

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 mei 2018

EVALUATIE
van de antidiscriminatiewetten
van 10 mei 2007

VERSLAG

NAMENS DE VERENIGDE COMMISSIES VOOR
DE JUSTITIE EN VOOR DE VOLKSGEZONDHEID,
HET LEEFMILIEU EN DE MAATSCHAPPELIJKE
HERNIEUWING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Damien THIÉRY** EN
MEVROUW **Anne DEDRY**

INHOUD

Blz.

Deel I. Voorstelling van het verslag van de Commissie van experts bedoeld bij artikel 52, § 2, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.....	3
Deel II. Gedachtewisseling met de Commissie van experts en met de leden van de federale regering.....	14
A. Vragen en opmerkingen van de leden.....	14
B. Antwoorden	28
C. Replieken	44
D. Bijkomende antwoorden	48
Deel III. Hoorzitting met Unia en met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	51
A. Inleidende uiteenzetningen.....	51
B. Vragen en opmerkingen van de leden	55
C. Antwoorden	72
D. Replieken	112

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 mai 2018

ÉVALUATION
des lois antidiscrimination
du 10 mai 2007

RAPPORT

FAIT AU NOM DES COMMISSIONS RÉUNIES
DE LA JUSTICE ET DE LA SANTÉ PUBLIQUE, DE
L'ENVIRONNEMENT ET DU RENOUVEAU
DE LA SOCIÉTÉ
PAR
M. **Damien THIÉRY** ET
MME **Anne DEDRY**

SOMMAIRE

Pages

Partie Ier. Présentation du rapport de la commission d'experts visée à l'article 52, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	3
Partie II. Échange de vues avec la commission d'experts et des membres du gouvernement fédéral.....	14
A. Questions et observations des membres... <td>14</td>	14
B. Réponses.....	28
C. Répliques.....	44
D. Réponses supplémentaires.....	48
Partie III. Audition de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et d'Unia.....	51
A. Exposés introductifs	51
B. Questions et observations des membres... <td>55</td>	55
C. Réponses	72
D. Répliques.....	112

**Samenstelling van de commissie van Jusititie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission de la Justice à la date de dépôt du rapport**
Voorzitter/Président: Philippe Goffin

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Sophie De Wit, Sarah Smeyers, Goedele Uyttersprot, Kristien Van Vaerenbergh
PS	Laurette Onkelinx, Özlem Özen
MR	Gautier Calonne, Gilles Foret, Philippe Goffin
CD&V	Sonja Becq, Raf Terwegen
Open Vld	Egbert Lachaert, Carina Van Cauter
sp.a	Annick Lambrecht
Ecolo-Groen	Stefaan Van Hecke
cdH	Christian Bruckone

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Christoph D'Haese, Koenraad Degroote, Daphné Dumery, Wim Van der Donckt, Yoleen Van Camp
Paul-Olivier Delannois, Ahmed Laaouej, Karine Lalieux, Fabienne Winckel
Benoît Friart, Luc Gustin, Philippe Pivin, Stéphanie Thoron
Griet Smaers, Els Van Hoof, Servais Verherstraeten
Katja Gabriëls, Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Batteau
David Geerts, Karin Jiroffée
Marcel Cheran, Benoit Hellings
Francis Delpérée, Vanessa Matz

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

DéFI	Olivier Maingain
------	------------------

**Samenstelling van de commissie voor de volksgezondheid op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission de la Santé publique à la date de dépôt du rapport**
Voorzitter/Président: Muriel Gerkins

A. — Vaste leden / Titulaires:

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

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

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

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

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

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^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 interpellations (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
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)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers**Publications officielles éditées par la Chambre des représentants**

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Tijdens hun gezamenlijke vergaderingen van 4 oktober en 8 november 2017 en 31 januari en 14 maart 2018 zijn uw commissies overgegaan tot de bij artikel 52, § 2, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bedoelde evaluatie van de antidiscriminatiewetten.

**DEEL I. — VOORSTELLING VAN HET VERSLAG
VAN DE COMMISSIE VAN EXPERTS BEDOELD
BIJ ARTIKEL 52, § 2, VAN DE WET VAN
10 MEI 2007 TER BESTRIJDING VAN BEPAALDE
VORMEN VAN DISCRIMINATIE**

Mevrouw Françoise Tulkens, voorzitster van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie, wijst erop dat de aanneming, op 10 mei 2007, van drie federale wetten die verregaande hervormingen aanbrengen in het antidiscriminatie-recht, een belangrijke stap vormt in de evolutie van de bescherming van de fundamentele rechten van het individu in België.

In vergelijking met die vorige wetten versterken en verruimen de wetten van 2007 de bescherming tegen discriminatie aanzienlijk. De Belgische wetgever is op verschillende vlakken echter verder gegaan dan het minimum dat werd geëist door het recht van de Europese Unie. Die keuze getuigt van het feit dat dit wetgevingsproces ook beantwoordde aan een eigen streven van de wetgever om de regeling tot bescherming tegen discriminatie te verbeteren. De Europese Unie had verscheidene richtlijnen aangenomen ter bestrijding van discriminatie op grond van in de Europese verdragen bedoelde redenen. Het was de bedoeling van die nieuwe wetten die richtlijnen om te zetten in Belgisch recht wat de aangelegenheden betreft die vallen onder de federale bevoegdheid. De wetten van 2007 geven concreet gestalte aan een beginsel dat al van bij het begin in onze Grondwet werd ingeschreven: het recht op gelijkheid tussen personen.

Het gaat om drie wetten:

— de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (*Belgisch Staatsblad*, 30 mei 2007) (de zogenaamde “antiracismewet”);

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (*Belgisch Staatsblad*, 30 mei 2007) (de zogenaamde “antidiscriminatiewet”);

MESDAMES, MESSIEURS,

Vos commissions ont consacré leurs réunions communes des 4 octobre et 8 novembre 2017 et 31 janvier et 14 mars 2018 à l'évaluation des lois antidiscrimination, visée à l'article 52, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

**PARTIE I^e. — PRÉSENTATION DU RAPPORT
DE LA COMMISSION D'EXPERTS VISÉE À
L'ARTICLE 52, § 2, DE LA LOI DU 10 MAI 2007
TENDANT À LUTTER CONTRE CERTAINES
FORMES DE DISCRIMINATION**

Mme Françoise Tulkens, présidente de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, rappelle que l'adoption, le 10 mai 2007, de trois lois fédérales réformant profondément le droit de l'antidiscrimination, marque une étape importante dans le développement de la protection des droits fondamentaux des individus en Belgique.

Comparées à ces législations antérieures, les lois de 2007 renforcent et étendent sensiblement la protection mise en place contre la discrimination. Mais le législateur belge a été, sur plusieurs plans, au-delà du minimum exigé par le droit de l'Union européenne. Ce choix témoigne du fait que ce processus législatif répondait aussi à une volonté propre du législateur d'améliorer le dispositif de protection contre la discrimination. L'adoption de cette nouvelle législation avait notamment pour but d'assurer la transposition, dans les matières relevant de l'autorité fédérale, de plusieurs directives adoptées par l'Union européenne en vue de combattre la discrimination liée aux motifs visés par les traités européens. Les lois de 2007 contribuent à concrétiser un principe inscrit depuis l'origine dans notre Constitution: le droit à l'égalité des personnes.

Il s'agit des trois lois suivantes:

— loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (M.B., 30 mai 2007) (dite “loi antiracisme”);

— loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B., 30 mai 2007) (dite “loi antidiscrimination”);

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (*Belgisch Staatsblad*, 30 mei 2007) (de zogenaamde “genderwet”).

Artikel 52 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bepaalt dat de Wetgevende Kamers om de vijf jaar “de toepassing en de doeltreffendheid” van die wet evalueren, alsook die van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en die van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafting van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden. Paragraaf 2 bepaalt dat die evaluatie plaatsvindt op basis van “een door een commissie van experts aan de Wetgevende Kamers voorgelegd verslag”.

Een koninklijk besluit van 18 november 2015, aangenomen overeenkomstig artikel 52, § 3, van de wet van 10 mei 2007 (*Belgisch Staatsblad*, 2 december 2015), heeft de samenstelling van de Commissie van experts, hun aanstelling, alsook de vorm en concrete inhoud van het door haar voor te stellen verslag vastgesteld. De Commissie is op gediversifieerde wijze samengesteld, met daarin een aantal mensen die ter zake beschikken over competenties en -expertisevormen in het veld: twee vertegenwoordigers van de magistratuur, twee vertegenwoordigers van de balie, vier vertegenwoordigers van de Nationale Arbeidsraad en vier leden die worden aangewezen door de voor Gelijke Kansen bevoegde staatssecretaris. De leden van de Commissie werden benoemd bij het koninklijk besluit van 6 juli 2016 (12 effectieve en 12 plaatsvervangende leden). Het bovenvermelde koninklijk besluit van 18 november 2015 preciseerde dat de Evaluatiecommissie een eerste tussentijds jaarlijks evaluatieverslag moet voorstellen binnen de zes maanden die de periode bestrijken te rekenen van de inwerkingtreding van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, tot en met 31 december 2014.

De Commissie is benoemd voor vijf jaar. Dit eerste rapport bevat heel duidelijke aanbevelingen en concrete vragen op langere termijn waarvoor de denkoefening moet worden voortgezet.

De criteria voor deze evaluatie moeten rekening houden met de door de wetgeving nagestreefde doelstellingen. Die zijn algemeen van tweeërlei aard: enerzijds trachten het discriminerend gedrag uit te roeien; anderzijds ervoor zorgen dat in geval van discriminatie het slachtoffer recht heeft op een doeltreffend middel waarmee schadeloosstelling kan worden verkregen, alsook bewerkstelligen dat de discriminatiepleger zich aan sancties blootstelt.

— loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B., 30 mai 2007) (dite “loi genre”).

L’article 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prévoit que tous les cinq ans, il sera procédé à une évaluation de “l’application et de l’effectivité” de cette loi ainsi que de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Le paragraphe 2 de cette disposition prévoit que l’évaluation a lieu sur la base d’un “rapport présenté aux Chambres législatives par une commission d’experts”.

Un arrêté royal du 18 novembre 2015 adopté conformément à l’article 52, § 3, de la loi du 10 mai 2007 (M.B., 2 décembre 2015) a fixé la composition de la Commission d’experts, leur désignation ainsi que la forme et le contenu concret du rapport qu’elle est tenue de présenter. La Commission est composée de manière diversifiée, avec une série de personnes disposant de compétences et d’expertises sur le terrain dans ce domaine: deux représentants de la magistrature, deux représentants du barreau, quatre représentants du Conseil national du Travail et quatre membres désignés par le secrétaire d’État en charge de l’Égalité des chances. Un arrêté royal du 6 juillet 2016 a nommé les membres de la Commission (12 membres effectifs et 12 membres suppléants). Cet arrêté royal du 18 novembre 2015 précisait que la Commission d’évaluation devait présenter un premier rapport annuel intermédiaire dans les six mois couvrant la période à dater de l’entrée en vigueur de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination jusqu’au 31 décembre 2014 inclus.

La Commission a été nommée pour 5 ans. Ce premier rapport contient des recommandations très précises et des questions à plus long terme pour lesquelles la réflexion doit se poursuivre.

Les critères de cette évaluation doivent tenir compte des objectifs poursuivis par la législation. Ceux-ci sont globalement de deux ordres: d’une part, tenter d’éradiquer les comportements discriminatoires; d’autre part, garantir qu’en cas de discrimination, la victime bénéficiera d’un recours effectif lui permettant d’obtenir réparation et que l’auteur de la discrimination s’exposera à des sanctions.

De samenhang van het wetgevend kader is een belangrijk element. De Commissie is federaal, maar er is interferentie onder meer met door de deelstaten vastgestelde bepalingen en met collectieve overeenkomsten.

De door de antidiscriminatiewetgeving beoogde gedragingen zijn divers: haatdiscours, haatmisdrijven en discriminatie zelf. In dat opzicht heeft de Commissie vastgesteld dat er thans nieuwe vormen van discriminatie voorkomen, bijvoorbeeld meervoudige discriminatie, discriminatie op grond van vermeende kenmerken en discriminatie bij associatie.

*
* *

De heer Patrick Wautelet, lid van de Commissie van experts, maakt gewag van enkele aanbevelingen met onmiddellijke ingang uit hoofdstuk 5, dat gewijd is aan de institutionele actoren die bevoegd zijn om erover te waken dat de wetgeving wordt nageleefd.

Verschillende institutionele actoren beschikken over de nodige bevoegdheid om toe te zien op de naleving van de antidiscriminatiewetgeving en om te waarborgen dat de slachtoffers van discriminerend gedrag daartegen effectief rechtsmiddelen kunnen aanwenden.

Vooreerst zijn er de organen die speciaal zijn opgericht om bij te dragen tot de tenuitvoerlegging van die wetgeving. België heeft twee organen belast met de bevordering van gelijke behandeling wat (met name) de federale wetgeving betreft: UNIA en het IGVM. Die twee instellingen spelen een doorslaggevende rol in de strijd tegen discriminatie. Aan die instellingen werden middelen en bevoegdheden gegeven, wat een goede zaak is.

Er blijven echter enkele aandachtspunten bestaan. Ten eerste heeft het IGVM geen interfederale status gekregen, maar blijft het tot op vandaag een federale instelling. Het heeft echter samenwerkingsprotocollen gesloten met vijf decentrale overheden (de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest, de Franse Gemeenschapscommissie, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap), waardoor het kan optreden tegen op sekse gebaseerde discriminatie in aangelegenheden die tot de bevoegdheden van deze overheden behoren. Het Vlaams Gewest heeft daarentegen zijn eigen instelling voor het bevorderen van de gelijkheid inzake genderrelateerde criteria opgericht. Een slachtoffer van genderdiscriminatie dat te weten wil komen tot welke instelling het zich moet richten moet dan ook in staat zijn te bepalen of de feiten onder de bevoegdheid van het Vlaams Gewest of van een andere overheid vallen. Dat vereist doorgedreven kennis van

La cohérence du cadre législatif est un élément important. La Commission est fédérale mais il y a des interférences avec des dispositions prises par les entités fédérées et des conventions collectives notamment.

