont principalement discriminées dans le logement et dans les transports. Au travail, les conditions de travail ne sont pas toujours adaptées. Dans l'enseignement, il manque encore beaucoup de soutien pédagogique pour une scolarité vraiment inclusive.

L'**état de santé** complète le top 3 des raisons pour lesquelles Unia a ouvert un dossier. Avec **181 dossiers**, c'est la plus grosse baisse par rapport à 2021 (-54%) et cela est directement lié avec la fin des mesures prises dans le cadre du COVID-19.

Le nombre de dossiers ouverts sur base des **convictions religieuses et philosophiques** a quant à lui baissé de 38% en un an pour arriver à **150 dossiers**. Les discriminations sont surtout observées au travail et à l'école en lien avec les politiques de neutralité mises en place. Plus d'informations dans le cahier 'Étudier et travailler sur pied d'égalité'.

Surtout des solutions par la négociation

En 2022, nous avons clôturé **1.996 dossiers**. Dans plus de la moitié des cas (56%), les faits étaient considérés comme fondés au sens des législations ou la présomption de discrimination était suffisamment sérieuse. Environ un quart des dossiers a dû être clôturé par manque d'éléments. D'autres dossiers ont été clôturés car, après analyse, ils n'étaient pas fondés ou ont fait l'objet d'une justification. En effet, il est possible qu'une distinction de traitement soit prévue par une loi ou encore qu'elle poursuive un objectif légitime et que les moyens employés soient proportionnés et nécessaires.

Au niveau des solutions apportées aux dossiers fondés, Unia a permis de trouver une solution extrajudiciaire dans 28% des cas (dialogue, négociation...). Un avis individuel ou une recommandation a été remis dans 22% des dossiers. Certains dossiers n'ont finalement pas abouti car le requérant n'a pas donné suite aux premiers contacts. 6% des dossiers ont fait l'objet de poursuites au niveau judiciaire (Unia étant ou non partie à la cause).

L'impact du COVID-19, de la décision flamande et de choix méthodologiques

L'actualité a chaque année un impact sur le travail d'Unia. 2022 ne fait pas exception à la règle. Nous avons reçu moins de signalements par rapport à 2021 pour retrouver le niveau de 2018 et ce, après six années d'augmentation systématique du nombre de signalements, ce qui était devenu très lourd pour notre institution. Depuis la naissance d'Unia comme organisme interfédéral de promotion de l'égalité, en 2014, nous sommes passés de 4.627 à 7.310 signalements (avec une pointe de plus de 10.000 signalements en 2021).

La **pandémie du COVID-19** a fortement augmenté notre charge de travail pendant deux années. Certaines mesures prises dans l'urgence par le gouvernement pour garantir la sécurité de la population menaçaient les droits de certains publics vulnérables. Le statut vaccinal était aussi parfois source de discrimination. En 2020 et 2021, Unia a donc aidé de nombreuses personnes dans ce contexte. En 2022, nous revenons à une situation plus normale. À peine 15% de nos signalements concernaient le COVID-19, contre 34% en 2021. Si on en retire les signalements multiples liés aux propos tenus par le président du parti Vooruit sur l'obligation vaccinale, nous n'avons reçu que 305 signalements (4%) et ouvert que 68 dossiers liés au COVID-19. Le nombre de signalements sur base de l'état de santé a également fortement baissé.

En 2022, une communication a été faite au sujet de **l'Institut flamand des droits humains**, comme s'il existait déjà et comme si Unia n'était plus compétent pour la Flandre. Or Unia restait compétent pendant toute l'année 2022 (et jusqu'au 15 mars 2023) pour défendre tous les citoyens, même en cas de discrimination relevant de compétences flamandes. Ceci contribue à expliquer la baisse des signalements. Concrètement, le nombre de signalements néerlandophones adressés à Unia est tombé de 63% à 55%. Un aperçu du nombre de signalements et de dossiers par région est fourni en annexe.

Enfin, un **changement méthodologique** pourrait aussi expliquer une baisse des signalements et des dossiers dans le domaine des médias. Depuis 2021, Unia cherche à avoir un impact le plus important possible en se focalisant sur les personnes qui ont été personnellement victimes de propos haineux en ligne et les auteurs récidivistes. La **diminution des signalements multiples**, principalement liés à des propos dans la presse ou sur les réseaux sociaux, a aussi un impact sur le travail d'Unia

dans le domaine des médias. Il en va de même des évolutions de la société et des plateformes des réseaux sociaux.

La prévention et la sensibilisation comme fil rouge

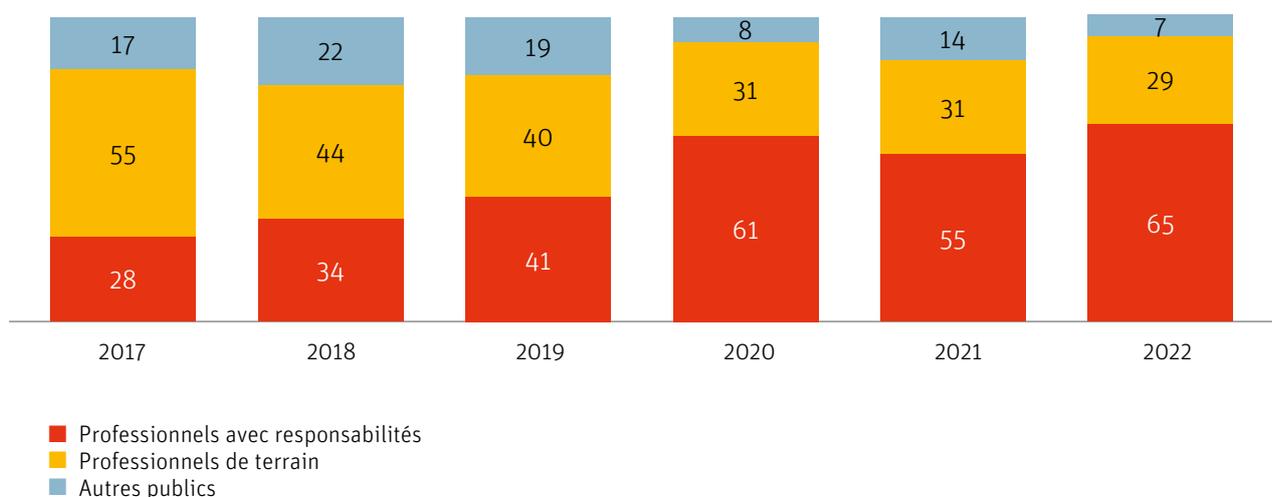
Avec **1.735 heures de formation**, nous avons touché **6.395 participants** dans diverses organisations. Après les années COVID-19 (2020 et 2021), qui ont donné lieu à une série de restrictions, on observe en 2022 une forte hausse du nombre d'heures de formation. Débarrassées des restrictions sanitaires, les entreprises, les organisations et les institutions publiques ont pu à nouveau inscrire la formation tout en haut de leurs priorités. Le nombre de formations a connu un tel bond qu'il s'est rapproché de ses niveaux d'avant la pandémie.

Unia a été très présent sur le terrain en 2022 : le volume d'interventions (sensibilisation et formation) au niveau local a de nouveau connu une augmentation considérable (25% du nombre d'heures de formation). Nos ambassadeurs locaux assurent une présence et un soutien permanents auprès de villes, de pouvoirs locaux et d'acteurs locaux. Cela se traduit par un grand nombre d'interventions et de partenariats. D'autre part, un vaste projet a été lancé en 2022 avec la commune de Schaerbeek et de nombreuses zones de police locales ont également eu recours à l'offre de formation d'Unia : pas moins de 40 journées de formation ont été consacrées à la police en 2022, soit environ 18% du nombre total de journées de formation effectuées. La bonne collaboration entre la police et Unia a ainsi été confortée.

	Heures investies	Nombre de participants
Pouvoir public local	439	633
Pouvoir public fédéral	230	668
Entreprise privée	199	341
École-Université	198,5	1.733
Pouvoir public bruxellois	179	194
Entreprise semi-publique	156	415
Société civile-Association	133,5	1.474
Pouvoir public flamand	62	73
Pouvoir public de la Fédération Wallonie-Bruxelles	61	167
Pouvoir public wallon	58	206
International	15	481
	1.731	6.385

Le travail préventif d'Unia vise à produire un impact structurel et durable. C'est pourquoi nous mettons particulièrement l'accent, dans notre public cible, sur le rôle et la responsabilité des cadres moyens et supérieurs. Les chiffres confirment qu'en 2022 aussi, nous atteignons cet objectif en touchant principalement des professionnels qui exercent des responsabilités. Cette tendance se confirme au fil des ans. ■

Heures de formation - par année et par type de public (en pourcentage)