Les comportements visés par ces législations anti-discrimination sont de plusieurs ordres: les discours de haine; les délits de haine et les discriminations proprement dites. À ce propos, la Commission a constaté qu'il y a aujourd'hui de nouvelles formes de discrimination, par exemple les discriminations multiples, les discriminations basées sur une caractéristique présumée et les discriminations par association.

*
* *

M. Patrick Wautelet, membre de la Commission d'experts, évoque certaines recommandations à effet immédiat du chapitre 5 consacré aux acteurs institutionnels compétents pour veiller au respect de la législation.

Différents acteurs institutionnels disposent des compétences nécessaires pour veiller au respect de la législation antidiscrimination et garantir qu'en cas de comportement discriminatoire, les personnes qui en sont victimes bénéficient d'un recours effectif.

Il y a, tout d'abord, les organismes spécialement créés pour contribuer à la mise en œuvre de cette législation. La Belgique a désigné deux organismes de promotion de l'égalité compétents pour ce qui concerne (notamment) la législation fédérale: UNIA et l'IEFH. Ces deux institutions jouent un rôle déterminant dans la lutte contre la discrimination. Ces institutions ont été dotées de moyens et de compétences, ce qui est positif.

Cependant, il y a certains points d'attention. Premièrement, l'IEFH n'a pas fait l'objet d'un processus d'inter-fédéralisation. L'IEFH demeure à ce jour une institution fédérale. Il a cependant conclu des protocoles de collaboration avec cinq entités fédérées (Communauté française, Région wallonne, Commission communautaire française, Région de Bruxelles-Capitale et Communauté germanophone), ce qui lui permet d'agir contre la discrimination sur la base du genre dans les matières relevant des compétences de ces entités. La Région flamande, en revanche, a créé son propre organisme de promotion de l'égalité pour les motifs liés au genre. Il en résulte que pour savoir à quel organisme s'adresser, la victime d'une discrimination à raison du genre doit d'abord être capable d'identifier si les faits relèvent d'une matière de la compétence de la Région flamande ou d'une autre entité, ce qui demande une connaissance fine du système de répartition des

de bevoegdheidsverdeling en kan in bepaalde gevallen moeilijk uit te maken zijn. De gendergebaseerde verschillen qua behandeling bij de toegang tot fitnesszalen vormen een verhelderend voorbeeld: het is moeilijk exact te bepalen welke wetgeving van toepassing is en dus welke instelling voor bescherming bevoegd is. De Commissie beveelt derhalve aan om van het IGVM een interfederale instantie te maken door een samenwerkingsakkoord te sluiten met de decentrale overheden.

Door het bestaan van meerdere instellingen ter bevordering van de gelijkheid kan het voorts voor de slachtoffers van discriminatie moeilijker zijn om de weg vinden naar de instelling die bevoegd is voor hun geval. Het baart de Commissie zorgen dat het bestaan van meerdere instellingen ter bevordering van de gelijkheid voor verwarring kan zorgen en het voor de slachtoffers moeilijk kan maken om hun weg te vinden. Met name de bevoegdheidsverdeling tussen UNIA en het IGVM kan moeilijkheden veroorzaken wanneer sprake is van meervoudige discriminatie die tegelijk gebaseerd is op het geslacht en op een kenmerk dat onder de bevoegdheid van UNIA valt. Ruimer kan het bestaan van meerdere bevoegde instellingen ook nadelig zijn voor hun zichtbaarheid en voor hun mogelijkheden om zich bij het grote publiek bekend te maken.

Om de problemen in verband met het bestaan van meerdere instellingen voor de bevordering van de gelijkheid te verhelpen, beveelt de Commissie aan een “eenheidsloket” op te richten, desnoods virtueel, om de burgers te helpen bij het identificeren van de instelling die bevoegd is om hun geval te behandelen. Een dergelijk eenheidsloket zou op zijn minst de verschillende beschermingsorganen moeten verplichten om de personen die een beroep op hen doen, naar de bevoegde instelling te verwijzen

Andere aanbevelingen betreffen het arbeidsauditoraat. De Commissie merkt op dat volgens UNIA in bepaalde gerechtelijke arrondissementen in het auditoraat geen enkele referentiemagistraat inzake “discriminatie” is aangesteld, terwijl rondzendbrief COL 13/2013 de aanwijzing van een referentiemagistraat “discriminatie en haatmisdrijven” oplegt. Die magistraat heeft meer bepaald als taak de bevoorrechtte gesprekspartner te zijn van de sociale-inspectiediensten en van alle diensten die overtredingen kunnen vaststellen.

De Commissie beveelt aan, overeenkomstig de bepalingen in COL13/2013, in het arbeidsauditoraat een referentiemagistraat aan te wijzen in alle gerechtelijke arrondissementen waar dit nog niet heeft plaatsgehad.

compétences et peut, dans certains cas, être difficile à trancher. L'exemple des différences de traitement sur la base du genre dans l'accès à des salles de fitness est éclairant: il est difficile de déterminer avec précision quelle législation est applicable et, partant, quel organisme de protection est compétent. La Commission recommande donc d'interfédéraliser l'IEFH par le biais d'un accord de coopération à conclure avec les entités fédérées.

Par ailleurs, l'accès des victimes de discrimination à l'organisme de promotion de l'égalité compétent pour traiter de leur cas peut être compliqué par l'existence d'une pluralité d'organismes de ce type. La Commission est préoccupée par le risque de confusion et de difficultés d'orientation pour les victimes que suscite l'existence d'une pluralité d'organismes de promotion de l'égalité. En particulier, le partage de compétences entre UNIA et l'IEFH peut générer des difficultés en cas de discrimination multiple fondée à la fois sur le genre et sur un motif relevant d'UNIA. Plus largement, cette pluralité d'organismes compétents peut nuire à leur visibilité et à leur capacité à se faire connaître du grand public.

Pour répondre aux problèmes posés par la pluralité des organismes de promotion de l'égalité, la Commission recommande de créer un système de “guichet unique”, au besoin virtuel, pour aider les citoyens à identifier l'organisme compétent pour traiter de leur cas. Au minimum, ce guichet unique obligerait les organismes de protection à orienter les personnes qui les interpellent vers l'organisme compétent.

D'autres recommandations concernent l'auditorat du travail. La Commission relève que, selon UNIA, dans certains arrondissements judiciaires, aucun magistrat de référence “discrimination” n'a été désigné au sein de l'auditorat, alors que la circulaire COL 13/2013 impose la désignation d'un magistrat de référence “discriminations et délits de haine”. Ce magistrat a notamment pour rôle d'être l'interlocuteur privilégié des services d'inspection sociale et de tous les services susceptibles de constater des infractions.

La Commission recommande que, conformément aux dispositions prévues dans la COL13/2013, un magistrat de référence soit désigné au sein de l'auditorat du travail dans tous les arrondissements judiciaires où cette désignation n'aurait pas encore été réalisée.

Krachtens de drie wetten van 2007 is de arbeidsauditeur civielrechtelijk trouwens gemachtigd een vordering tot staking in te leiden. Die burgerrechtelijke vordering, waarvoor een procedure “zoals in kort geding” bestaat, heeft tot doel de voorzitter van de arbeidsrechtsbank te verzoeken een daad van discriminatie vast te stellen en de staking ervan te bevelen. Zij geldt voor alle bij de wet bedoelde gevallen van discriminatie. Die nieuwe procedure blijkt echter sinds 2007 door het auditoraat nooit te zijn gebruikt. Het arbeidsauditoraat beschikt volgens artikel 138ter van het Gerechtelijk Wetboek over een bijzondere bevoegdheid voor de behandeling van de civielrechtelijke dossiers: “In alle betwistingen die behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsgerechten, kan het Openbaar Ministerie bij de arbeidsgerechten van de minister of van de bevoegde openbare instellingen of diensten de nodige bestuurlijke inlichtingen vorderen.”. De uitoefening van die bevoegdheid is belangrijk, want ze biedt de mogelijkheid om bijvoorbeeld van instellingen die belast zijn met het beheer van de sociale zekerheid of nog van openbare diensten die belast zijn met arbeidsvoorziening (VDAB, Actiris, Forem), een kopie te krijgen van een administratief dossier of van andere administratieve gegevens waartoe de rechtzoekende geen toegang heeft.

De Commissie merkt evenwel op dat die bevoegdheid het arbeidsauditoraat alleen maar toestaat om inlichtingen van een overheidsinstantie te verzoeken. Zij mag niet direct bij werkgevers of privépersonen worden uitgeoefend. De ervaring leert echter dat in bepaalde dossiers documenten waarmee de door het slachtoffer aangevoerde feiten zouden kunnen worden bevestigd of weerlegd, zich in het bezit van een privépersoon bevinden. De Commissie beveelt aan om de bevoegdheid van het arbeidsauditoraat inzake inlichtingen uit te breiden, zodat de arbeidsauditeur, wanneer hij dat relevant acht om een dossier objectief te behandelen, in een burgerlijk geschil wegens discriminatie van een ieder kan eisen informatie of inlichtingen voor te leggen die kunnen helpen om de waarheid te achterhalen. De uitoefening van deze mogelijkheid zou de inachtneming van de tegenspraak en de gelijkheid van de partijen moeten waarborgen. Voor de nadere regels van die bevoegdheidsuitbreiding moet nog een kader worden uitgewerkt, onder meer om de bescherming van het privéleven en van het bedrijfsgeheim te garanderen. Deze uitbreiding zou kunnen worden beperkt tot nog nader te bepalen specifieke situaties.

De Commissie meent overigens dat de arbeidsinspectie meer slagkracht moet krijgen om proactief op te treden, opdat ze haar opdracht, met name nagaan of de antidiscriminatiewetgeving in acht wordt genomen, efficiënter kan vervullen. In dat verband ware het interessant de arbeidsinspectie de wettelijke bevoegdheid

Par ailleurs, sur le plan civil, l'auditeur du travail est habilité à engager une action en cessation en vertu des trois lois de 2007. Cette action civile, qui fait l'objet d'une procédure “comme en référé”, a pour but de solliciter du président du tribunal du travail qu'il constate un acte de discrimination et en ordonne la cessation. Elle vaut pour tous les cas de discrimination visés par la loi. Or, il semble que cette nouvelle procédure n'ait jamais été utilisée par l'auditorat depuis 2007. L'auditorat du travail dispose d'une compétence particulière dans le traitement des dossiers civils: il peut, selon l'article 138ter du Code judiciaire, “dans tous les litiges qui relèvent de la compétence des juridictions du travail”, requérir “du ministre ou des institutions ou services publics compétents les renseignements administratifs nécessaires” à l'examen d'un dossier. L'exercice de cette compétence est important car il permet d'obtenir, par exemple de la part des institutions chargées de gérer la sécurité sociale ou encore des services publics chargés de l'emploi (Actiris, VDAB ou Forem), la copie d'un dossier administratif ou d'autres renseignements administratifs auxquels le justiciable n'a pas accès.

La Commission note cependant que cette compétence ne permet à l'auditorat du travail de ne solliciter de renseignements que de la part d'une institution publique. Elle ne peut être exercée directement à l'endroit des employeurs ou personnes privées. Or, l'expérience indique que dans de certains dossiers, des documents qui permettraient de confirmer ou d'infirmer les faits invoqués par la victime alléguée se trouvent entre les mains d'une personne privée. La Commission recommande d'étendre la compétence d'information accordée à l'auditorat pour lui permettre de solliciter, lorsqu'il l'estime pertinent pour instruire de manière objective le dossier, la production, par toute personne, d'informations ou de renseignements susceptibles d'aider à la manifestation de la vérité dans le cadre d'un litige civil pour discrimination. L'exercice de cette possibilité devrait garantir le respect du contradictoire et l'égalité des parties. Les modalités de cette extension de compétence doivent faire l'objet d'un encadrement, notamment pour garantir la protection de la vie privée et du secret des affaires. Cette extension pourrait être réservée à certaines situations à définir plus précisément.

Par ailleurs, la Commission estime qu'il convient de renforcer la capacité de l'inspection du travail à agir de façon proactive afin de remplir plus efficacement sa mission de surveillance du respect de la législation antidiiscriminatoire. Un moyen intéressant à cet égard consisterait à donner à l'inspection du travail la

te verlenen om praktijktests uit te voeren, teneinde eventuele discriminerende praktijken in bepaalde sectoren of organisaties aan het licht te brengen. Voor de toekenning van een dergelijke bevoegdheid aan de arbeidsinspectie zou uiteraard een wettelijke omkadering vereist zijn.

*
* *

Mevrouw Julie Ringelheim, lid van de Commissie van experts, gaat in op het hoofdstuk over de toegang tot het gerecht in civielrechtelijke zaken. De belangrijkste vaststelling ter zake is het contrast tussen de hoge graad van discriminatie jegens bepaalde groepen en het lage aantal veroordelingen wegens discriminatie. Empirisch onderzoek wijst uit dat discriminatie jegens welbepaalde groepen nog steeds vaak voorkomt in diverse sectoren, meer bepaald ten aanzien van werkneemers die ouder dan 45 of van buitenlandse origine zijn, alsook op de woningmarkt. Daartegenover staat dat slechts zelden een rechtsvordering wordt ingesteld en dat het aantal veroordelingen logischerwijze aan de lage kant blijft.

Welke factoren verklaren dat?

In de eerste plaats vormt de kostprijs van de toegang tot het gerecht ongetwijfeld een belemmering. Als gevolg van meerdere recente hervormingen, onder andere de invoering van een procedurevergoeding ten laste van de verliezende partij, is die toegang duurder geworden. Derhalve beveelt de Commissie aan om het stelsel als bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 26 oktober 2007 met betrekking tot de procedurevergoedingen, waarbij in beduidend lagere basisbedragen wordt voorzien dan voor de gemeenrechtelijke procedures, uit te breiden tot alle geschillen met betrekking tot de antidiscriminatiewetten van 2007.

In haar verslag stipt de Commissie de buitengerechtelijke afwikkeling van geschillen aan als een methode om geschillen op te lossen die verband houden met discriminatie. UNIA heeft diverse bevoegdheden, maar heeft uitdrukkelijk de opdracht in de haar voorgelegde dossiers buitengerechtelijke oplossingen in onderling overleg met de partijen te bevorderen telkens wanneer haar dat wenselijk lijkt. De Commissie is van mening dat het inzetten op de buitengerechtelijke afwikkeling van geschillen een voorbeeld van een *best practice* is. Er wordt evenwel de aandacht op gevestigd dat dergelijke regelingen hun beperkingen hebben en slechts in een beperkt aantal gevallen doeltreffend kunnen worden toegepast.

Andere factoren bemoeilijken de toegang tot het gerecht voor de slachtoffers. De beroepsbeoefenaars

compétence légale de réaliser des tests de situation ciblés, afin d'identifier des pratiques discriminatoires qui auraient cours dans certains secteurs ou organisations. L'attribution d'une telle compétence à l'inspection du travail nécessiterait bien entendu un encadrement légal.

*
* *

Mme Julie Ringelheim, membre de la Commission d'experts, aborde le chapitre consacré à l'accès à la justice en matière civile. Le constat majeur en la matière est le contraste entre, d'une part, le taux élevé de discriminations subies par certains groupes et, d'autre part, le faible nombre de condamnations pour des faits de discriminations. Les tests empiriques montrent que la discrimination contre certains groupes en particulier reste une pratique fréquente dans différents secteurs, notamment pour les travailleurs de plus de 45 ans ou d'origine étrangère, ou encore sur le marché du logement. D'autre part, le nombre de recours en justice et a fortiori de condamnations restent faibles.

Quels sont les facteurs explicatifs?

Premièrement, le coût de l'accès à la justice est clairement un frein. Plusieurs réformes récentes ont augmenté ce coût, notamment l'introduction d'une indemnité de procédure à payer par la partie perdante. La Commission recommande donc d'étendre le système prévu à l'article 4 de larrêté royal du 26 octobre 2007, en matière d'indemnités de procédure, qui fixe des montants de base substantiellement moins élevés que ceux prévus pour les procédures de droit commun, à tous les litiges relatifs aux lois antidiscrimination de 2007.

Dans le rapport, la Commission évoque les solutions extrajudiciaires comme mode de résolution des litiges liés à la discrimination. Parmi les compétences qui lui sont attribuées, UNIA a expressément été mandaté pour promouvoir des solutions extrajudiciaires, négociées avec les parties, chaque fois que ceci semble opportun, dans les dossiers qui lui sont soumis. La Commission estime que le développement de solutions extrajudiciaires constitue un exemple de bonne pratique. Il faut être attentif au fait que la pratique du règlement extrajudiciaire comporte des limites et ne fonctionne que dans un nombre limité de cas.

D'autres facteurs compliquent l'accès à la justice pour les victimes. Les praticiens confirment que le

bevestigen dat geschillen met betrekking tot discriminatie heikale zaken zijn, met een hoogst onzekere uitkomst. Discriminatie valt zeer moeilijk in rechte te bewijzen. Vaak draait de vordering op niets uit bij gebrek aan bewijs. Dat probleem is niet nieuw. Dat kernprobleem verhindert dat de slachtoffers daadwerkelijk worden beschermd door het gerecht; om dat te verhelpen heeft de wetgever in 2007, conform de Europese richtlijnen, een bijzondere bepaling aangenomen om de bewijslast te verminderen voor wie het slachtoffer van discriminatie meent te zijn. Die maatregel strekt ertoe de bewijslast te verdelen. De rechtspraak bevat niettemin vonnissen die getuigen van een bijzonder beperkende lezing van dat mechanisme om de bewijslast te verdelen. Er moeten inspanningen worden geleverd op het vlak van de vorming en de voorlichting van de rechters. Voorts blijken praktijktests een zeer nuttig bewijsmiddel te zijn.

Verschillende Europese landen, waaronder Frankrijk en Nederland, aanvaarden deze wijze van bewijsvoering. In het Belgisch recht zijn praktijktests rechtsgeldig, al strekt het tot aanbeveling om voor het gebruik ervan een juridisch kader uit te werken dat de regels en voorwaarden vaststelt die in acht moeten worden genomen, zodat deze praktijktests als bewijs kunnen worden aangevoerd in een gerechtelijke procedure.

De Europese richtlijnen vereisen dat bij discriminatie “doeltreffende, evenredige en afschrikkende” sancties worden ingesteld. De door de wetgeving van 2007 bepaalde forfaitaire schadeloosstellingsbedragen zijn, in sommige gevallen, ontoereikend om aan deze eisen te voldoen, vooral wanneer het gaat om een situatie buiten de arbeidsbetrekkingen: het forfaitaire bedrag bedraagt dan 650 euro (niet geïndexeerd) en in sommige gevallen kan het worden verhoogd tot 1 300 euro. Dit bedrag is te laag om een ontraden effect te hebben op de grootste organisaties. De Commissie beveelt dus aan de forfaitaire schadeloosstellingsbedragen die in geval van discriminatie buiten de arbeidsbetrekkingen worden toegekend, te verhogen en in hun indexering te voorzien. Eventueel zou in een variabel bedrag kunnen worden voorzien, met een minimum en een maximum, waarbij de rechter zou zijn gemachtigd de sanctie aan te passen naargelang van de concrete omstandigheden van het geval.

Tot slot is de Commissie van oordeel dat de toegang tot het gerecht, als wapen in de strijd tegen discriminaties, onvoldoende is. Een en ander is te weinig doeltreffend om een einde te maken aan discriminerende praktijken en om de slachtoffers de kans te bieden om de hindernissen die eruit voortvloeien voor hun toegang tot een hele reeks belangrijke sectoren te overwinnen.

contentieux de la discrimination est un contentieux difficile aux résultats très incertains. Il est très difficile de prouver en justice qu'une personne a été discriminée. Le manque de preuve est une cause fréquente d'échec en justice. Ce problème n'est pas nouveau. Pour remédier à ce problème central qui fait obstacle à une protection juridictionnelle effective des victimes, le législateur de 2007 a, conformément aux exigences des directives européennes, adopté une disposition particulière visant à alléger la charge de la preuve pour la personne qui se dit victime d'une discrimination. Il s'agit d'un dispositif de partage de la charge de la preuve. La jurisprudence contient néanmoins des décisions qui témoignent d'une interprétation extrêmement restrictive de ce mécanisme de partage de la charge de la preuve. Il y a des efforts à faire en termes de formation et d'information des juges. Par ailleurs, on constate que les tests de situations peuvent constituer un mode de preuve très utile.

Plusieurs pays européens, comme la France ou les Pays-Bas, l'acceptent. En droit belge, les tests de situations sont valables mais il serait préférable d'encadrer leur usage par un instrument juridique définissant les modalités et conditions à respecter pour utiliser les tests de situation comme mode de preuve en justice.

En matière de sanctions, les directives européennes exigent la mise en place de sanctions “effectives, proportionnées et dissuasives” en cas de discrimination. Les montants forfaïtaires des dommages et intérêts prévus par la législation de 2007 sont, dans certains cas, insuffisants pour répondre à ces exigences, en particulier lorsqu'on se situe en dehors des relations de travail: le montant forfaitaire est alors de 650 euros non-indexés, pouvant dans certains cas être portés à 1 300 euros. C'est très faible pour être dissuasif pour les plus grandes organisations. La Commission recommande donc de majorer les montants forfaïtaires d'indemnisation versés en cas de discrimination en dehors du domaine des relations de travail et de prévoir leur indexation. Éventuellement, un montant flexible pourrait être prévu, comportant un montant minimum et un montant maximum, le juge étant habilité à moduler la sanction en fonction des circonstances concrètes de l'espèce.

En conclusion, la Commission estime que la possibilité d'agir en justice pour les victimes, en tant qu'outil de lutte contre les discriminations, est insuffisante. En effet, son efficacité est trop limitée à l'heure actuelle pour éliminer les pratiques discriminatoires et permettre aux victimes de surmonter les obstacles qui en découlent pour leur accès à toute une série de secteurs importants.

De Commissie beveelt dus aan dat de overheden meer proactiviteit aan de dag leggen bij het opsporen van overtredingen van de antidiscriminatiewetgeving. Het volstaat niet om te wachten dat de slachtoffers klacht indienen. Het lijkt ook nodig om meer te doen dan dat. Vanuit dat oogpunt heeft de wetgever van 2007 uitdrukkelijk toegelaten dat er positieve maatregelen zouden worden genomen, d.w.z. maatregelen die er in het bijzonder op gericht zijn om een volledige feitelijke gelijkheid te bereiken. Wel heeft de wetgever bepaald dat er een koninklijk besluit zou worden aangenomen waarin de hypotheses en voorwaarden worden vastgesteld voor de toepassing van een dergelijke maatregel. De aanneming van dat besluit is dringend. Er zijn namelijk overheidsinstanties en private ondernemingen die positieve maatregelen wensen toe te passen. Er is vraag daarnaar. Bij gebreke aan een koninklijk besluit heerst er rechtsonzekerheid met betrekking tot de voorwaarden die in acht moeten worden genomen. Deze onzekerheid blokkeert dergelijke initiatieven.

* * *

Advocaat-generaal Franky De Keyzer, lid van de Evaluatiecommissie, geeft aan dat de drie antidiscriminatiewetten elk een strafrechtelijk luik bevatten. De strafbaarstellingen in de drie relevante wetten vormen echter geen coherent geheel. Ze verschillen van elkaar zonder dat daarvoor een logische verklaring bestaat. Dat bemoeilijkt het werk van de diensten die op het terrein met de wetten aan de slag moeten en het leidt tot onbegrip bij slachtoffers. De antiracismewet bevat negen types van misdrijven, de genderwet zes en de antidiscriminatiewet slechts vier. Zulks is niet congruent. Hoe valt aan de maatschappij en/of een slachtoffer uit te leggen dat het verspreiden van racistische denkbeelden strafbaar is, maar het verspreiden van discriminatoire denkbeelden (bv. in verband met seksuele geaardheid of geloof) dan weer niet? Een andere merkwaardige vaststelling is dat voor een beperkt aantal misdrijven uit het gemeen strafrecht een strafverzwaringsgrond wordt voorzien door de wetgever als de gestelde strafbare gedraging zou zijn ingegeven door haatmotieven. Er is evenwel geen logisch of wetenschappelijk verantwoord criterium waarom precies bij die misdrijven deze strafverzwaringsgrond geldt en niet bij andere die volgens het oordeel van de Commissie dit eveneens zouden “verdienen”.

In een tweede onderdeel staat de advocaat-generaal stil bij de concrete toepassing van de drie wetten. Hij gaat daarbij vooreerst in op de eerder genoemde omzendbrief COL 13/2013 die richtlijnen met een nobele doelstelling bevat en die quasi unaniem als een goed werkinstrument wordt beschouwd. De omzendbrief gaat

La Commission recommande donc que les autorités adoptent une attitude plus proactive dans la recherche des contraventions à la législation antidiscrimination. On ne peut pas uniquement attendre que les victimes portent plainte. Mais il paraît aussi nécessaire d'aller au-delà de l'action en justice. A cet égard, le législateur de 2007 a autorisé expressément la mise en place de mesures d'actions positives, c'est-à-dire des mesures spécifiques visant à réaliser la pleine égalité dans les faits. Mais le législateur a prévu qu'un arrêté royal serait adopté pour préciser les hypothèses et conditions dans lesquelles une telle mesure peut être mise en œuvre. Il est urgent que cet arrêté soit adopté. Il y a des organismes publics, des entreprises privées qui veulent mettre en place de telles mesures. Il y a une demande en ce sens. Mais à défaut d'arrêté royal, il y a une incertitude juridique quant aux conditions à respecter, incertitude qui bloque ces initiatives.

* * *

L'avocat général Franky De Keyzer, membre de la Commission d'évaluation, explique que les trois lois antidiscrimination contiennent chacune un volet pénal. Les incriminations prévues par les trois lois pertinentes ne constituent cependant pas un ensemble cohérent. Elles diffèrent l'une de l'autre, sans explication logique. Cela complique le travail des services qui doivent appliquer les lois sur le terrain et suscite de l'incompréhension de la part des victimes. La loi antiracisme contient neuf types d'infractions, la loi sur le genre, six et la loi antidiscrimination, seulement quatre. Cela manque de concordance. Comment expliquer à la société et/ou à une victime que la diffusion d'idées racistes est punissable, mais que la diffusion d'idées discriminatoires (par exemple, en rapport avec l'orientation sexuelle ou la religion) ne l'est pas? Une autre constatation remarquable réside dans le fait que, pour un nombre limité d'infractions de droit commun, une cause d'aggravation de la peine est prévue par le législateur si le comportement punissable concerné est inspiré par des motifs de haine. Aucun critère logique ou scientifiquement étayé ne justifie toutefois pourquoi ce motif d'alourdissement de la peine s'applique précisément à ces infractions et pas à d'autres qui, à l'estime de la Commission, le “mériraient”.