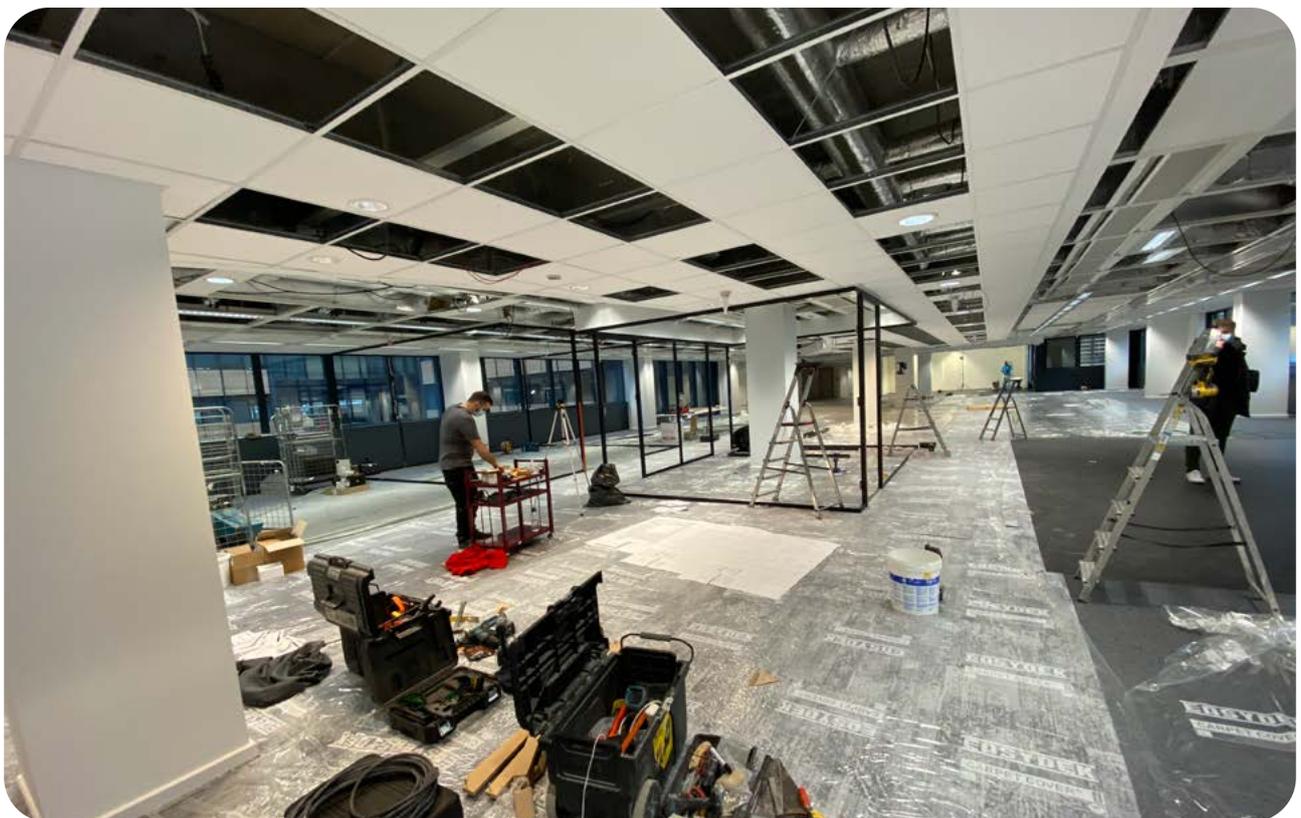
Unia se transforme

Pour répondre avec agilité aux défis posés par un contexte instable, Unia a opéré en 2022 une transformation de ses structures. Nous nous sommes dotés d'un nouvel organigramme regroupant nos services qui ont été redéfinis pour coller au mieux à nos métiers et travailler en cohérence sur base de notre plan stratégique 2023-2028. Nous avons aussi identifié 3 cellules transversales qui traversent les services : une cellule racisme (CERD), une cellule Convention ONU sur le handicap (CRPD) et une cellule qui coordonne notre action locale sur tout le territoire belge, pour laquelle nous avons entamé une réflexion suite au retrait de la Région flamande d'Unia. Et nous avons mis

en place des groupes de travail autour de projets ou de l'actualité. Souplesse et réactivité sont les maîtres-mots de cette refonte.

Un déménagement, l'occasion de faire peau neuve

En mars 2022, **Unia a déménagé** à la place Victor Horta à côté de la gare du midi, l'occasion de pas-



ser définitivement à un mode de travail hybride proposant du télétravail structurel et permettant ainsi un plus grand respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Ce déménagement a été l'occasion de **resserrer les liens entre six organisations de défense des droits humains**. Nous avons déménagé avec Myria, le Service de lutte contre la pauvreté, Equinet et ENNHRI. Nous nous sommes rapprochés de l'Institut pour l'égalité femmes et hommes qui nous a rejoint au même étage : **un hub des droits humains**.

La crise du COVID-19 nous avait imposé le télétravail à temps plein. Le **télétravail partiel a désormais été mis en place**. L'espace a été adapté à ce nouveau paramètre. À domicile, les collaborateurs sont équipés d'un poste de travail permettant de se connecter en un seul branchement. Au siège d'Unia, cela a nécessité d'investir dans des nouveaux écrans et des stations de travail et de brancher tout notre système informatique sur un cloud. En parallèle, nos collègues ont été formés aux nouveaux outils informatiques et aux canaux de communication mis en place.

« On est passé de la préhistoire à la modernité technologique », souligne Lode Nolf, en charge du déménagement au service Gestion Interne d'Unia. « On est protégé des pannes. On gagne en mobilité. On a également mis en place une protection contre les attaques informatiques pour laquelle on a formé nos collègues. »

Le bâtiment est également **accessible aux personnes à mobilité réduite**. Nous avons d'ailleurs collaboré à ce sujet avec l'agence Inter Vlaanderen qui a analysé l'accès et les plans de nos bureaux et nous a apporté de précieux conseils.

Nouvel organigramme

Unia a procédé à la refonte de ses services afin de suivre au plus près ce qui se vit dans la société et d'assurer ses missions avec toujours plus d'efficacité. L'esprit de cette refonte repose sur notre volonté d'être souples dans nos trois principaux métiers : accompagner le citoyen en situation de discrimination, traduire les dossiers en recommandations auprès des responsables politiques et proposer des solutions de prévention aux entreprises publiques et privées.

Le nouvel organigramme facilite la prise de décision au sein d'Unia, assure la fluidité entre nos services et renforce notre réactivité. L'organigramme est construit autour de trois départements au service de nos publics. Il s'agit de **Prévention** (accompagnement, formations et outils destinés aux entreprises publiques et privées), **Protection** (traitement des signalements en cas de discrimination) et **Politique & Monitoring** (analyse des politiques publiques, avis et recommandations).

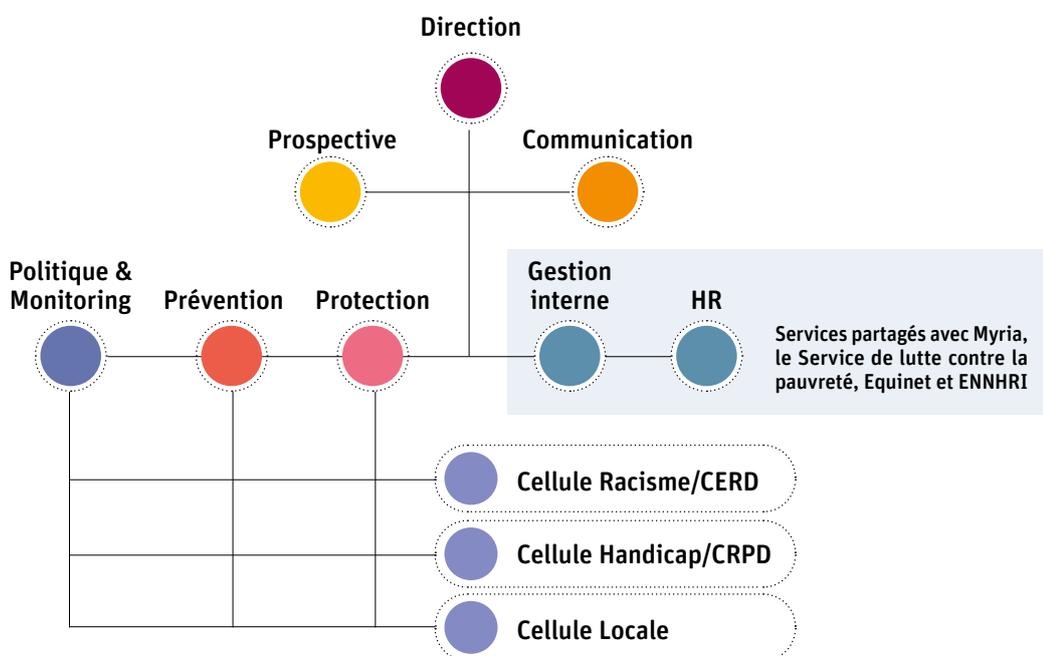
Nous avons également composé trois cellules transversales qui correspondent à nos engagements internationaux et aux accords que nous avons signés au niveau local. Le **handicap** pour commencer. En tant que mécanisme indépendant, Unia est chargé de la promotion, de la protection et du suivi de l'application de la Convention de l'ONU relative aux personnes handicapées (CRPD). Le **racisme** ensuite. Unia est en effet chargé de lutter contre le racisme, d'abord selon notre accord de coopération mais aussi parce qu'Unia a été désigné comme organisme chargé de traiter des communications au titre de l'article 14 de la Convention de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD). En tant qu'institution nationale des droits humains, Unia contribue aussi à l'évaluation de la Belgique en matière de respect des droits humains. Pour finir, notre **présence**

locale. Unia organise des points de contact locaux répartis sur le territoire belge, afin de renforcer notre présence locale.

Cette nouvelle structure a pour objectif de mieux coordonner notre travail sur différents niveaux, d'échanger plus efficacement, d'identifier le bon interlocuteur, de prendre des décisions plus rapides et plus transparentes. Les cellules transversales permettent de coordonner les orientations et notre vision sur ces thèmes et de prioriser notre travail

autour de projets en accord avec notre plan stratégique. Le service **Prospective**, nouvellement créé, jouera entre autre le rôle d'incubateur en donnant aux responsables de projets les outils nécessaires.

Le pari que nous faisons est de permettre, à travers cette nouvelle manière de travailler, à chaque membre de la cellule d'apporter son expertise dans un esprit d'interdisciplinarité et de transversalité. Cette nouvelle structure mise en place en octobre 2022 sera évaluée en 2023.