Dans une deuxième partie, l'avocat général évoque l'application concrète des trois lois. À cet égard, il s'intéresse tout d'abord à la circulaire précitée COL 13/2013, qui contient des directives poursuivant un noble objectif et est considérée de manière quasi unanime comme un bon instrument de travail. La circulaire concerne entre

onder meer om de aanwijzing, naargelang het geval, -per gerechtelijk arrondissement of per politiezone van referentiepersonen voor racisme en haatmisdrijven, instructies voor het opstellen van goede processen-verbaal, richtlijnen voor de ontplooiing van een specifiek beleid inzake antidiscriminatie en haatmisdrijven dat afgestemd is op de bijzondere problemen die zich voordoen binnen het betrokken gerechtelijk arrondissement.

De spreker wijst erop dat de omzendbrief COL 13/2013 vrij correct wordt toegepast maar dat de vooropgestelde doelstellingen in sommige arrondissementen niet altijd worden bereikt. Zo zijn er nog niet in alle parketten, arbeidsauditoraten en politiediensten referentiepersonen aangewezen en is er nog niet overal een specifiek beleid ontwikkeld. De advocaat-generaal betreurt dit, er zijn ondertussen al vier jaar verstreken sinds het van kracht worden van de omzendbrief. Er wordt ook opgemerkt dat de goede resultaten die op het terrein zichtbaar zijn nog al te vaak afhangen van de individuele betrokkenheid en initiatiefkracht van de betrokken referentiepersoon en niet van een cultuur die zich bij de diensten genesteld heeft.

De heer De Keyzer legt daarbij ook een verband met de manier waarop zonale veiligheidsplannen tot stand komen. Hij wijst erop dat de strijd tegen discriminatie één van de prioritaire domeinen is volgens het laatste Nationaal Veiligheidsplan. Deze prioriteiten moeten normaliter worden teruggekoppeld naar het lokale niveau en bijgevolg hun vertaling vinden in de zonale veiligheidsplannen. Toch stelt de Commissie vast dat zulks lang niet overal gebeurt, dit niettegenstaande het feit dat zowel de procureurs, de arbeidsauditeurs, de korpschefs van de politiediensten en de lokale beleidsverantwoordelijken (burgemeesters) betrokken zijn bij de opmaak van de zonale veiligheidsplannen.

Voorts wordt kort stilgestaan bij de kwestie van de kwaliteit van de processen-verbaal die worden opgemaakt met betrekking tot antidiscriminatie. De Commissie heeft vastgesteld dat de kwaliteit van die PV's soms te wensen overlaat. De advocaat-generaal merkt op dat er misschien een verband is met de praktische moeilijkheden die terreinmensen ervaren wanneer zij moeten nagaan of een gedraging al dan niet strafrechtelijk sanctioneerbaar is op grond van een van de drie wetten. Ook op kwantitatief vlak schort er wat: er worden relatief weinig PV's geregistreerd. Hiervoor wordt bijzondere aandacht gevraagd op het niveau van de politiediensten. Op het niveau van de parketten heeft men vastgesteld dat in de periode 2013-2014 65 % van de dossiers werden geseponeerd. Dit percentage moet echter met de nodige nuance worden geïnterpreteerd. Een sepot betekent immers niet dat er geen interesse

autres la désignation, selon le cas, par arrondissement judiciaire ou par zone de police de personnes de référence pour les crimes racistes et de haine, des instructions pour la rédaction de bons procès-verbaux, des directives pour le déploiement d'une politique spécifique en matière de discriminations et de délits de haine qui soit axée sur les problèmes particuliers qui se posent en la matière dans l'arrondissement judiciaire concerné.

L'orateur souligne que la circulaire COL 13/2013 est appliquée assez correctement, mais que les objectifs poursuivis dans certains arrondissements ne sont pas toujours atteints. C'est ainsi que des personnes de référence n'ont pas encore été désignées dans tous les parquets, auditotats du travail et services de police, et qu'une politique spécifique n'a pas encore été mise en œuvre partout. L'avocat général le regrette, d'autant que quatre années se sont déjà écoulées depuis l'entrée en vigueur de la circulaire. Il souligne également que les bons résultats visibles sur le terrain dépendent encore trop souvent de l'implication individuelle et du pouvoir d'initiative de la personne de référence concernée, et non d'une culture qui s'est installée au sein de ces services.

M. De Keyzer établit également, dans ce contexte, un lien avec la manière dont les plans zonaux de sécurité sont élaborés. Il souligne que la lutte contre la discrimination est l'un des domaines prioritaires selon le dernier plan de sécurité national. Ces priorités doivent en principe être reliées au niveau local et, par conséquent, être traduites dans les plans zonaux de sécurité. Or la Commission constate que c'est loin d'être le cas partout, en dépit du fait que tant les procureurs que les auditeurs du travail, les chefs de corps des services de police et les responsables politiques locaux (bourgmeesters) sont associés à l'élaboration des plans zonaux de sécurité.

L'orateur aborde ensuite brièvement la question de la qualité des procès-verbaux qui sont établis en matière de lutte contre la discrimination. La Commission a en effet constaté que la qualité des PV laissait parfois à désirer. L'avocat général souligne qu'il y a peut-être un lien avec les difficultés pratiques que rencontrent les gens de terrain lorsqu'ils doivent vérifier si un comportement est susceptible ou non d'être sanctionné pénalement sur la base de l'une des trois lois. Des problèmes se posent également sur le plan quantitatif: relativement peu de PV sont enregistrés. Une attention particulière est demandée à cet égard au niveau des services de police. Au niveau des parquets, on a constaté qu'au cours de la période 2013-2014, 65 % des dossiers avaient été classés sans suite. Ce pourcentage doit toutefois être interprété avec la nuance nécessaire. Un classement sans suite ne signifie pas que le magistrat

voor de materie, het misdrijf of de voorliggende feiten zou zijn bij de betrokken magistraat. Er kunnen immers diverse motieven aan de basis liggen van een beslissing tot sepot. In 67 % van de dossiers waarin niet tot vervolging wordt overgegaan, wordt geseponeerd "om technische redenen" (bijvoorbeeld omdat de gedraging niet als een misdrijf kan worden gekwalificeerd, of omdat er onvoldoende bewijzen zijn). Ook wanneer het om zogenaamde "opportunitesepots" gaat, kunnen er concrete, aanvaardbare redenen vorhanden zijn om tot een dergelijke beslissing over te gaan. In die context kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de leeftijd van de dader, het feit dat het slachtoffer zelf geen vervolging wenst, de vrees voor een verergering van de toestand in geval van vervolging enzovoort. Bovendien is een sepot altijd een tijdelijke beslissing die, wanneer er nieuwe gegevens opduiken, kan herroepen worden.

Daarbij aansluitend wordt uitgelegd dat omzendbrief COL 13/2013 bepaalt dat het openbaar ministerie steeds een aan de individuele situatie aangepaste reactie moet geven op dossiers die worden voorgelegd. Over die opdracht tot differentiatie bestaat consensus en er zijn ook al wetenschappelijk onderbouwde analyses gemaakt om daders onder te brengen in verschillende categorieën die dan op een specifieke manier moeten worden benaderd (bijvoorbeeld via leertrajecten). De heer De Keyzer wijst er evenwel op dat er op dit punt nog heel wat werk aan de winkel is, ook al omdat er diensten moeten worden ingeschakeld die, net zoals de parketten, met capaciteitsproblemen kampen (zoals de justitiehuizen).

In een derde en laatste onderdeel wordt het standpunt van de Commissie met betrekking tot de berechting van racistische of xenofobe drukpersmisdrijven uitgelegd. In overeenstemming met artikel 150 van de Grondwet kunnen deze categorie van misdrijven (die principieel door een assisenhof zouden moeten worden behandeld) gecorrectionaliseerd worden. Het valt niet logisch uit te leggen dat dit niet mogelijk is voor drukpersmisdrijven die verband houden met een inbreuk op één van de twee andere antidiscriminatiewetten. De heer De Keyzer legt uit dat drukpersmisdrijven die verband houden met de gender-, en de antidiscriminatiewet, net zoals bij de antiracismewet, correctionaliseerbaar zouden moeten kunnen zijn.

*
* *

Mevrouw Françoise Tulkens legt uit dat de bovenstaande uiteenzettingen, precies zoals het evaluatieverslag zelf, de mening en de visie weergeven van de breed samengestelde Evaluatiecommissie. Omdat de Commissie er veel belang aan hechtte om uitgesproken

concerné ne s'intéresse pas à la matière, au délit ou aux faits qui se sont produits.. Différents motifs peuvent en effet être à la base d'une décision de classement. Dans 67 % des dossiers dans lesquels on n'est pas allé jusqu'au stade des poursuites, la raison du classement sans suite est d'ordre "technique" (par exemple, le fait que le comportement concerné ne peut être qualifié d'infraction ou qu'il n'y a pas de preuves suffisantes). De même, pour les "classements sans suite pour motifs d'opportunité", des raisons concrètes et acceptables peuvent être avancées pour prendre une telle décision. On peut penser dans ce contexte notamment à l'âge de l'auteur, le fait que la victime ne souhaite pas qu'il y ait des poursuites, la crainte d'une aggravation de la situation en cas de poursuites, etc. De plus, un classement sans suite constitue toujours une décision provisoire qui peut être revue si de nouveaux éléments font surface.

Dans la foulée, l'orateur explique que selon la circulaire COL 13/2013, le ministère public doit toujours réagir de manière adaptée et spécifique aux différents dossiers qui lui sont soumis. Il existe un consensus sur ce devoir de différenciation. Des études ayant des fondements scientifiques ont par ailleurs déjà été réalisées dans le but de classer les auteurs dans différentes catégories devant chacune faire l'objet d'une approche spécifique (par exemple, le recours à un processus d'apprentissage). M. De Keyzer souligne toutefois que beaucoup reste à faire dans ce domaine, notamment parce cette approche nécessite de faire appel à des services qui, comme les parquets, sont confrontés à des problèmes de capacité (comme les maisons de justice).

Le point de vue de la Commission concernant le jugement des délits de presse inspirés par le racisme ou la xénophobie est expliqué dans une troisième et dernière partie. Conformément à l'article 150 de la Constitution, les délits de ce type (qui devraient en principe être traités par une cour d'assise) peuvent être correctionnalisés. Le fait que ce n'est pas possible pour les délits de presse liés à une violation d'une des deux autres lois antidiscrimination échappe à toute logique. M. De Keyzer explique que les délits de presse ayant un rapport avec la loi relative au genre et avec celles relatives à la lutte contre la discrimination devraient pouvoir être correctionnalisables, tout comme les délits de presse ayant un rapport avec la loi antiracisme.

*
* *

Mme Françoise Tulkens précise que les exposés figurant ci-dessus, au même titre précisément que le rapport d'évaluation en soi, reflètent l'opinion et le point de vue de la Commission d'évaluation, dont les membres viennent d'horizons très variés. Dès lors

standpunten in te nemen, werd ervoor geopteerd om leden die niet akkoord gaan met de standpunten, de mogelijkheid te geven hun afwijkende mening (*dissenting opinion*) in het verslag zelf weer te geven.

*
* *

De heer Marc Bossuyt, ondervoorzitter van de Evaluatiecommissie, geeft toelichting bij de dissenting opinions die bij het verslag werden gevoegd.

De heer Bossuyt legt uit dat professor Mathias E. Storme niet akkoord kan gaan met het evaluatieverslag dat hij als een ideologisch werkstuk bestempelt. Professor Storme is van oordeel dat de Commissie er eenzijdig op gericht was om na te gaan of er niet meer gedragingen moet worden bestraft en onvoldoende aandacht heeft besteed aan de gevolgen die de bestraffing en bestrijding van dergelijke gedragingen kan hebben voor andere grondrechten. Hij wijst er ook op dat de Grondwet slechts als argument pro wordt aangehaald als en voor zover dit past binnen de ideologie die wordt aangehangen. De auteur van deze dissenting opinion is van oordeel dat de Evaluatiecommissie lijdt aan tunnelvisie.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties zijn eveneens van oordeel dat het verslag op bepaalde punten niet volledig neutraal is en eenzijdig. Zo menen zij dat de Evaluatiecommissie een verkeerd uitgangspunt inneemt als zij ervan uitgaat dat discriminatie slechts zal verdwijnen indien er wetgevend wordt opgetreden en beteugeld. De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties betreuren bovendien de tendens naar overregulering en de overdreven aandacht voor vermeende discriminaties door werkgevers.

Tot slot verwijst de heer Bossuyt naar zijn eigen afzonderlijke mening: hij is van oordeel dat aanbevelingen die een weerslag kunnen hebben op de verhoudingen tussen de sociale partners aan hun voorafgaand advies moeten worden onderworpen.

*
* *

Mevrouw Françoise Tulkens legt afsluitend uit dat het voorliggende verslag in een tijdsperiode van zes maanden werd afgewerkt en dat er veel inspiratie werd geput uit de verslagen van de bevoegde nationale toezichtinstanties (zoals UNIA en IGVM) en Europese deskundigenverslagen en de rechtsgesleerde literatuur sinds 2007.

que la Commission attachait une grande importance à retranscrire les points de vue exprimés, il a été choisi de donner la possibilité aux membres qui n'y souscrivent pas d'exposer eux-mêmes leur opinion dissidente (*dissenting opinion*) dans le rapport.

*
* *

M. Marc Bossuyt, vice-président de la Commission d'évaluation, commente les opinions dissidentes qui ont été annexées au rapport.