Nos ambassadeurs locaux : au service de la proximité

Unia organise des **points de contact locaux répartis sur le territoire belge** afin de garantir au citoyen un accès aisé à nos services, tel que le prévoit notre accord de coopération. Nos ambassadeurs locaux assurent donc la promotion de

l'égalité au niveau des collectivités locales. Ils mobilisent les ressources locales afin de renforcer l'accessibilité d'Unia. Ils soutiennent également les acteurs locaux qui jouent un rôle important dans la promotion de l'égalité et dans la lutte contre les discriminations.

Concrètement, les ambassadeurs locaux font remonter les problématiques, les besoins et les demandes du terrain local vers les services d'Unia et proposent des stratégies pour y répondre. À

cette fin, les ambassadeurs développent et entretiennent des réseaux locaux d'acteurs publics, associatifs et privés, ou s'y intègrent lorsque ces réseaux préexistent.

Dans le nouvel organigramme dont Unia s'est doté en 2022, la présence locale est définie comme une mission transversale qui responsabilise donc les divers services internes autour de projets ou de thématiques déclinés au niveau local.

Le retrait de la Flandre d'Unia a eu un lourd impact sur nos ambassadeurs actifs en Région flamande. Près de la moitié de l'équipe a été touchée par le licenciement collectif auquel Unia a dû se résoudre. Nous avons entamé une réflexion pour redéployer notre mission auprès des villes et des communes, car l'action sur le terrain local est une priorité pour Unia. L'action locale se poursuit donc en Flandre, mais dans un cadre restreint de compétences.

Commissions d'accompagnement sur le racisme et le handicap

Notre action touchant à la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) et à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) est soutenue par deux commissions d'accompagnement distinctes : la commission d'accompagnement sur le racisme et la commission d'accompagnement sur le handicap. Elles sont composées de représentants du monde universitaire, des partenaires sociaux et d'associations représentatives des publics cibles. Elles jouent un important rôle de caisse de résonance dans notre fonctionnement. La commission d'ac-

compagnement sur le racisme a par exemple été étroitement impliquée dans la rédaction du rapport d'Unia sur la [discrimination des personnes afrodescendantes](#).

À l'occasion des dix années d'activités de la commission d'accompagnement sur le handicap, Unia a mené en 2022 sur ses réseaux sociaux une [campagne](#) pour mettre en lumière son travail sur la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Fin 2022, la composition de la commission d'accompagnement a été revue pour tenir compte du retrait de la Flandre d'Unia.

La commission d'accompagnement sur le racisme a tenu sa première réunion en 2022 dans la salle Paula D'Hondt-Van Opdenbosch. ■

Paula D'Hondt-Van Opdenbosch



Le 23 novembre 2022 Paula D'Hondt-Van Opdenbosch est décédée. Elle a défendu bec et ongles la création d'une organisation permanente de lutte contre le racisme et la discrimination, jetant ainsi les bases d'Unia, de Myria et du Service de lutte contre la pauvreté. Pour rendre hommage à sa combativité et à ses mérites, nous avons donné son nom à l'une de nos nouvelles salles de réunion. La commission d'accompagnement sur le racisme a eu l'honneur d'être la première à utiliser cette salle.

Perspective d'avenir pour Unia



Marisa Fella est cheffe du nouveau service Prospective. Ce service d'étude joue le rôle d'incubateur pour la connaissance, l'innovation et la stratégie de notre organisation. Il soutient l'élaboration et la mise en œuvre des plans stratégiques et opérationnels d'Unia. L'occasion de lui demander comment elle envisage l'avenir maintenant que nous nous sommes dotés d'un nouvel organigramme et d'un plan stratégique pour les 5 années à venir.

Après une année 2022 houleuse, quel regard portez-vous sur la place d'Unia dans une société polarisée ?

Nous constatons que la polarisation de la société est partout. Dans tout combat, il y a polari-

sation : c'est autant l'opposition maximale entre deux points de vue que le processus les éloignant l'un de l'autre. L'enjeu pour notre organisation est de maintenir le cap de l'accès des droits à tous et de défendre ceux qui sont les plus vulnérables et

discriminés. Toutefois, nous vivons cette polarisation dans l'exercice-même de nos métiers. Pour certains, les choix d'Unia, ses positions même modérées peuvent paraître polarisantes. Nous réaffirmons notre position : tout citoyen doit avoir accès aux mêmes droits. C'est fondamental.

Dans notre plan stratégique 2023-2027, nous réaffirmons le principe 'Nothing about us without us' (Rien pour nous sans nous). Construire ensemble notre société, c'est primordial. Même en temps de crise. En

pleine crise du COVID-19, nous plaidions pour que les pouvoirs publics adoptent une liste des points d'attention pour une gestion de la crise sanitaire en accord avec les droits humains. En outre, la fracture numérique, l'intelligence artificielle, la polarisation et les vulnérabilités sont de vraies questions que nous nous sommes posées et auxquelles nous avons essayé d'apporter une réponse dans notre nouveau plan stratégique. Nous portons une attention particulière aux partenariats avec les acteurs de terrain en étant extrêmement vigilants à atteindre les publics les plus fragiles qui ont plus de difficultés à s'adresser à nous.

Comment Unia peut-il tirer son épingle du jeu et offrir un service au citoyen qui reste utile et pertinent ?

Pour un organisme de promotion de l'égalité, il est important d'être aux côtés des personnes les plus vulnérables. Il y a celles que nous connaissons déjà, fragilisées en raison de leur âge, d'un handicap, de leur origine ou encore de leur orientation sexuelle, mais aussi des nouveaux groupes qui se profilent dans la société et dont la particularité est de cumuler plusieurs critères de fragilité. Une société

qui ne met pas en place des politiques en faveur de l'égalité se rend à son tour vulnérable.

Le concept d'intersectionnalité qui permet, par exemple, de croiser les critères de genre, d'origine et de condition sociale est particulièrement utile pour identifier des situations de discriminations qui nous échapperaient autrement. C'est un concept dynamique que nous avons commencé à appliquer dans le travail de recueillement des signalements de nos équipes. Nous avons également commencé à introduire la pensée intersectionnelle dans nos études et nos recommandations. Nous constatons que le concept émerge doucement au niveau juridique. Nous allons aussi intensifier notre maillage local au travers de partenariats variés.

Une des ambitions d'Unia affichée dans son plan stratégique est de rester plus que jamais un organisme de promotion de l'égalité de référence. Comment comptez-vous y arriver ?

Unia est un organisme pour l'égalité et aussi le fruit d'un engagement humaniste. La création du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme à la suite du Commissariat royal à

la politique des immigrés dirigé par la regrettée Paul D'Hondt était l'aboutissement d'une convergence entre, d'une part, la reconnaissance juridique de la nécessité de combattre le racisme avec la loi Moureau et, d'autre part, l'expertise engagée de spécialistes de terrain dont certains sont venus travailler au Commissariat royal à la politique des immigrés puis au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Dès lors, Unia est devenu un organisme de promotion de l'égalité (Equality Body). Nous sommes indépendants, et l'engagement est dans notre ADN. Nous sommes des experts engagés par les droits humains et nous travaillons à être un organisme de promotion de l'égalité de référence dont les avis et recommandations portent. L'Europe qui désire évoluer vers plus de transparence et de démocratie en son sein a lancé un projet de directive sur les standards des Equality Bodies visant ainsi la qualité et l'indépendance notamment financière de ces organismes sur le continent. Unia remplit déjà la majeure partie des conditions reprises dans cette directive. Ce serait une réelle opportunité si ce texte était voté et un beau défi. ■