M. Bossuyt explique que le professeur Mathias E. Storme ne peut souscrire au rapport d'évaluation, qu'il qualifie de document idéologique. Le professeur Storme estime que la Commission visait, de manière unidimensionnelle, à examiner s'il n'y avait pas encore plus de comportements à sanctionner et ne s'est pas suffisamment intéressée aux conséquences potentielles des sanctions et de la lutte contre de tels comportements sur les autres droits fondamentaux. Il souligne également que la Constitution n'est invoquée comme argument favorable que si et pour autant que celui-ci s'inscrive dans l'idéologie qui est défendue. L'auteur de cette opinion dissidente considère que la Commission d'évaluation pâtit d'une vision tronquée.

Les représentants des organisations patronales estiment également que le rapport est unilatéral et qu'il manque parfois de neutralité. Ils déplorent ainsi que la Commission d'évaluation parte du principe que l'on ne pourra remédier aux discriminations qu'en légiférant et en sanctionnant. Les représentants des organisations patronales regrettent aussi la tendance à la surrégulation, ainsi que l'attention excessive accordée aux discriminations présumées des employeurs.

Enfin, M. Bossuyt fait part de sa propre opinion séparée: il estime que les recommandations susceptibles d'avoir une incidence sur les relations entre les partenaires sociaux doivent être soumises à leur avis préalable.

*
* *

Pour conclure, *Mme Françoise Tulkens* explique que le rapport à l'examen a été finalisé en l'espace de six mois et qu'il s'inspire abondamment des rapports des instances de contrôle nationales compétentes (telles qu'Unia et l'IEFH), de rapports d'experts européens et de la littérature doctrinale depuis 2007.

De spreekster staat ook nog kort stil bij de afwijkende mening van professor Storme die heeft aangegeven dat ook de EU-wetgeving in vraag zou moeten kunnen gesteld. Zij beklemtoont dat dit niet tot de opdrachten van de Evaluatiecommissie behoort, die enkel de uitvoering en effectiviteit moet controleren.

Mevrouw Tulkens besluit dat de wetten, ondanks hun tienjarige leeftijd en de evolutie die ondertussen heeft plaatsgevonden, nog steeds effect ressorteren. Dat getuigt van hun hoge kwaliteit. De lacunes die men vaststelt zijn eerder te wijten aan het uitblijven van de nodige uitvoeringsbesluiten.

Deel II. — GEDACHTEWISSELING MET DE COMMISSIE VAN EXPERTS EN MET DE LEDEN VAN DE FEDERALE REGERING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Ahmed Laaouej (PS) onthoudt uit het verslag van de Evaluatiecommissie dat het wetgevend arsenaal op het vlak van antidiscriminatie volledig is, maar dat er verbeteringen nodig zijn. Een groot aantal aanbevelingen tot verbetering hebben betrekking op een betere opvolging van de klachten en het vergemakkelijken van de toegang tot het gerecht. Het is de spreker ook opgevalen dat de Commissie het voortbestaan van discriminatie ten opzichte van bepaalde groepen in de samenleving bevestigt.

In bijlage 4 aan het verslag werd het woord gegeven aan professor Matthias E. Storme, partijgenoot van de voor Gelijke Kansen bevoegde staatssecretaris. Professor Storme stelt dat hij zich niet kan aansluiten bij het verslag, dat hij als een ideologisch werkstuk bestempelt. De heer Laaouej zou graag zeer duidelijk weten of de staatssecretaris zich distantieert van de *dissenting opinion* van professor Storme.

De spreker staat vervolgens stil bij enkele elementen van het verslag.

Op het vlak van discriminatie op de arbeidsmarkt is er volgens de spreker reeds vooruitgang gemaakt, met het wetsontwerp van de voor Werk bevoegde minister over de zogenaamde *mystery calls*. Bepaalde partijen zijn echter gekant tegen deze controlemethode en bevelen zelfregulering door werkgevers aan. De staatssecretaris sprak zelf over het “risico op een heksenjacht”.

L'oratrice se penche également brièvement sur l'opinion divergente du professeur Storme, selon lequel la législation européenne devrait également pouvoir être remise en question. Elle souligne que cet aspect ne relève pas des missions de la Commission d'évaluation, qui doit uniquement contrôler la mise en œuvre et l'efficacité de la législation.

Mme Tulkens conclut en disant que, malgré leur ancienneté de dix ans et l'évolution depuis lors, les lois produisent toujours leurs effets, ce qui témoigne de leur grande qualité. Les lacunes constatées sont plutôt dues à l'absence des arrêtés d'exécution nécessaires.

PARTIE II. — ÉCHANGE DE VUES AVEC LA COMMISSION D'EXPERTS ET DES MEMBRES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

A. Questions et observations des membres

M. Ahmed Laaouej (PS) retient du rapport de la Commission d'évaluation que l'arsenal législatif en matière de discrimination est complet, mais qu'il y a lieu d'y apporter des améliorations. Un grand nombre de recommandations d'amélioration visent l'amélioration du suivi des plaintes et la facilitation de l'accès à la justice. L'intervenant s'étonne également que la Commission confirme la subsistance de discriminations à l'égard de certains groupes de la société.

Dans l'annexe 4 du rapport, c'est le professeur Matthias E. Storme, membre du même parti que la secrétaire d'État compétente pour l'Égalité des chances, qui prend la parole. Le professeur Storme déclare ne pas pouvoir souscrire au rapport, qu'il qualifie de document idéologique. M. Laaouej demande clairement si la secrétaire d'État se distancie de l'opinion dissidente du professeur Storme.

L'intervenant s'attarde ensuite sur quelques éléments du rapport.

En matière de discrimination sur le marché de l'emploi, l'intervenant estime que des avancées ont été enregistrées à la faveur du projet de loi du ministre de l'Emploi relatif aux appels dits mystères. Certains partis s'opposent toutefois à cette méthode de contrôle et prônent l'autorégulation par les employeurs. La secrétaire d'État a elle-même évoqué le “risque d'une chasse aux sorcières”.

Kan de staatssecretaris nu echter bevestigen dat er binnen de regering een akkoord is bereikt om deze *mystery calls* door de arbeidsinspecteurs mogelijk te maken? Is zij van mening veranderd over het nut ervan? Heeft er hierover een overleg met UNIA en het IGVM plaatsgevonden?

De Evaluatiecommissie raadt verder aan om in bepaalde situaties positieve actiemaatregelen van tijdelijke aard aan te nemen. Hiervoor is het nodig dat er een aantal koninklijke besluiten worden genomen. De heer Laaouej wenst te vernemen hoe ver men staat in dit dossier en of de staatssecretaris de termijn kan aangeven waarbinnen de besluiten zullen worden genomen.

Ook de oprichting van een nationaal controlemechanisme voor de mensenrechten laat op zich wachten. De voor Gelijke Kansen bevoegde staatssecretaris had nochtans verzekerd dat het controlemechanisme er snel zou komen en dat ze er graag vragen over zou beantwoorden. Daarom vraagt de spreker zich af welke elementen de invoering van het controlemechanisme nog tegenhouden. Kan de staatssecretaris ook hier een tijdslijn geven van acties die ze zal ondernemen?

De Commissie is voorstander van een interfederaaliseren van het IGVM. De heer Laaouej vraagt wat er hiervoor in de weg staat en hij vraagt tevens een tijdsschema.

De spreker richt ook enkele vragen aan de minister van Justitie, waarvan hij de afwezigheid bij de besprekings van het verslag betreurt.

Het verslag bevestigt de vrees van de fractie van de spreker wanneer het gaat om de toepassing van de antidiscriminatiewetten bij de politiediensten en de parketten. De minister van Justitie gaf naar aanleiding van een schriftelijke vraag aan dat 75,74 % van de ingediende dossiers werden geklasseerd zonder gevolg. Tussen 2012 en 2016 werd aan slechts 5,51 % van de ingediende dossiers gevolg gegeven.

Voorts stelt het verslag vast dat er in een groot aantal politiezones nog geen enkele referentieambtenaar is aangeduid. Hoe kan men dit verklaren?

Daarnaast blijken bepaalde arrondissementen nog geen referentiemagistraat te hebben aangeduid. Nochtans was het aanduiden van zowel referentieambtenaren als referentiemagistraten een formeel vastgelegde doelstelling. Beschikt de minister over

La secrétaire d'État peut-elle cependant confirmer que le gouvernement s'est accordé afin de permettre aux inspecteurs du travail de procéder à ces appels mystères? A-t-elle changé d'avis en ce qui concerne leur utilité? Une concertation a-t-elle eu lieu à ce sujet avec UNIA et l'IEFH?

La Commission d'évaluation recommande ensuite l'adoption de mesures d'action positive temporaires dans certaines situations. Pour ce faire, plusieurs arrêtés royaux sont nécessaires. M. Laaouej s'enquiert de l'état d'avancement de ce dossier et souhaite savoir si la secrétaire d'État est en mesure de communiquer le délai dans lequel ces arrêtés seront pris.

La mise en place d'un mécanisme national de contrôle du respect des droits de l'homme se fait également attendre. La secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances avait pourtant affirmé que ce mécanisme de contrôle verrait le jour rapidement et qu'elle serait disposée à répondre aux questions y afférentes. C'est pourquoi l'intervenant se demande quels sont les éléments qui empêchent toujours la mise en place de ce mécanisme. La secrétaire d'État peut-elle, ici aussi, donner un calendrier de mise en œuvre des actions qu'elle entreprendra?

La Commission recommande d'interfédéraliser l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). M. Laaouej s'enquiert des éléments empêchant la mise en œuvre de cette recommandation et réclame également un calendrier à cet égard.

L'intervenant adresse aussi plusieurs questions au ministre de la Justice, dont il regrette l'absence lors de l'examen du rapport.

Le rapport confirme la crainte du groupe de l'intervenant s'agissant de l'application des lois antidiscrimination par les services de police et les parquets. En réponse à une question écrite, le ministre de la Justice a indiqué que 75,74 % des dossiers introduits étaient classés sans suite. Entre 2012 et 2016, il n'a été donné suite qu'à 5,51 % des dossiers introduits.

Le rapport observe ensuite qu'un fonctionnaire de référence n'a pas encore été désigné dans de nombreuses zones de police. Comment l'expliquer?

Il ressort par ailleurs du rapport que certains arrondissements n'ont pas encore désigné de magistrat de référence. La désignation de fonctionnaires et de magistrats de référence constituait pourtant un objectif formellement fixé. Le ministre dispose-t-il de chiffres

precieze cijfers in verband met de referentiemagistraten? In welke arrondissementen zijn er nog geen referentiemagistraten?

De spreker staat ook stil bij de toepassing van de rondzendbrief COL 13/2013. Volgens de Commissie beantwoordt de kwaliteit van de processen-verbaal vaak niet aan de vereisten van de rondzendbrief, wat het parket belet zijn werk te doen. Over welke middelen beschikt de staatssecretaris om na te gaan of de rondzendbrief correct wordt toegepast?

De heer Laaouej komt vervolgens terug op enkele elementen betreffende de toegang tot het gerecht.

Ten eerste stelt de Commissie vast dat de kosten om een rechtsprocedure aan te spannen steeds hoger worden. Dat is onder andere te wijten aan een forse stijging van de griffierechten.

De Commissie verwijst in dit verband naar het alternatief systeem voor bepaalde geschillen die worden doorverwezen naar de arbeidsrechtbanken, dat eventueel zou kunnen worden uitgebreid. De basisbedragen die de rechtszoekende daar moet betalen liggen fors lager dan die waarin de gemeenrechtelijke procedures voorzien. De hoge kostprijs is één van de belangrijkste factoren waardoor slachtoffers van discriminatie afzien van het zetten van gerechtelijke stappen. Wat is hierover de mening van de staatssecretaris?

De Commissie stelt ook vast dat de bedragen van de schadeloosstellingen voor de slachtoffers te bescheiden zijn, wat een bijkomende factor is die het slachtoffer ontraadt een procedure in te stellen. Buiten de arbeidsrelaties bedraagt het basisbedrag 650 euro, in sommige gevallen kan het tot op 1 300 euro worden gebracht. De Commissie meent dat het nodig is om de bedragen van de schadeloosstellingen te verhogen. Is de staatssecretaris van plan om dat te doen?

De heer Laaouej bespreekt vervolgens de evaluatie van de maatregelen voor bescherming tegen represailles. De Europese Commissie heeft in verband hiermee vastgesteld dat België Richtlijn 2000/78/EG niet correct heeft omgezet. De notie van "getuige" wordt te restrictief geïnterpreteerd. Is de regering van plan om de bescherming tegen represailles uit te breiden naar personen "die hun steun betuigen of de verdediging opnemen van de persoon die de klacht heeft ingediend of de gerechtelijke procedure heeft ingesteld"?

Ten slotte staat de spreker stil bij de drukpers-misdrijven ingegeven door haat. Sinds 1999 worden persmisdrijven ingegeven door racisme en xenofobie gecorrectionaliseerd. Het is immers buiten proportie

précis concernant les magistrats de référence? Quels sont les arrondissements sans magistrats de référence?

L'intervenant s'attarde également sur l'application de la circulaire COL 13/2013. Selon la Commission, la qualité des procès-verbaux ne répond souvent pas aux exigences que fixe la circulaire, ce qui empêche le parquet de faire son travail. De quels moyens dispose Mme la secrétaire d'État pour vérifier si la circulaire est appliquée correctement?

M. Laaouej revient ensuite sur quelques éléments relatifs à l'accès à la justice.

Tout d'abord, la Commission constate que les coûts pour engager une procédure judiciaire ne cessent d'augmenter, ce qui est entre autres dû à une augmentation considérable des droits de greffe.

La Commission renvoie à cet égard au système alternatif pour certains litiges qui sont alors déferrés aux tribunaux du travail, système qui pourrait éventuellement être étendu. Les montants de base dont doivent s'acquitter les justiciables avec ce système sont substantiellement moins élevés que ceux prévus pour les procédures de droit commun. Le coût élevé de la justice constitue l'un des facteurs majeurs qui dissuadent les victimes de discrimination d'engager une procédure judiciaire. Qu'en pense Mme la secrétaire d'État?

La Commission constate également que les montants des dédommagements pour les victimes sont trop modestes, ce qui peut constituer un facteur supplémentaire qui dissuade les victimes d'engager une procédure. En dehors des relations de travail, le montant de base s'élève à 650 euros et dans certains cas, il peut être porté à 1 300 euros. La Commission estime qu'il est nécessaire d'augmenter les montants des dédommagemens. Mme la secrétaire d'État prévoit-elle de le faire?

M. Laaouej évoque ensuite l'évaluation des mesures de protection contre les représailles. La Commission européenne a constaté à cet égard que la Belgique n'avait pas correctement transposé la directive 2000/78/CE. La notion de "témoin" est interprétée de façon trop restreinte. Le gouvernement prévoit-il d'étendre la protection contre les représailles aux personnes "qui défendent ou soutiennent la personne qui a introduit ou au bénéfice de laquelle a été introduite une plainte ou une procédure judiciaire"?

L'intervenant s'attarde enfin sur les délits de presse inspirés par la haine. Depuis 1999, les délits de presse inspirés par le racisme et la xénophobie sont correctionnalisés. La convocation d'un jury d'assises pour

om voor dit soort misdrijven een assisenjury bijeen te roepen. Maar persmisdrijven ingegeven door haat tegen andere groepen, zoals homofobie en islamofobie, moeten vandaag nog steeds door het hof van assisen worden behandeld, wat resulteert in de feitelijke strafeloosheid van dit soort misdrijven.

Dit zorgt echter voor ongelijkheid tussen slachtoffers van drukpersmisdrijven. De spreker meent dus dat er een identieke procedurele regeling moet worden voorzien voor alle misdrijven ingegeven door haat ten opzichte van een beschermde groep.

In verband daarmee vraagt de spreker zich af waarom het Aanvullend Protocol bij het verdrag inzake de bestrijding van strafbare feiten verbonden met elektronische netwerken (cybercrimeverdrag) van de Raad van Europa, over cybercriminaliteit ingegeven door racisme en xenofobie, nog niet is geratificeerd en wanneer dat zal kunnen gebeuren?

*
* * *

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) stelt bij wijze van voorafgaande opmerking dat het nuttig zou zijn om ook het IGVM en UNIA te horen. Een aantal verenigingen die kansengroepen verdedigen, zoals het Minderhedenforum en het Netwerk tegen Armoede schreven op 4 oktober samen een opiniestuk in De Standaard. Ze waren daarin zeer kritisch over de stand van zaken op het vlak van racisme en discriminatiebestrijding in België en hekelden het gebrek aan proactiviteit van de sociale inspecteurs. Het zou goed zijn om ook die belangenverenigingen in de commissie te horen.

In 2021 zal er een vollediger verslag klaar zijn. Het aantal aanbevelingen in het eerste evaluatieverslag is echter al hoog. De spreekster hoopt dus dat een groot aantal van die aanbevelingen tegen 2021 opgevolgd zullen zijn.

Daarvoor zal het volgens de fractie van de spreekster nodig zijn dat er een einde kan worden gemaakt aan de vertragingsmanoeuvres en interne ruzies binnen de regering, in het bijzonder met betrekking tot het wetsontwerp van de minister van Werk over de praktijktests met de zogenaamde *mystery calls* en *mystery clients*. Kan de regering een concrete stand van zaken geven over dit langverwachte wetsontwerp? Waarom is er nu, na het al het protest in het verleden, bovendien wel een akkoord binnen de meerderheid over dit wetsontwerp? Wat is er in de genese van het wetsontwerp precies veranderd?

juger ce type de délits est en effet disproportionnée. En revanche, à l'heure actuelle, les délits de presse inspirés par la haine envers d'autres groupes, tels que l'homophobie et l'islamophobie, requièrent toujours la mise en place d'une Cour d'assises, avec pour résultat l'impunité de fait pour ce genre de délits.

Cela crée toutefois une inégalité entre les victimes de délits de presse. L'intervenant estime dès lors qu'un régime procédural identique doit être prévu pour tous les délits inspirés par la haine envers un groupe protégé.

À cet égard, l'intervenant se demande pourquoi le Protocole additionnel à la Convention du Conseil de l'Europe relatif à l'incrimination d'actes commis par le biais de systèmes informatiques (convention sur la cybercriminalité), à la cybercriminalité inspirée par le racisme et la xénophobie, n'a toujours pas été ratifiée et quand cela sera le cas.

*
* * *

En guise d'observation préliminaire, *Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen)* indique qu'il serait utile d'entendre également l'IEFH et UNIA. Un certain nombre d'associations qui défendent les groupes à risque, telles que le *Minderhedenforum* et le *Netwerk tegen Armoede*, ont publié une carte blanche dans le *Standaard* du 4 octobre. Ces associations s'y montraient très critiques à l'égard de la situation en matière de racisme et de lutte contre la discrimination en Belgique, fustigeant le manque de proactivité des inspecteurs sociaux. Il serait opportun d'entendre également ces groupements d'intérêts en commission.

Un rapport plus complet sera prêt en 2021. Le nombre de recommandations formulées dans le premier rapport d'évaluation est cependant déjà élevé. L'intervenante espère donc qu'un grand nombre d'entre elles auront été suivies d'ici 2021.

Selon le groupe de l'intervenante, il sera nécessaire, à cet effet, de mettre fin aux manœuvres dilatoires et aux disputes internes au sein du gouvernement, en particulier en ce qui concerne le projet de loi du ministre de l'Emploi relatif aux tests de situation basés sur l'intervention de "clients mystères" et d'"appels mystères". Le gouvernement peut-il indiquer concrètement où en est ce projet de loi attendu depuis longtemps? Pourquoi ce projet fait-il en outre maintenant l'objet d'un accord au sein de la majorité, après toutes les protestations qui ont été formulées dans le passé? Qu'est-ce qui a changé exactement dans la genèse du projet de loi?

In het algemeen stelt de Evaluatiecommissie dat de Belgische antidiscriminatiewetten goed zijn. Maar het verslag geeft het zoveelste bewijs dat het niet lukt om de aangenomen wetten toe te passen. De regering kijkt niet voldoende toe op de uitvoering ervan en laat na om de nodige koninklijke besluiten te nemen. Op andere domeinen, zoals verkeersovertredingen wordt de toepassing van de wetgeving nochtans zeer strikt opgevolgd.

Concreet vraagt mevrouw Willaert dan ook aan de staatssecretaris wat haar plannen zijn wat betreft het koninklijk besluit rond “positieve actie”? Dezelfde vraag stelt ze voor wat betreft de koninklijke besluiten over “wezenlijke en bepalende beroepsvereisten”, de levering van goederen en diensten in de genderwet en over de oprichting van een orgaan dat bevoegd zal zijn voor discriminatie op grond van taal. Zijn er bepaalde struikelblokken waar de parlementsleden geen weet van hebben?

Vervolgens wenst de spreekster stil te staan bij de praktijktests. In het Zomerakkoord wordt de rol van de arbeidsauditeur zeer uitdrukkelijk naar voren geschoven. Beteekt dit dan ook dat de arbeidsauditeur in het wetsontwerp van de minister van Werk bijkomende taken toegewezen zal krijgen? Ziet de Commissie bovenbien nog andere mogelijkheden voor de arbeidsinspectie om meer proactiviteit aan de dag te leggen?

Kan de Evaluatiecommissie daarnaast verklaren waarom zij geen cijfers heeft kunnen bemachtigen over het aantal zaken waarin het arbeidsauditoraat in een geval van discriminatie tot strafrechtelijke vervolgingen zou hebben beslist of een alternatieve straf zou hebben opgelegd. Of bestaan die cijfers eenvoudigweg niet?

Het lijkt de spreekster zeer belangrijk dat de aanbevelingen van de Commissie betreffende het arbeidsauditoraat snel worden opgevolgd. Er moet dus werk worden gemaakt van de aanduiding van referentiemagistraten in alle gerechtelijke arrondissementen. Bovendien moet de regeling voor de registratie van gegevens worden verbeterd. De bevoegdheid van de arbeidsauditeur moet worden uitgebreid, zodat hij ook in burgerlijke geschillen informatie van eenieder kan opvragen. Het advies van de arbeidsauditeur moet stelselmatig verplicht worden gemaakt in burgerlijke aangelegenheden. Wat is op dit moment de stand van zaken wat deze aanbevelingen voor het arbeidsauditoraat betreft?

De spreekster heeft vernomen dat de staatssecretaris *datamining* enkel toelaatbaar vindt na een klacht. De spreekster vindt dit een zeer enge benadering. Blijft de staatssecretaris bij haar mening, of is ze het ermee eens dat men *datamining* ook proactief kan gebruiken?

De manière générale, la Commission d'évaluation considère que la législation belge antidiscriminatoire est une bonne législation. Mais le rapport prouve une fois de plus que l'on ne parvient pas à appliquer les lois adoptées. Le gouvernement ne surveille pas assez l'exécution de ces lois et omet de prendre les arrêtés royaux nécessaires. Pourtant, dans d'autres domaines, comme celui des infractions routières, l'application de la législation est suivie de manière très stricte.

Concrètement, Mme Willaert demande dès lors à la secrétaire d'État quels sont ses projets en ce qui concerne l'arrêté royal relatif à “l'action positive”? Elle pose la même question en ce qui concerne les arrêtés royaux relatifs aux “exigences professionnelles essentielles et déterminantes”, à la fourniture de biens et services dans la loi genre et à la création d'un organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue. Existe-t-il certains obstacles dont les parlementaires n'ont pas connaissance?

L'intervenante souhaite ensuite aborder les tests de situation. Dans l'accord d'été, le rôle de l'auditeur du travail est expressément mis en avant. Cela signifie-t-il dès lors que l'auditeur du travail se verra confier des tâches supplémentaires dans le projet de loi du ministre de l'Emploi? La Commission voit-elle en outre d'autres possibilités pour que l'inspection du travail ait une attitude plus proactive?

Par ailleurs, la Commission d'évaluation peut-elle expliquer pourquoi elle n'a pas pu obtenir de chiffres concernant le nombre d'affaires où, dans un cas de discrimination, l'audit du travail a décidé d'engager des poursuites pénales ou a infligé une peine alternative? Ou bien ces chiffres n'existent-ils tout simplement pas?

L'intervenante estime qu'il est très important que les recommandations de la Commission concernant l'audit du travail soient suivies rapidement. Il convient donc de désigner des magistrats de référence dans tous les arrondissements judiciaires. En outre, la réglementation relative à l'enregistrement des données doit être améliorée. La compétence de l'auditeur du travail doit être élargie, afin qu'il puisse demander des informations à tout un chacun dans le cadre de litiges civils également. L'avis de l'auditeur du travail doit être rendu systématiquement obligatoire en matière civile. Où en est-on actuellement en ce qui concerne le suivi de ces recommandations relatives à l'audit du travail?

L'intervenante a appris que, selon la secrétaire d'État, le *datamining* n'est acceptable qu'après une plainte. L'intervenante estime que cette approche est très réductrice. La secrétaire d'État est-elle toujours du même avis, ou bien est-elle d'accord sur le fait que

Daarnaast is het de spreekster niet duidelijk of praktijk-tests enkel in strafrechtelijke aangelegenheden mogelijk zullen zijn, zoals de werkgeversorganisaties voorstellen.

De spreekster verwijst vervolgens naar de resolutie van 28 oktober 2015 rond de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het is de spreekster niet duidelijk welk gevolg er aan werd gegeven.

In de resolutie stond dat er in eerste instantie zelfregulering binnen de sectoren moest zijn. Als zou blijken dat die zelfregulering niet zou werken, zouden de "slechte leerlingen" worden doorgegeven aan de arbeidsinspectie. Hoe gaat dat doorgeven echter in zijn werk? Bestaat daar nu reeds een kader voor?

De Commissie beoogt te onderzoeken of het wenselijk is een aantal nieuwe beschermde kenmerken op te nemen in de genderwet. De fractie van de spreekster benadrukt het belang van het opnemen van het vaderschapskenmerk. Mannen ondervinden nog steeds drempels om vaderschapsverlof aan te vragen. Wanneer ze het toch proberen, verloopt dat niet probleemloos. Uit cijfers van een recent onderzoek, bleek dat 10,8 % van de vaders die ouderschapsverlof aanvroegen aangaf daardoor nadelen te hebben ondervonden op het werk. In 43,8 % van de gevallen hadden die nadelen betrekking op de houding van de werkgever. Het vaderschapsverlof duurt bovendien gemiddeld maar zes dagen.

Om hieraan te remediëren heeft de fractie van de spreekster een wetsvoorstel voor automatische toekenning van het vaderschapsverlof ingediend. Het wetsvoorstel wil vaders de tijd gunnen om in de cruciale eerste dagen zorgpatronen met hun kind te ontwikkelen. Werkgevers die het niet vaderschapsverlof niet toestaan zullen hun beslissing moeten kunnen argumenteren. Wat is de mening van de staatssecretaris over het automatisch toegekend vaderschapsverlof?

De spreekster staat ook nog kort stil bij hoofdstuk 6 van het evaluatieverslag. Op sommige plaatsen wordt er gesteld dat er nog grondigere studies moeten gebeuren. Zo moet er bijvoorbeeld een grondigere studie worden uitgevoerd "om de redenen te begrijpen voor het geringe aantal rechtsvorderingen wegens discriminatie, ingeleid door het Openbaar Ministerie, enerzijds, en de belangengroepen, anderzijds". Het is de spreekster echter niet duidelijk welke organisatie die studies zal uitvoeren.