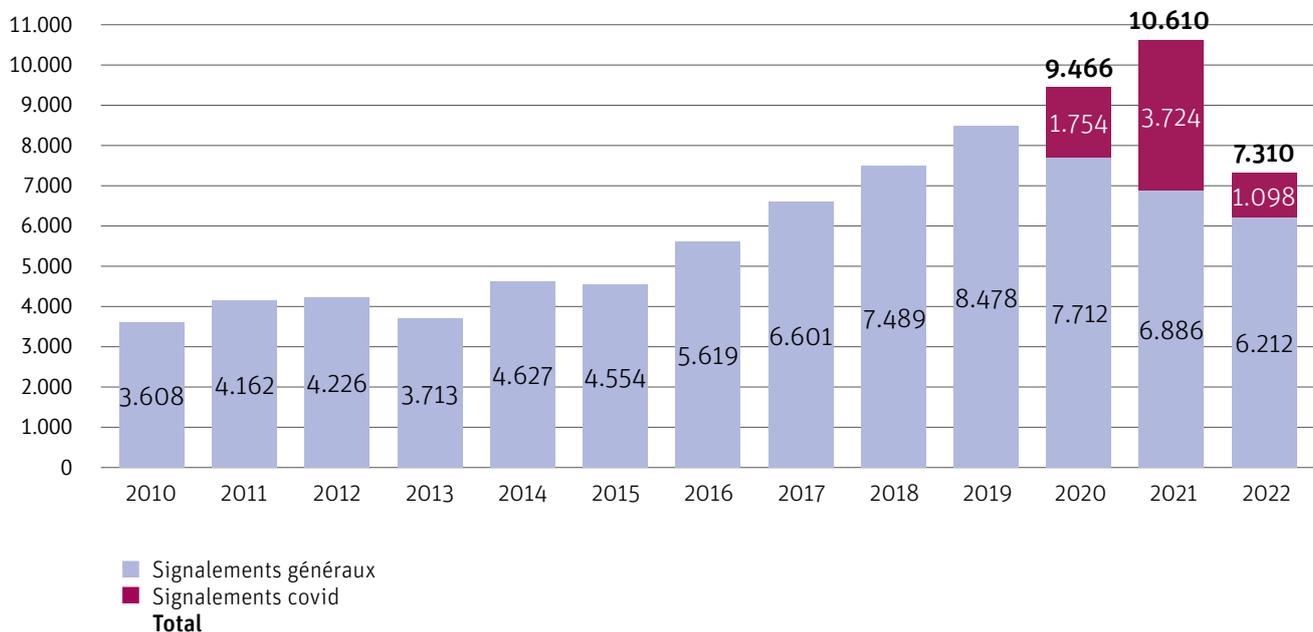
Annexes

Signalements et dossiers

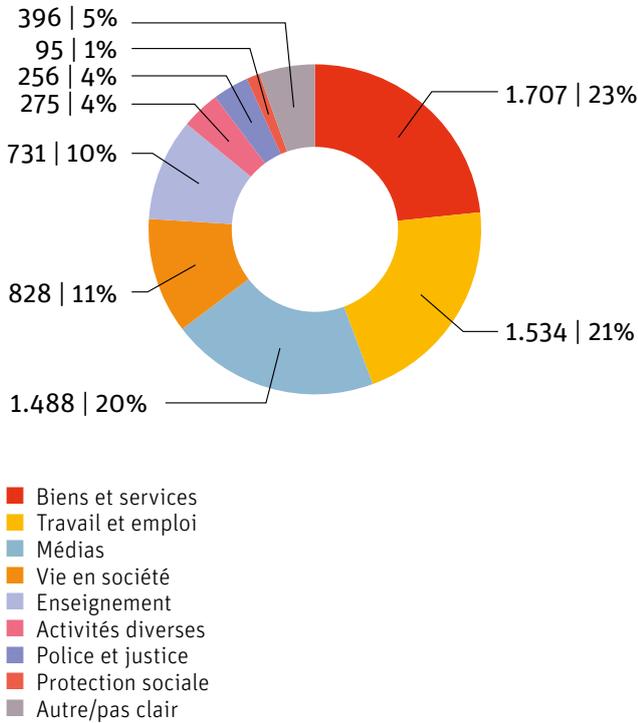
Unia reçoit un signalement lorsqu'une personne se sent discriminée. Si Unia est compétent, nous ouvrons un dossier. Plus d'informations sur [notre méthodologie](#) sur notre site internet. Vous trouvez ci-dessous un aperçu des signalements et dossiers d'Unia en 2022 avec des chiffres et tendances de ces dernières années.

La valeur « n » dans les graphiques peut être plus élevée que le nombre effectif de signalements. Cela s'explique, car un même signalement peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination.

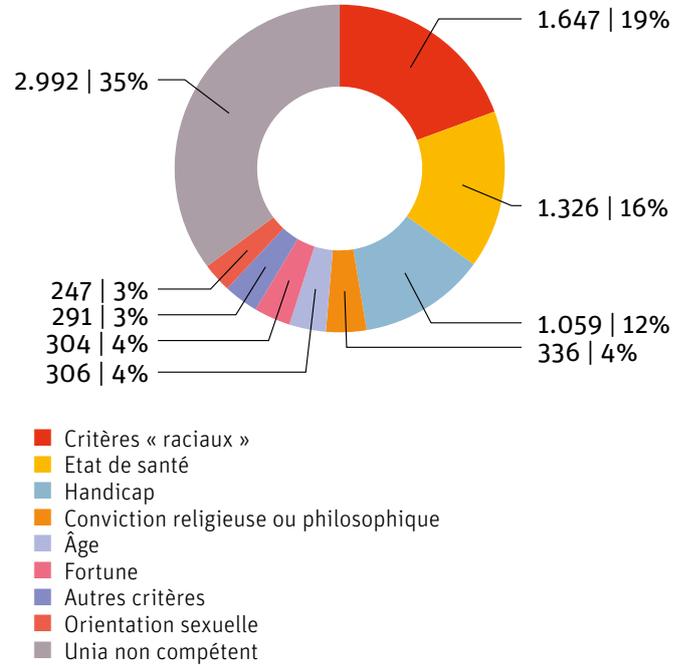
Signalements - par année



Signalements - par domaine



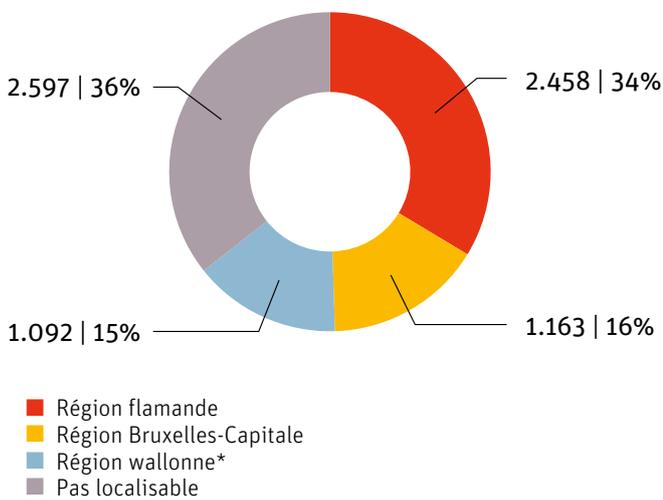
Signalements - par critère de discrimination



Pour certains signalements, la localisation n'est pas disponible et/ou pertinente. C'est par exemple le cas des signalements dans le domaine « médias ». Un message de haine sur internet ne

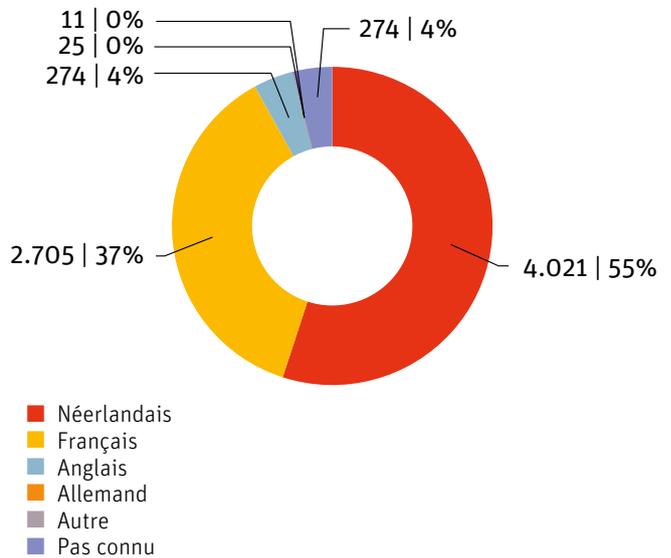
peut pas être relié à une région particulière. Ces signalements sont alors enregistrés comme « pas localisable ».

Signalements - par région



* dont 16 signalements en Communauté germanophone

Signalements - par langue

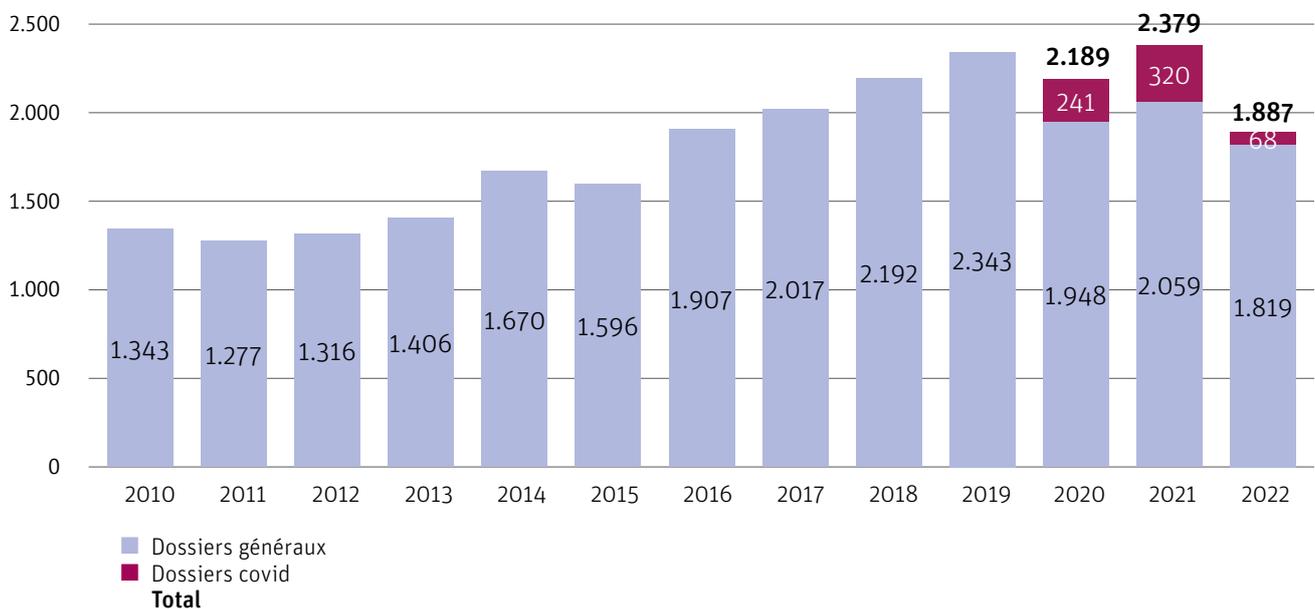


Unia ouvre un dossier lorsque deux conditions sont remplies :

- › le signalement renvoie à un critère de discrimination pour lequel Unia est compétent ou qui a trait aux droits des personnes handicapées,
- › l'auteur du signalement attend un avis concret ou une autre intervention.

L'ouverture d'un dossier n'est donc pas nécessairement liée à la gravité et au caractère fondé ou non des faits. Plusieurs signalements concernant les mêmes faits sont en principe regroupés dans un même dossier.

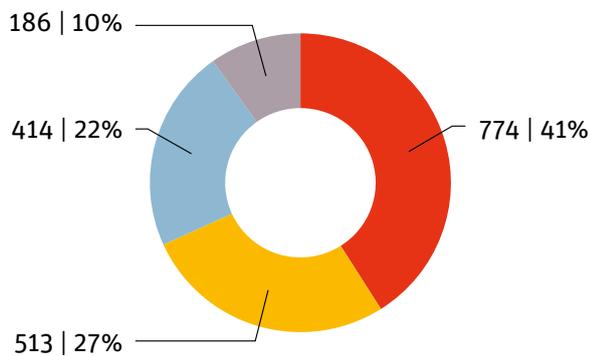
Dossiers - par année



Taux de conversion de signalements en dossiers - par année



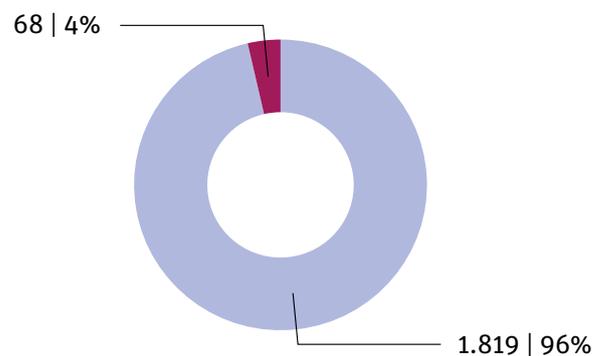
Dossiers - par région



- Région flamande
- Région wallonne*
- Région Bruxelles-Capitale
- Pas localisable

* dont 9 dossiers en Communauté germanophone

Dossiers COVID-19

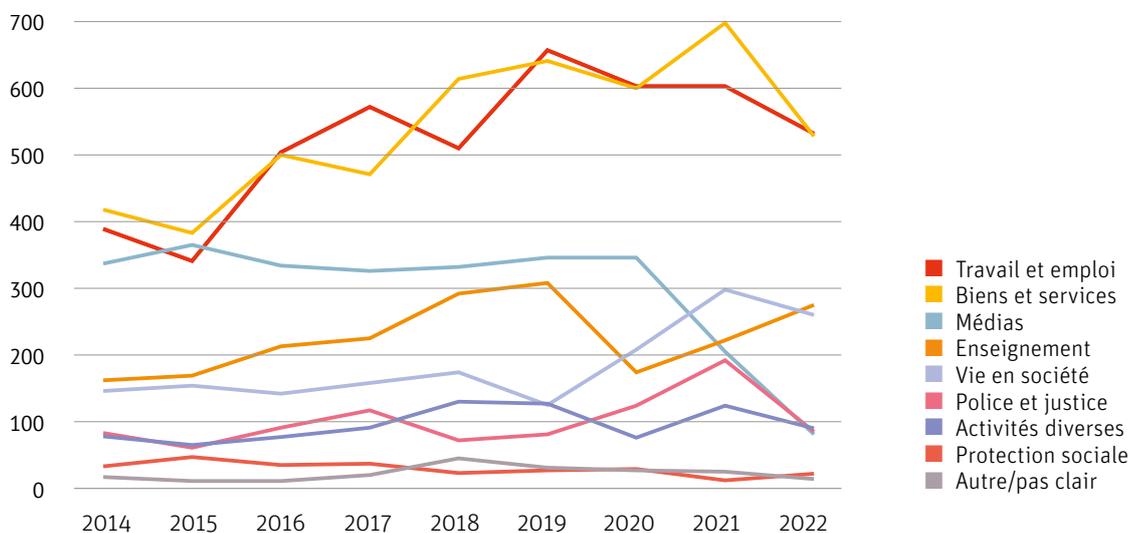


- Généraux
- Covid

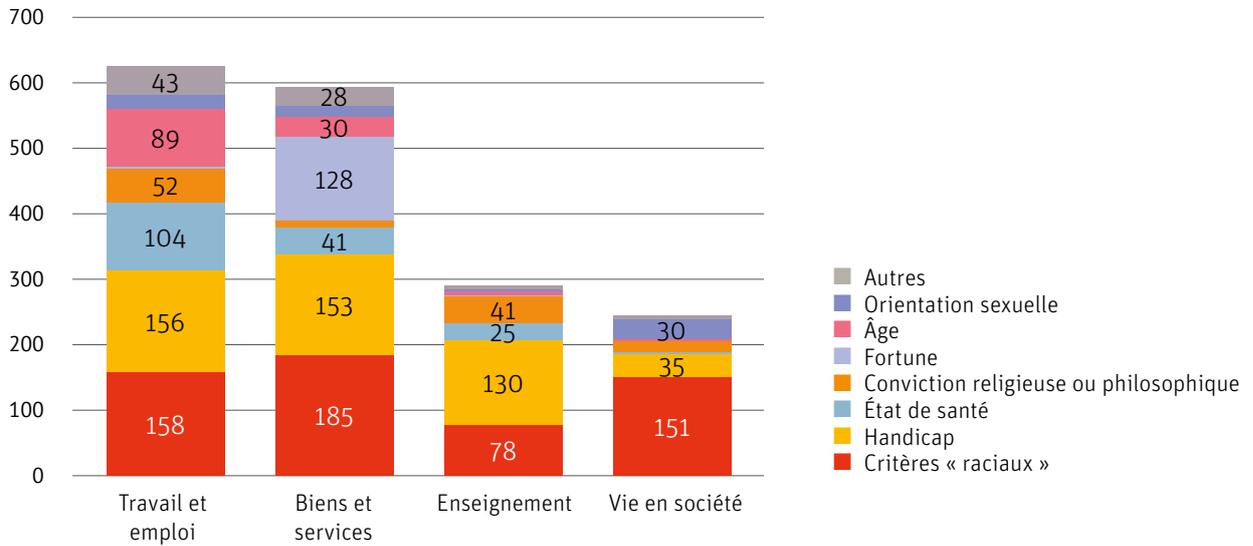
Notre présentation des dossiers par domaine et critère prend en compte la totalité des dossiers ouverts par Unia en 2022. Les dossiers ouverts par Unia précédemment et sur lesquels nous avons continué à travailler en 2022 ne sont ici pas repris.

La valeur « n » dans les graphiques peut être plus élevée que le nombre effectif de dossiers. Cela s'explique, car un même dossier peut avoir trait à plusieurs critères de discrimination.

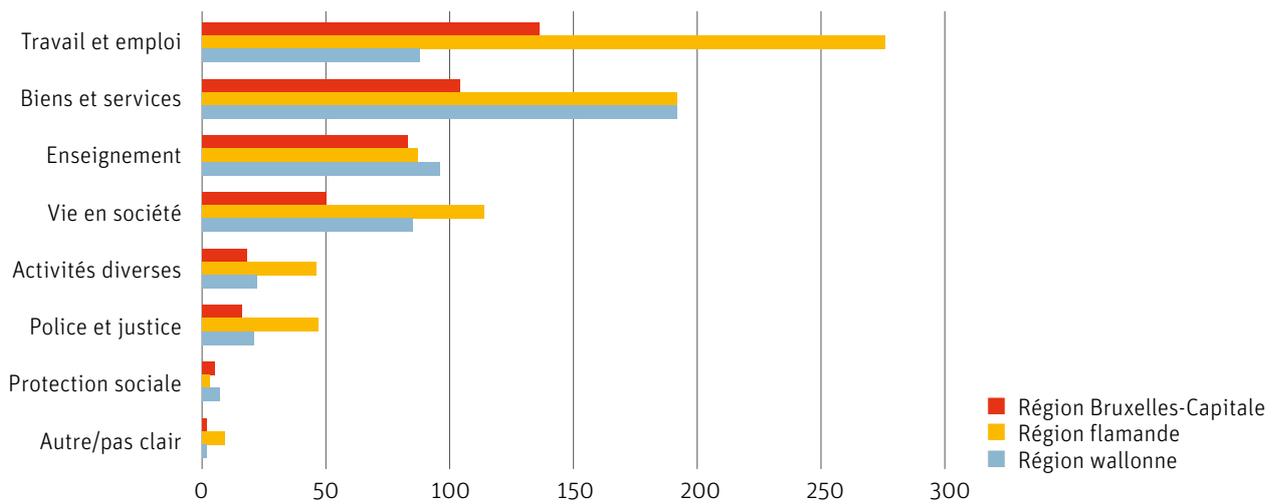
Dossiers - par année et par domaine



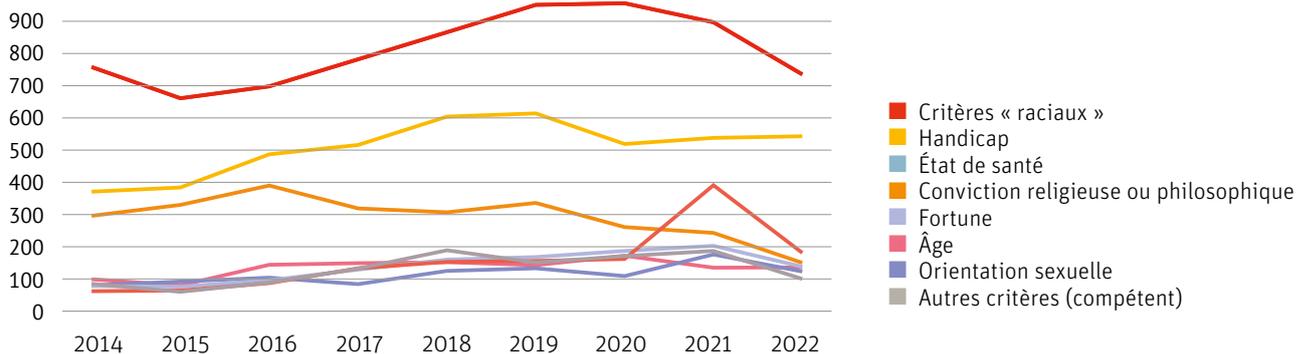
Dossiers - par critère de discrimination et par domaine principal