Mevrouw Willaert vraagt verder ook hoe ver men al is met de oprichting van het mensenrechtenmechanisme. Welke zijn de "eigen accenten" die de staatssecretaris

l'on peut également utiliser le *datamining* de manière proactive? Par ailleurs, l'intervenante se demande si les tests de situation seront uniquement possibles en matière pénale, comme le proposent les organisations représentatives des employeurs.

L'intervenante renvoie ensuite à la résolution du 28 octobre 2015 visant à lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi. L'intervenante ne voit pas très bien quelle suite y a été donnée.

La résolution indiquait qu'il fallait en premier lieu instaurer une autorégulation au sein des secteurs. S'il s'avérait que cette autorégulation ne fonctionnait pas, les noms des "mauvais élèves" seraient communiqués à l'inspection du travail. Comment cette communication aura-t-elle lieu? Un cadre a-t-il déjà été prévu à cet effet?

La Commission souhaite examiner l'opportunité d'inclure de nouveaux motifs protégés dans la loi genre. Le groupe de l'intervenante souligne l'importance de l'inclusion du motif de la paternité. Les hommes continuent à se heurter à des obstacles lorsqu'ils souhaitent demander un congé de paternité. Lorsqu'ils essaient tout de même de le faire, les choses ne se déroulent pas sans difficultés. Une enquête récente révèle que 10,8 % des pères qui ont demandé un congé de paternité ont rencontré des problèmes au travail suite à leur demande. Dans 43,8 % des cas, ces problèmes étaient liés à l'attitude de l'employeur. Le congé de paternité ne dure pourtant que six jours en moyenne.

Pour remédier à cette situation, le groupe de l'intervenante a déposé une proposition de loi visant à octroyer automatiquement le congé de paternité. La proposition vise à donner le temps aux pères d'apprendre à s'occuper de leur enfant pendant les premiers jours cruciaux de sa vie. Les employeurs qui refusent d'octroyer un congé de paternité devront pouvoir argumenter leur décision. Que pense la secrétaire d'État de l'octroi automatique du congé de paternité?

L'intervenante aborde encore brièvement le chapitre 6 du rapport d'évaluation. À certains endroits, on peut y lire que des études plus approfondies doivent encore être menées. Ainsi, par exemple, une étude plus approfondie doit être menée "pour comprendre les motifs qui expliquent le peu d'actions en justice pour discrimination engagées par le ministère public, d'une part, par les groupements d'intérêt, d'autre part". L'intervenante se demande cependant quelle organisation mènera ces études.

Mme Willaert demande aussi où en est la création du mécanisme des droits de l'homme. Quels sont les "accents propres" que souhaite imprimer la secrétaire

wil leggen? Wat is bovendien de stand van zaken met betrekking tot de interfederalisering van het I.G.V.M?

Tot slot herhaalt de spreekster de vraag van de heer Laaouej over de *dissenting opinion* van professor Storme. Is de staatssecretaris het met eens met haar partijgenoot?

*
* *

De heer Damien Thiéry (MR) is bezorgd over de mogelijke impact van bijlage 4 bij het evaluatieverslag. Professor Storme noemt het verslag hier een "ideologisch document". De adjunct-rapporteur komt verder niet voor in de rest van het verslag. Vreest de Evaluatiecommissie niet dat het verslag door deze bijlage wordt verzwakt? In 2021 zal het definitief verslag van de Evaluatiecommissie worden uitgebracht. Welke rol zal professor Storme spelen bij de verdere uitwerking van dat verslag?

De spreker is van mening dat de Evaluatiecommissie in 6 maanden tijd uitzonderlijk werk heeft verricht. De voorlopige conclusie lijkt te zijn dat de wetten van 2007 van goede kwaliteit zijn, maar dat ze te weinig effect sorteren in de praktijk. Daarom is het nodig dat er uitvoeringsbesluiten worden genomen die de toepassing van die wetten mogelijk maken. Kan de minister van Justitie meedelen wanneer deze uitvoeringsbesluiten er zullen komen en welke obstakels nu nog in de weg staan?

De heer Wautelet vermeldde dat er in bepaalde andere Europese lidstaten reeds voorbeelden van eenheidsloketten, bedoeld om te helpen bij het identificeren van de bevoegde instelling, bestaan. Zal men de ervaringen van de andere lidstaten kunnen gebruiken om het Belgische eenheidsloket snel te kunnen oprichten?

Vervolgens wenst de heer Thiéry stil te staan bij de rol van UNIA. Deze instelling is niet bevoegd voor twee types van discriminatie, namelijk discriminatie op grond van geslacht en op grond van taal. Heeft de Commissie deze problematiek besproken? Is de inhoud van deze discussies terug te vinden in het verslag of werden er in dit verband bepaalde zaken besproken die niet in het verslag werden opgenomen?

De voor Gelijke Kansen bevoegde staatssecretaris heeft in het verleden controversiële uitspraken gedaan over UNIA. Ze gaf bijvoorbeeld aan dat ze het gelijkekansencentrum wenste te regionaliseren. Volgens de heer Thiéry zou een dergelijke regionalisering echter voor een problematische situatie kunnen zorgen. De kans bestaat immers dat het woord "discriminatie" in de

d'État? Où en est, par ailleurs, l'interfédéralisation de l'IEFH?

Enfin, l'intervenante répète la question de M. Laaouej concernant l'opinion dissidente du professeur Storme. La secrétaire d'État est-elle du même avis que son collègue?

*
* *

M. Damien Thiéry (MR) se dit préoccupé par les possibles effets de l'annexe 4 du rapport d'évaluation. Le professeur Storme y qualifie le rapport de "document idéologique". Or, le rapporteur adjoint n'apparaît plus dans le reste du rapport. La Commission d'évaluation ne craint-elle pas que le rapport soit affaibli par cette annexe? En 2021, le rapport définitif de la Commission d'évaluation sera publié. Quel sera le rôle du professeur Storme lors de l'élaboration ultérieure dudit rapport?

L'intervenant considère que la Commission d'évaluation a accompli un travail exceptionnel en l'espace de six mois. La conclusion provisoire est que les lois de 2007 sont de grande qualité, mais ne produisent que trop peu d'effets en pratique. Il est donc nécessaire de prendre des arrêtés d'exécution permettant leur application. Le ministre de la Justice pourrait-il nous renseigner sur l'arrivée de ces arrêtés d'exécution et sur les obstacles qui émaillent encore leur route?

M. Wautelet a indiqué que dans certains États membres de l'Union européenne, il existe déjà des guichets uniques destinés à aider les citoyens à identifier l'organisme compétent. Pourra-t-on utiliser les expériences de ces autres États membres pour créer rapidement le guichet unique belge?

M. Thiéry souhaite ensuite s'attarder sur le rôle d'UNIA. Cet organisme n'est pas compétent pour deux types de discriminations, à savoir celle fondée sur le sexe et celle fondée sur la langue. La Commission a-t-elle examiné cette problématique? Le contenu de ces discussions se retrouve-t-il dans le rapport ou certaines questions ont-elles été examinées, mais ne figurent-elles pas dans le rapport?

La secrétaire d'État à l'Égalité des chances a tenu, par le passé, des propos polémiques à propos d'UNIA. Elle a, par exemple, annoncé son souhait de régionaliser le centre en charge de l'égalité des chances. M. Thiéry considère toutefois qu'une telle régionalisation pourrait créer une situation problématique en raison du risque que le terme "discrimination" soit interprétré

verschillende regio's anders zal worden geïnterpreteerd. Dat interpretatieprobleem bestaat nu reeds rond het begrip "minderheid" en het beleid de ratificatie van het Kaderverdrag van 1 februari 1995 inzake de bescherming van de nationale minderheden.

Op Europees niveau is het woord "discriminatie" nu zeer duidelijk gedefinieerd. In de definitie worden 23 gronden voor discriminatie uit de Franse antidiscriminatiewetgeving opgenomen, maar ook discriminatie op grond van geslacht en op grond van taal. De spreker wenst dat hiermee rekening wordt gehouden en dat men niet zal beweren dat het onmogelijk is om tot een gedragen definitie te komen, om dat vervolgens als voorwendsel te gebruiken om niets te doen.

In verband met aanbeveling 14 van het evaluatieverslag herinnert de spreker eraan dat België, na de universele periodieke doorlichting van de VN in 2016, zich ertoe verbonden heeft om tegen het einde van de legislatuur een nationaal instituut voor de rechten van de mens op te richten. Dit instituut zou alle types van discriminatie behandelen, ook discriminatie op basis van geslacht en taal.

Voor het echter zover is, moet er een overgangsoplossing beschikbaar zijn. De heer Thiéry wenst daarom te vernemen of er tegen het einde van de legislatuur een voor taaldiscriminatie bevoegd orgaan zal worden opgericht. Of zal deze taak voorlopig aan UNIA worden toevertrouwd en zo ja, onder welke vorm? Het is in het belang van alle Belgen dat een orgaan zich zal bezighouden met taaldiscriminatie. Niet enkel Franstaligen kunnen immers het slachtoffer worden van taaldiscriminatie, maar ook Nederlandstaligen in Brussel of Wallonië.

Zal het maatschappelijk middenveld bovendien, zoals werd gesuggereerd, worden betrokken bij de oprichting van dat orgaan?

*
* * *

Mevrouw Valerie Van Peel (N-VA) mist in het verslag een toetsing van het maatschappelijk effect van de wetten van 2007. Het blijkt niet duidelijk wat het effect van de wetten op daders en slachtoffers is, hoe de wet zich tot de hogere en lagere overheden verhoudt, en wat de neveneffecten van bepaalde maatregelen zouden kunnen zijn. Nu ligt er volgens de spreekster een tekst waarover nog veel discussie kan ontstaan.

différemment dans les différentes régions. Ce problème d'interprétation se pose aujourd'hui déjà à propos de la notion de "minorité" et empêche la ratification de la convention-cadre du 1^{er} février 1995 pour la protection des minorités nationales.

Au niveau européen, le mot "discrimination" est aujourd'hui très clairement défini. La définition intègre 23 motifs de discrimination empruntés à la législation antidiscrimination française, ainsi que la discrimination fondée sur le sexe et la langue. L'intervenant souhaite qu'il en soit tenu compte et que l'on n'aile pas prétexter qu'il est impossible d'aboutir à une définition qui fasse consensus pour ne rien faire.

En ce qui concerne la recommandation 14 du rapport d'évaluation, l'intervenant rappelle qu'après l'examen périodique universel mené par l'ONU en 2016, la Belgique s'était engagée à créer un institut national des droits de l'homme avant la fin de la législature, institut qui traiterait tous les types de discriminations, y compris celles fondées sur le sexe et la langue.

En attendant, il importe toutefois de disposer d'une solution transitoire. M. Thiéry demande dès lors s'il est prévu de créer, d'ici la fin de la législature, un organe compétent pour connaître des discriminations fondées sur la langue, ou s'il est prévu de confier provisoirement cette tâche à UNIA. Et, dans l'affirmative, quelle en sera la forme? Il est dans l'intérêt de tous les Belges de disposer d'un organe en charge des discriminations fondées sur la langue. Il n'y a pas que les francophones qui peuvent être victimes de discriminations linguistiques, les néerlandophones à Bruxelles et en Wallonie peuvent également en pâtir.

Prévoit-on, du reste, d'associer la société civile à la création de cet organe, comme il avait été suggéré?

*
* * *

Mme Valerie Van Peel (N-VA) considère que le rapport omet de mesurer l'effet des lois de 2007 sur la société. L'effet des lois sur les auteurs et les victimes, l'interaction de la législation avec les pouvoirs de niveau supérieur et inférieur et les effets indirects que pourraient avoir certaines mesures n'apparaissent pas clairement dans le rapport. L'intervenante estime que nous sommes aujourd'hui face à un texte qui pourrait être matière à polémique.

Er staan volgens mevrouw Van Peel wel een aantal aanbevelingen in het verslag waarover weinig discussie kan zijn. Voor zaken als meervoudige discriminatie en discriminatie bij associatie werd er terecht inspiratie gehaald bij het Vlaamse gelijke kansendecreet.

De spreekster is het er verder ook mee eens dat het bestaan van verschillende instellingen waarop men een beroep kan doen voor verwarring bij het publiek zorgt, en dat zal nog meer het geval zijn wanneer de wet aangepast wordt om meervoudige discriminatie te bestraffen. De spreekster wenst dan ook te vernemen of de staatssecretaris een antwoord op dit probleem zal kunnen geven en of dat via het nog op te richten nationaal instituut voor de mensenrechten zal gebeuren.

Globaal gezien vraagt mevrouw Van Peel zich vooral af hoe het verdere werk concreet zal verlopen. Verschillende leden stellen voor om een aantal instellingen en werkgeversorganisaties te horen in de commissie, maar dat is toch het werk van de Evaluatiecommissie? Het is niet efficiënt als de leden dit werk nog apart moeten doen.

*
* *

Mevrouw Véronique Caprasse (DéFI) vraagt of er in de toekomst met de commissie Sociale Zaken kan worden samengewerkt rond antidiscriminatie.

De spreekster sluit zich aan bij de opmerkingen van de heer Thiéry over taaldiscriminatie. Taal is het enige van de gronden voor discriminatie dat niet onder de bevoegdheden van UNIA valt. Nochtans kent de antidiscriminatiewet aan de Koning de taak toe om een orgaan bevoegd voor discriminatie op grond van taal aan te duiden. Het ontbreken van een dergelijk orgaan zorgt voor discriminatie onder de verschillende types van discriminatie, want slachtoffers die op grond van taal worden gediscrimineerd kunnen, in tegenstelling tot slachtoffers van andere vormen van discriminatie, niet over hulp, informatie en advies beschikken.