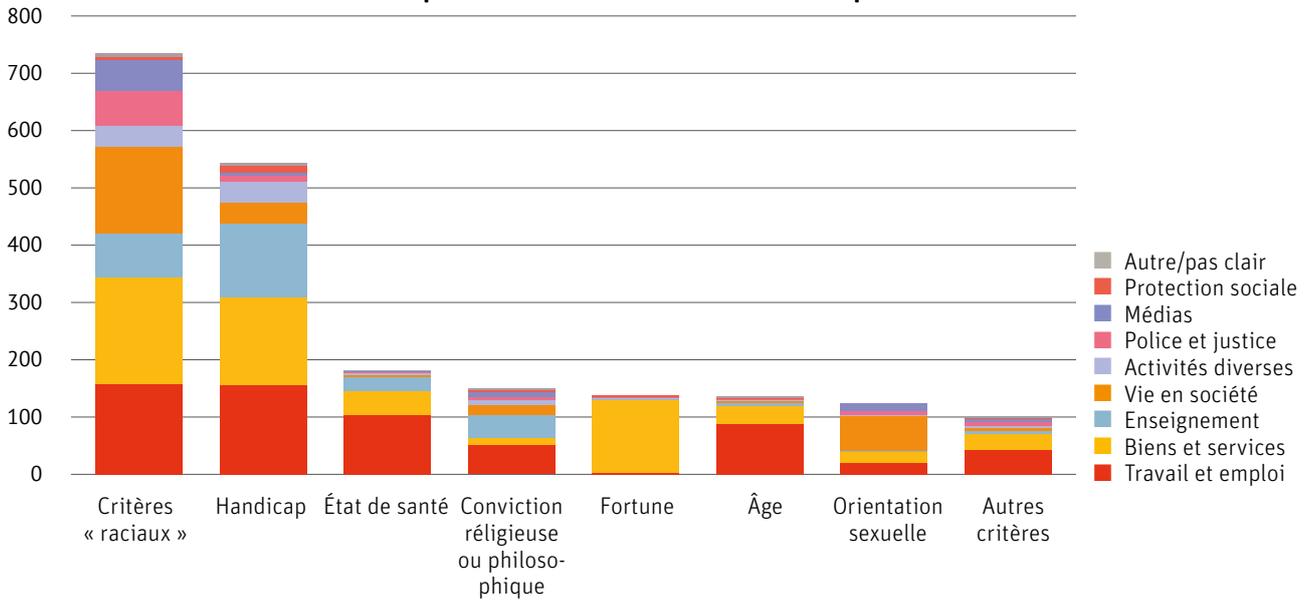
Dossiers hors médias - par domaine et par région



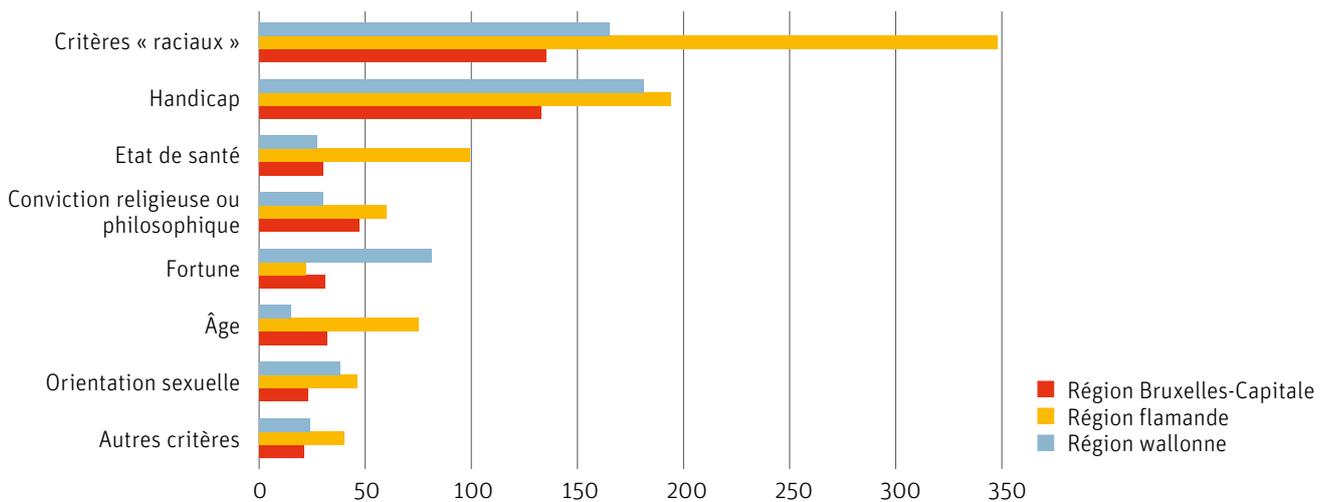
Dossiers - par année et par critère de discrimination



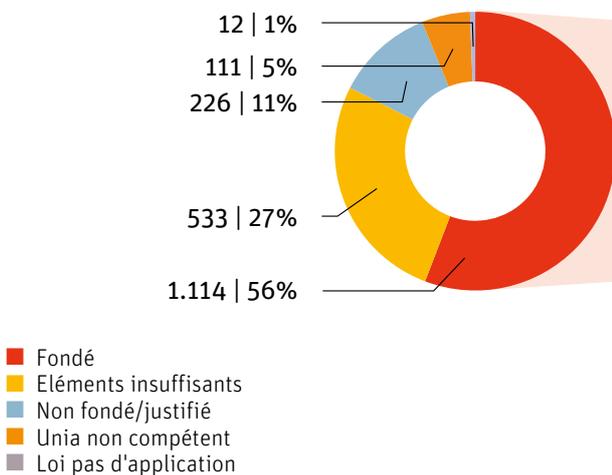
Dossiers - par critère de discrimination et par domaine



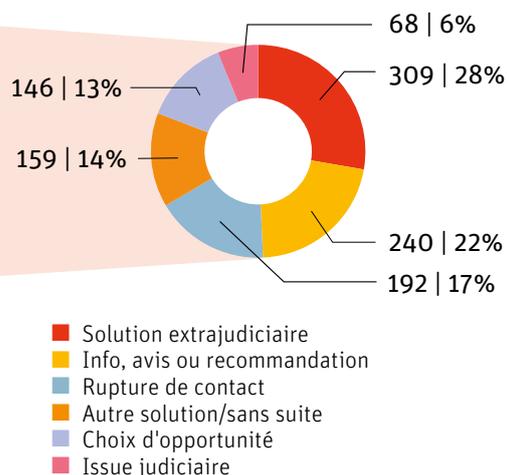
Dossiers hors médias - par critère de discrimination et par région



Dossiers clôturés - par raison



Dossiers clôturés fondés - par résolution



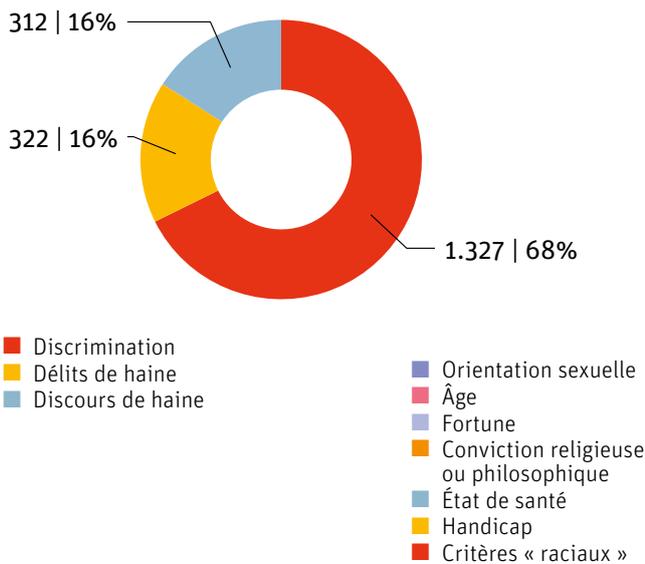
Nous pouvons classer nos dossiers par type de comportement interdit :

- **La discrimination** : directe, indirecte, par association, par un fonctionnaire, le refus d'aménagement raisonnable, l'injonction de discriminer.
- **Les discours de haine** : l'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence, les insultes verbales et non-verbales, les menaces, le négationnisme, la diffamation, l'abus de moyens de communication...

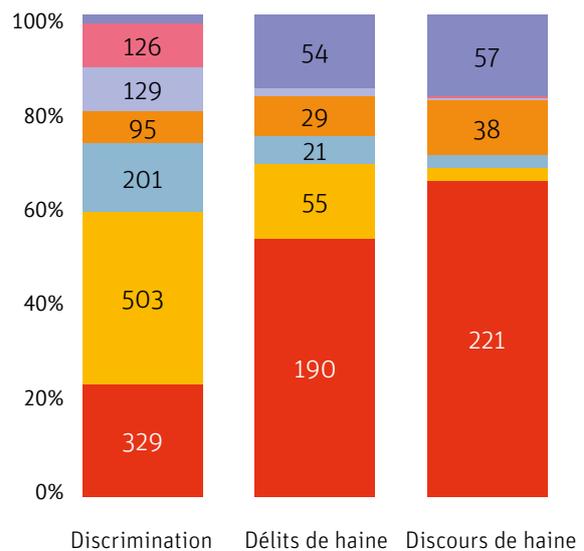
- **Les délits de haine** : l'homicide, le harcèlement, les coups et blessures, les graffitis et dégradations mobilières ou immobilières, atteinte à la liberté et à l'inviolabilité du domicile, l'abus d'autorité...

Les comportements interdits présentés ici sont issus des dossiers clôturés en 2022 (et non des dossiers ouverts en 2022). Il est en effet nécessaire de connaître l'issue du dossier pour déterminer le type de comportement interdit.

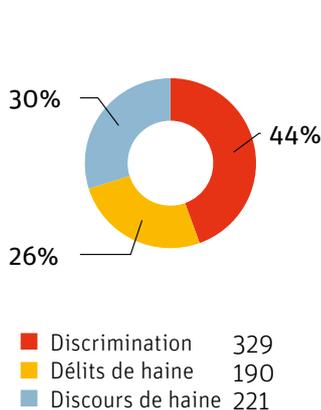
Dossiers clôturés - par comportement interdit



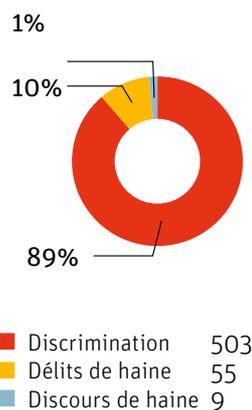
Dossiers clôturés - par comportement interdit et par critère de discrimination



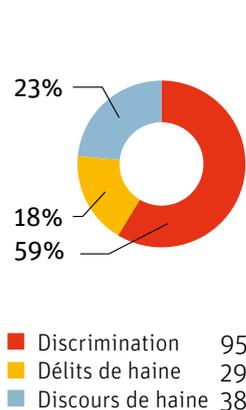
Critères « raciaux »



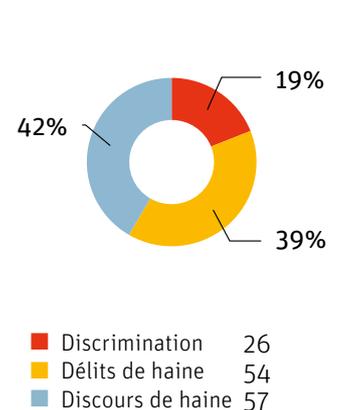
Handicap



Conviction religieuse ou philosophique



Orientation sexuelle



Actions en justice

Unia est légalement habilité à intenter une action en justice avec l'accord de son conseil d'administration. Cela ne se fait que dans des circonstances exceptionnelles. Par exemple lorsque les parties impliquées ne parviennent pas à trouver une solution par le dialogue, qu'une solution

extrajudiciaire n'est pas possible ou encore que les faits sont particulièrement graves ou qu'une décision de justice est souhaitable dans le cadre de la 'strategic litigation'. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des cas pour lesquels le conseil d'administration a donné son accord pour le faire. Lorsqu'un jugement ou un arrêt a déjà été rendu, c'est également précisé.

	Faits	Procédure	Critère
 DISCRIMINATION	<p>Une employée est licenciée à son premier jour de travail dans un bureau d'assurance d'Alost après qu'il est apparu qu'elle avait les dents abîmées. Elle a expliqué que c'était dû à une maladie héréditaire et qu'une opération prévue avait été reportée. Les gérants ne l'ont pas entendu ainsi et ont fait pression sur elle pour qu'elle accepte de mettre fin à son contrat par consentement mutuel. L'employeur n'ayant pas répondu à nos demandes répétées de dialogue, Unia et l'employée ont saisi le tribunal.</p>	Civile	Caractéristiques physiques ou génétiques
	<p>Le président du tribunal du travail de Gand, section d'Alost, a jugé le 8 février 2023 que les arguments invoqués par le bureau d'assurance pour justifier le licenciement étaient fallacieux et ne pouvaient être objectivés d'aucune manière. Le tribunal a accordé à la victime l'indemnité forfaitaire prévue correspondant à six mois de salaire brut en réparation de son préjudice matériel et moral. Le président du tribunal a déclaré sans ambages que « l'argument selon lequel l'apparence de la dame provoquait des réactions négatives de la part des clients ou des collègues ne peut pas justifier une distinction.</p>		
	<p>Refus persistant par un camping d'accepter des chiens d'assistance en formation.</p>	Civile	Handicap, état de santé

	Faits	Procédure	Critère
 DISCRIMINATION	Recours Pôles territoriaux contre le Communauté française. Soutien du recours en annulation introduit par l'asbl Inclusion contre le Décret de la Communauté française instaurant les Pôles territoriaux en ce qu'il crée une différence de traitement entre différentes catégories d'élèves et exclu de facto les élèves avec une déficience intellectuelle de mesures d'accompagnements adaptées dans l'enseignement ordinaire sans devoir passer une année dans l'enseignement spécialisé.	Civile	Handicap
	Refus de visite sur base du critère fortune (CPAS). La requérante a contacté Unia en juin 2021 suite au refus d'un propriétaire privé de lui faire visiter un bien situé à Charleroi. Procédure en cessation.	Civile	Fortune
	Action en justice contre les autrices des faits de harcèlement raciste, violence verbale et physique contre une habitante dans une maison de repos à Bruxelles.	Civile	Racisme
	Action en cessation à l'encontre de la SNCB : refus d'accès aux trains pour les personnes en situation de handicap. À ce jour, quand une personne à mobilité réduite se rend dans une gare considérée comme accessible par la SNCB, elle peut arriver sur le quai mais ne peut pas monter dans le train sans assistance.	Civile	Handicap
	Intervention volontaire dans une procédure d'appel en cours devant la cour du travail de Gand, section Bruges. Discrimination ou harcèlement de deux travailleurs en raison de leur origine africaine ou maghrébine. Après le dépôt d'une plainte, ils ont été licenciés.	Civile	Racisme
	Refus d'aménagement raisonnable à l'emploi. La requérante est atteinte d'une maladie génétique orpheline et travaillait depuis plusieurs années au sein de la police fédérale à Charleroi. La requérante a fait une demande d'aménagement à son employeur sur base des recommandations du médecin du travail et des spécialistes qui la suivent. Cette demande a été refusée.	Civile	Handicap, état de santé

	Faits	Procédure	Critère
 DISCRIMINATION	<p>Refus d'aménagements raisonnables chez la société wallonne des eaux (SWDE). La SWDE refuse de reconnaître une discrimination sous forme de refus d'aménagement raisonnable. Même si elle laisse aujourd'hui croire en une ouverture pour le retour au travail du requérante, elle ne met pas en place les aménagements nécessaires pour garantir que ce retour se fasse dans des conditions tenables pour le requérant au vu de son handicap.</p>	Civile	Handicap, état de santé
	<p>Action en cessation contre un propriétaire pour refus d'une candidate-locataire en raison de la nature et de la hauteur de ses revenus et conservation par le propriétaire d'une indemnité de rupture de bail.</p>	Civile	Fortune, origine sociale
 DISCOURS DE HAINE	<p>Un homme a publié des symboles néo-nazis sur son profil public VK. Dans ses messages, il stigmatisait et déshumanisait les personnes en exil, les personnes d'origine musulmane, les Noirs, les Juifs... Il glorifiait le nazisme et Adolf Hitler et minimisait et niait l'Holocauste.</p> <p>L'homme avait été membre du Voorpost et avait des contacts internationaux dans le milieu de l'extrême droite.</p> <p>Le tribunal correctionnel de Flandre orientale, section de Dendermonde, a jugé le 9 novembre 2022 que les délits d'incitation et de négationnisme étaient établis. L'homme a été condamné à 6 mois d'emprisonnement (avec sursis probatoire de 3 ans) et à une amende de 800 euros (avec sursis probatoire pour la moitié pendant 3 ans). Il doit suivre un traitement pour son problème d'alcool, chercher un emploi et participer à une visite guidée de la Kazerne Dossin.</p> <p>Unia reçoit 350 euros de dommages et intérêts et 280 euros d'indemnité de procédure.</p>	Pénale	Racisme, conviction philosophique et religieuse

	Faits	Procédure	Critère
 DISCOURS DE HAINE	<p>Incitation à la haine et discrimination par un fonctionnaire à l'égard de la communauté des Roms sur Facebook; discrimination par un fonctionnaire pour avoir exigé que des élèves retirent leur foulard sous peine de ne pas corriger leur examen et pour diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou haine raciale dans une diapositive comparant les hommes d'origine africaine à des singes.</p>	Pénale	Racisme
	<p>Le 30 août 2020 s'est tenue à Ostende la 'Marche contre l'impunité' à la suite des troubles survenus le 6 août 2020 sur la plage de Blankenberge, qui avaient vu des jeunes affronter la police. Pendant le défilé, un homme a fait le salut hitlérien alternatif (ou 'salut de Kühnen').</p> <p>Le tribunal correctionnel de Flandre occidentale, section de Bruges a jugé le 8 novembre 2022 qu'il était tout à fait invraisemblable que le prévenu n'ait pas su que le salut de Kühnen était un salut hitlérien alternatif. Le prévenu était en effet connu pour ses sympathies d'extrême droite et connaissait sans aucun doute les symboles utilisés et leur signification. Le dossier contenait d'ailleurs aussi une photo sur laquelle le prévenu faisait le salut hitlérien alternatif à côté d'un homme portant une photo d'Adolf Hitler. L'homme a été condamné à une amende de 800 euros, dont la moitié avec sursis pendant trois ans. Unia a reçu des dommages et intérêts de 250 euros et une indemnité de procédure de 280 euros.</p>	Pénale	Racisme
 DÉLIT DE HAINE	<p>Agression à caractère raciste survenue le 3 septembre 2022 à Charleroi. Unia se constitue partie civile auprès d'un juge d'instruction.</p>	Pénale	Racisme, conviction philosophique et religieuse
	<p>Agression à Saint-Josse-ten-Noode de la part d'un frère homophobe. Unia se constitue partie civile en son propre nom aux côtés de la victime.</p>	Pénale	Orientation sexuelle
	<p>Agression homophobe à Bruxelles contre un couple d'hommes. Unia met en lumière et dénonce le phénomène d'attaque homophobe commise en bande de plus en plus fréquent au vu des différents signaux récents observés.</p>	Pénale	Orientation sexuelle

Communication

Nos sites internet

	Unia.be	Formulaire de signalement	eDiv	Le Choix Égalité	Datahub
Visiteurs	335.261	22.591	15.235	7.301	1.799
Pages vues	893.137	93.996	470.474	14.746	5.605
Pages/visite	1,89	3,2	17,54	1,74	2,39
Temps/visite	2'35"	2'57"	12'10"	0'59"	2'07"

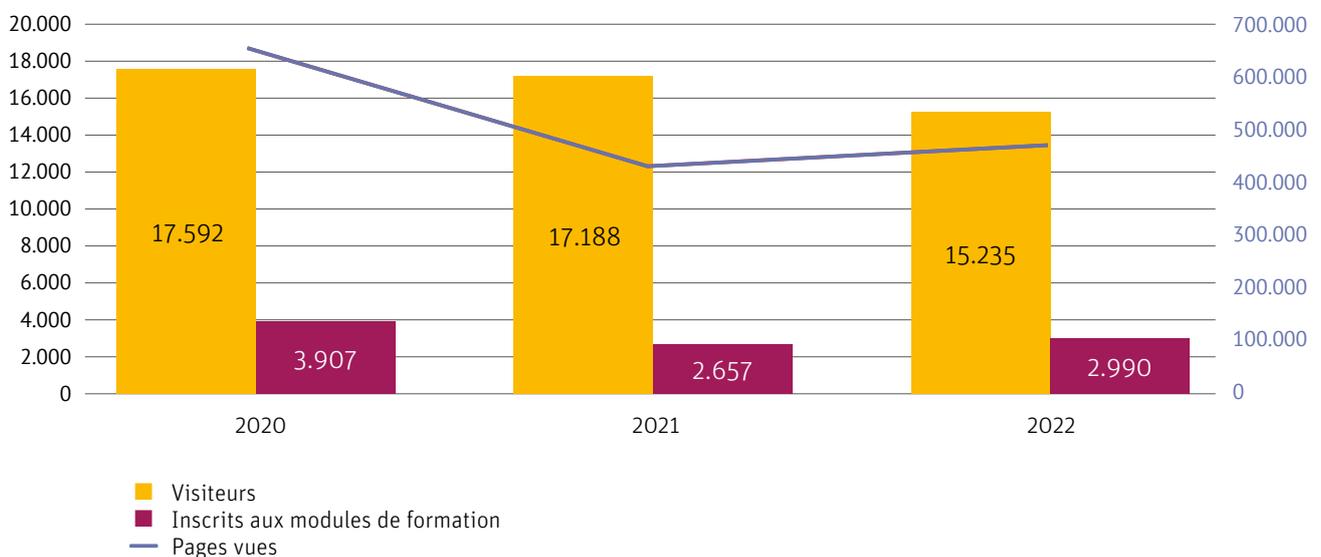
Focus sur la plateforme d'apprentissage eDiv :

- › 15.235 visiteurs (-11% par rapport à 2021) dont 22% sont venus plus d'une fois sur le site.
- › 470.474 pages vues (+9% par rapport à 2021) avec en moyenne plus de 17 pages vues par visite (+12% par rapport à 2021), ce qui montre que les visiteurs naviguent sur le site pour trouver

des informations complémentaires. Cela se voit également dans le temps passé sur le site. En un an, on est passé d'une moyenne de 10'52" à 12'10". Les chiffres de 2020 étaient exceptionnels en raison des confinements multiples dans le cadre de la pandémie de COVID-19.

- › 2.990 inscrits aux modules de formation. C'est une hausse de 13% par rapport à 2021.

Évolution des visites sur eDiv



Nos réseaux sociaux

	Facebook	Twitter	LinkedIn	Instagram
Abonnés au 31/12/2022	16.462	6.431	5.229	2.370
Nombre de publications	146	158	124	38

Nos newsletters

	Unia News	Handi News	COL13	Juri News
Abonnés au 31/12/2022	5.517	2.168	437	2.538
Nombre d'envois	8	4	4	1

La presse



Unia a répondu à près de 200 demandes de journalistes en 2022.

Nous avons donné une trentaine d'interviews en radio ou télévision.

Par ailleurs, chaque mois, Unia est mentionné dans 30 à 60 articles dans la presse écrite ou online.

Nous avons également publié 10 communiqués de presse en 2022, à raison d'environ un par mois.

Composition du conseil d'administration interfédéral

Membres effectifs	Membres suppléants
Nominations par la Chambre des Représentants	
Shaireen AFTAB Hanne DE ROO Ellen DESMET Marc MICHILS Jogchum VRIELINK Sotieta NGO Bernadette RENAULD Charles-Eric CLESSE Hajib EL HAJJAJI Didier DOCHAIN	Tine CLAUS Claudia BONAMINI Saloua EL MOUSSAOUI Abdelkarim BELLAFKIH Dirk JACOBS Pauline TOMBUS Achilvie DOCKETH-YEMALAYEN Pierre NILLES Pierre-Arnaud PERROUTY Vincent YZERBYT
Nominations par le Parlement flamand	
Matthias STORME Sabine POLEYN Hasan DUZGUN	Boudewijn BOUCKAERT Sami SOUGUIR
Nominations par le Parlement wallon	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIERE Christophe JAMBERS
Nominations par le Parlement de Bruxelles-Capitale	
Fahim DE LEENER Shadi FARKHOJASTEH	Joeri BEHETS Anne BANET
Nominations par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles	
Anne LAMBELIN Pierre-Alexandre ASMANIS DE SCHACHT	Hajar LAWRIZY Corentin DELMOTTE
Nominations par le Parlement de la Communauté germanophone	
Dirk SCHLEIHS	Uwe KÖBERICH

Budget, bilan et compte de résultats

Unia est principalement financé par l'autorité fédérale – par une dotation du budget et une subvention de la Loterie Nationale – et par les Régions et les Communautés. Ce financement est défini dans l'accord de coopération entre le pouvoir fédéral, les Régions et les Communautés portant création du Centre interfédéral de l'Égalité des chances. Le SPF Stratégie & Appui est régulièrement informé de la situation financière et la Cour des comptes vérifie chaque année les comptes d'Unia et la manière dont les ressources ont été utilisées. Un bureau de réviseurs examine également les comptes chaque année.

L'accord de coopération stipule qu'Unia est financé par les entités fédérées sur la base de la clé de répartition suivante :

	€
Fédéral*	8.352.000
Flandre	957.424
Région wallonne	679.783
Fédération	306.250
Wallonie-Bruxelles	128.000
Région de Bruxelles-Capitale	19.271
Communauté germanophone	19.271
Total	10.442.728

* dont la Loterie Nationale et le SPF BoSa

Vous trouverez ci-dessous un aperçu des principaux chiffres du bilan au 31 décembre 2022 et du compte de résultats pour 2022. Les états financiers

ont été contrôlés par le réviseur d'entreprise et ont été approuvés par le Conseil d'administration interfédéral d'Unia.

Bilan au 31 décembre 2022			
ACTIFS	7.628.153	PASSIFS	7.628.153
Actifs immobilisés	125.885	Obligations à long terme	5.222.168
Actifs circulants	7.502.268	Fonds propres	4.770.029
• Créances échues à moins d'un an	891.830	• Capital	3.451.022
• Placements de trésorerie et valeurs disponibles	6.264.679	• Réserves non disponibles	1.740.000
• Compte de régularisation	345.759	• Résultat provisoire	64.297
		• Résultat reporté	-485.290
		Provision	452.139
		Obligations à court terme	2.405.985
Compte de résultats 2022			
CHARGES	-11.311.040	PRODUITS	11.375.337
Frais de fonctionnement	-1.950.409	Subventions	10.442.728
Frais de personnel	-9.190.694	• Subvention fédérale	8.352.000
Amortissements	-110.018	• Subventions régionales et communautaires	2.090.728
Charges financières	-29	Produits d'activités	923.685
Affectation réserves/provision	-59.890	Recettes diverses	2.876
		Augmentation de valeur	6.048
RÉSULTAT			64.297

Rapport annuel 2022 – Unia comme organisme de promotion de l'égalité
Bruxelles, mai 2023

Éditeur :

Unia, Centre interfédéral pour l'égalité des chances
Place Victor Horta 40 (boîte 40), 1060 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00

Rédaction : Unia

Rédaction finale : Unia

Traduction : Michel Teller

Conception graphique et mise en page : StudiOrama.be

Photos : François De Heel, Unia

Impression : Bulckens

Editrice responsable : Els Keytsman

Dit rapport is ook beschikbaar in het Nederlands.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

Vous retrouvez cette publication sur www.unia.be à la rubrique « Publications & Statistiques ». Vous pouvez également commander une version papier de ce rapport en cliquant sur le bouton « Commandez une version papier » sur la page du site unia.be. Cette publication vous est gracieusement offerte. Des frais de port peuvent cependant vous être facturés en cas de commande importante ou de livraison express.

Sauf mention contraire, l'information contenue dans ce rapport annuel est libre de droits. Elle peut être utilisée gratuitement à des fins personnelles et non commerciales à condition de mentionner l'auteur. Tout autre usage des textes, photos et illustrations nécessite l'autorisation d'Unia à info@unia.be.

Unia
Place Victor Horta 40 (boite 40)
1060 Bruxelles
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



unia.be    