Bij een melding van meervoudige discriminatie, waarbij taal één van de gronden voor discriminatie is, wordt taaldiscriminatie bij de registratie buiten beschouwing gelaten. Deze situatie wordt zowel door Franstaligen in Vlaanderen, als door Nederlandstaligen in Brussel en de Duitstalige Gemeenschap aangeklaagd.

Ook de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) heeft deze situatie meermaals aan

Mme Van Peel reconnaît que le rapport comporte également certaines recommandations qui ne suscitent guère de discussion. Pour des questions telles que la discrimination multiple ou la discrimination par association, on s'est inspiré à juste titre du décret flamand en matière d'égalité des chances.

Du reste, l'intervenante admet également que l'existence de différentes institutions à la disposition du citoyen crée une confusion au sein du public et que cette confusion se renforcera encore lorsque la loi sera modifiée pour sanctionner la discrimination multiple. L'intervenante demande dès lors si la secrétaire d'État pourra apporter une réponse à ce problème et si cela se fera par le biais de l'institut national des droits de l'homme, qui doit encore être créé.

D'un point de vue global, Mme Van Peel se demande surtout comment les travaux vont se poursuivre concrètement. Différents membres proposent d'auditionner une série d'organismes et d'organisations patronales en commission, mais n'est-ce pas précisément le travail de la Commission d'évaluation? Demander aux membres de s'en charger également ne serait pas efficace.

*
* *

Mme Véronique Caprasse (DéFI) demande si une collaboration future en matière d'antidiscrimination est possible avec la commission des Affaires sociales.

L'intervenante se rallie aux observations de M. Thiéry concernant la discrimination sur la base de la langue. La langue constitue le seul motif de discrimination qui ne relève pas des compétences d'UNIA. Pourtant, la législation antidiscrimination charge le Roi de désigner un organe compétent pour connaître des discriminations fondées sur la langue. L'absence d'un tel organe génère une discrimination au sein des différents types de discrimination, étant donné que les victimes de discriminations sur le motif de la langue ne peuvent pas, contrairement aux victimes d'autres discriminations, bénéficier d'aide, d'informations et de conseils.

En cas de signalement d'une situation de discrimination multiple, la langue constituant l'un des motifs de discrimination, la discrimination linguistique n'est pas prise en considération lors de l'enregistrement. Cette situation est dénoncée tant par des francophones en Flandre et par des néerlandophones à Bruxelles que par la Communauté germanophone.

La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a, elle aussi, condamné à plusieurs

de kaak gesteld. UNIA heeft, van zijn kant, meerdere malen verklaard zijn bevoegdheden te willen uitbreiden naar taaldiscriminatie. De fractie van de spreekster diende hiertoe in juni ook een wetsvoorstel in. Zal de staatssecretaris daar nu werk van maken?

De fractie van de spreekster heeft ook in drie opeenvolgende zittingsperiodes een wetsvoorstel tot instelling van een Federale Mensenrechtencommisie ingediend, om tegemoet te komen aan de verwachtingen van de VN-instanties. Bij de universele periodieke doorlichting bij de VN in 2016 hebben een veertigtal landen de aanbeveling gesteund waarin aan België werd gevraagd om zo snel mogelijk een nationaal instituut voor de mensenrechten te creëren.

In februari 2016 heeft de spreekster de minister van Justitie een stand van zaken van dat dossier gevraagd. Er was toen sprake van overleg met het maatschappelijk middenveld en van de oprichting van interkabinetten- en interfederale werkgroepen om tot een samenwerkingsakkoord met betrekking tot het instituut te komen. Bepaalde organisaties klagen echter dat ze nooit betrokken zijn geweest bij dat overleg met de minister van Justitie. Wat is de stand van zaken op dit moment met betrekking tot het nationaal instituut voor de mensenrechten? Zal de regering het instituut voor het einde van de legislatuur oprichten?

Mevrouw Caprasse wenst ook de aandacht te vestigen op het punt over meervoudige discriminatie. De moeilijkheid die zich hierbij stelt is dat meervoudige discriminatie niet gewoon bijkomende discriminaties zijn die los van elkaar staan, maar dat het intersectionele discriminaties zijn. Er is wederzijdse beïnvloeding tussen de gronden voor discriminatie. In de huidige rechtspraak is de rechter echter genoodzaakt om de verschillende gronden voor discriminatie apart, na elkaar, te behandelen. Het slachtoffer wordt hierbij gedwongen een aspect van zijn identiteit als grond voor discriminatie te kiezen.

In verband met discriminatie op de arbeidsmarkt, vermeldt de spreekster dat haar fractie de maatregelen van de minister van Werk ondersteunt. Er zal snel werk moeten worden gemaakt van deze maatregelen. België blijft het land met één van de laagste percentages van tewerkstelling bij migranten. Het gaat om minder dan 10 %.

De arbeidsmarkt staat op de derde plaats wat het aantal discriminatiedossiers betreft. In 2015 ging 21,37 %

reprises cette situation. UNIA a, quant à elle, déclaré plusieurs fois qu'elle souhaitait étendre ses compétences à la discrimination linguistique. En juin, le groupe de l'intervenante a également déposé une proposition de loi à cette fin. La secrétaire d'État compte-t-elle se pencher sur ces demandes?

Le groupe de l'intervenante a par ailleurs déposé, durant trois législatures successives, une proposition de loi créant une Commission fédérale des droits de l'homme, afin de répondre aux attentes des instances onusiennes. Lors de l'examen périodique universel aux Nations unies en 2016, une quarantaine de pays ont soutenu une recommandation demandant à la Belgique de créer dans les meilleurs délais un institut national des droits de l'homme.

En février 2016, l'intervenante a demandé au ministre de la Justice de faire le point sur ce dossier. Il était alors question d'une concertation avec la société civile et de la création de groupes de travail intercabinets et interfédéraux pour aboutir à un accord de coopération concernant l'institut. Certaines organisations se sont toutefois plaintes de n'avoir jamais été associées à cette concertation avec le ministre de la Justice. Quel est l'état d'avancement actuel du dossier de l'institut national des droits de l'homme? Le gouvernement créera-t-il l'institut avant la fin de la législature?

Mme Caprasse souhaite en outre attirer l'attention sur le point relatif à la discrimination multiple. Le problème qui se pose en l'espèce est que la discrimination multiple ne correspond pas à une simple superposition de discriminations indépendantes l'une de l'autre, mais bien à des discriminations intersectionnelles. Les motifs de discrimination s'influencent mutuellement. Dans la jurisprudence actuelle, le juge est toutefois obligé de traiter les différents motifs de discrimination isolément, l'un après l'autre. La victime est ainsi contrainte de choisir un aspect de son identité comme motif de discrimination.

En ce qui concerne la discrimination sur le marché du travail, l'intervenante indique que son groupe soutient les mesures du ministre de l'Emploi. Il s'agit à présent de concrétiser ces mesures rapidement. La Belgique reste l'un des pays dont le taux d'emploi des migrants est le plus bas, à savoir moins de 10 %.

Les plaintes pour discrimination sur le marché de l'emploi constituent le troisième groupe le plus important

van de nieuwe dossiers bij UNIA over werk. In Brussel stond werk met 37 % van de nieuwe dossiers op de eerste plaats.

De spreekster benadrukt ook dat de sancties beter moeten worden aangepast aan de aard van de overtreding. Ze meent dat het stemrecht moet worden toegevoegd aan de rechten waaruit men kan worden onzet. De wet voorziet al vele mogelijkheden, zoals gevangenisstraffen of boetes, de ontbinding van rechtspersonen en de onzetting uit burgerlijke en politieke rechten bij natuurlijke personen.

Voor de fractie van de spreekster moet men echter nog veel verder gaan en de schorsing van politieke rechten als bijkomende straf in geval van inbreuk op de wetten ter bestrijding van racisme, discriminatie en negationisme automatisch maken.

*
* *

De heer Raoul Hedebouw (PTB-GO!) meent dat het probleem van discriminatie in België niet nieuw is. De Westerse samenleving functioneert volgens hem op basis van de uitsluiting van een deel van de bevolking.

De economische crisis heeft de situatie enkel verergerd; er zijn nu te weinig banen en een te klein aanbod op het vlak van huisvesting. Binnen die concurrentiesituatie worden er systemen opgezet die groepen van mensen bewust uitsluiten.

Daarom is de spreker ongerust over bijlage 5 van het evaluatieverslag, waarin de leden van de Commissie die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen hun opmerkingen formuleren. De vertegenwoordigers lijken niet erg enthousiast te zijn over de aanbevelingen van de experts. Dat is verontrustend want het zijn vooral werkgevers die antidiscriminatiemaatregelen zullen moeten toepassen. Hoewel zij in de Commissie in de minderheid zijn, hebben hun daden in de maatschappij meer gewicht dan de daden van werknemers. Tot nu toe heeft het beleid ingezet op zelfregulering binnen de sector. Denken de leden van de Commissie dat zij de werkgevers kunnen overtuigen om de antidiscriminatiemaatregelen op het terrein toe te passen? Indien niet, hoe gaat de overheid dan tussenkomsten? De heer Hedebouw meent dat de beslissing om te discrimineren niet enkel aan de economische wereld mag worden overgelaten.

parmi les dossiers de discrimination. En 2015, 21,37 % des nouveaux dossiers ouverts chez UNIA étaient en lien avec le travail. À Bruxelles, le travail était la première cause de discrimination, avec 37 % des nouveaux dossiers.

L'intervenante souligne également que les sanctions devraient être mieux adaptées à la nature de l'infraction. Elle estime que le droit de vote devrait être ajouté à la liste des droits dont on peut être déchu. La loi prévoit déjà de nombreuses possibilités, comme des peines d'emprisonnement ou des amendes, la dissolution de personnes morales et la déchéance des droits civils et politiques pour les personnes physiques.

Pour le groupe de l'intervenante, il faudrait toutefois aller encore beaucoup plus loin et rendre automatique la suspension des droits politiques, en tant que peine accessoire, en cas d'infraction aux lois contre le racisme, la discrimination et le négationnisme.

*
* *

M. Raoul Hedebouw (PTB-GO!) estime que le problème de la discrimination en Belgique n'est pas neuf. Selon lui, le fonctionnement de la civilisation occidentale est basé sur l'exclusion d'une partie de la population.

La crise économique n'a fait qu'aggraver la situation. Résultat: il n'y a pas assez d'emplois et l'offre en matière de logement est insuffisante. Dans ce contexte de concurrence, des systèmes sont mis en place afin d'exclure délibérément certaines catégories de personnes.

C'est pourquoi l'intervenant est inquiet au sujet de l'annexe 5 du rapport d'évaluation, où les membres de la Commission qui représentent les organisations patronales formulent leurs remarques. Les représentants ne semblent pas réellement manifester un grand enthousiasme quant aux recommandations des experts. C'est inquiétant car ce sont principalement les employeurs qui vont devoir mettre en place des mesures antidiscrimination. Même s'ils sont minoritaires au sein de la Commission, leurs actes ont davantage de poids sur la société que ceux des salariés. Jusqu'à présent, la politique misait sur une autorégulation au sein du secteur. Les membres de la Commission pensent-ils qu'ils peuvent convaincre les employeurs de mettre en place des mesures antidiscrimination sur le terrain? Si non, comment le gouvernement pourra-t-il intervenir? M. Hedebouw estime que la décision de discriminer ou non ne doit pas être uniquement laissée entre les mains du monde économique.

De spreker hoopt dan ook dat de arbeidsinspectie meer slagkracht zal krijgen om proactief op te treden. Ook hij wil van de staatssecretaris vernemen of ze de aanbevelingen over de *mystery calls* zal volgen. Als men ziet dat de bestaande maatregelen hun gewenste effect niet kunnen bereiken, en slachtoffers van discriminatie hun rechtszaken zeer moeilijk zaken kunnen winnen, moet men overgaan naar een proactieve houding. De cijfers van de minister van Justitie zijn hierover duidelijk, 75,74 % van de dossiers wordt zonder gevolg geklasseerd.

De heer Hedebouw vraagt zich af wat dan het probleem is met de praktijktests? Werklozen worden ook voortdurend gecontroleerd, en hebben volgens de regering ook "niets te vrezen". Maar wanneer het om werkgevers gaat, is het een schending van de privacy? Dat is met twee maten meten. Waarom komt men pas in actie wanneer de slachtoffers reeds gevallen zijn?

Een tweede vraag van de heer Hedebouw gaat over het burgerrechtelijk luik dat in de antidiscriminatiewetten van 2007 werd versterkt, in de hoop gerechtelijke procedures te kunnen versnellen. Wat is de beoordeling hiervan van de Commissie? Is die versterking van het burgerrechtelijk luik efficiënt geweest?

Ten derde staat de spreker stil bij de straffen voor antidiscriminatie. De Commissie raadt aan de straffen te verhogen en een indexering te voorzien. Wat vindt de staatssecretaris daarvan?

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties spreken in de eerder vernoemde bijlage 5 aan het verslag over "klassenjustitie", als men de financiële sancties zou aanpassen aan de grootte van de onderneming. De spreker vindt een dergelijke aanpassing echter logisch. Deelt de staatssecretaris de analyse van de werkgeversorganisaties?

Ten vierde vraagt de heer Hedebouw de mening van de experts over een aspect van de positieve acties. De vakbonden hebben voorgesteld om, eerder dan etnische criteria, geografische criteria, zoals de wijk waarvan men afkomstig is, te laten meetellen om positieve-actiemaatregelen te nemen. Lijkt dit de experts een goede piste?

Ten slotte is het de fractie van de spreker niet duidelijk welke obstakels er nog zijn voor het oprichten van het eenheidsloket. Gaat het om praktische redenen?

Samenvattend heeft de heer Hedebouw begrepen dat het probleem is dat de wetten goed zijn, dat de maatregelen genomen zijn, maar dat hun toepassing

L'intervenant espère dès lors que l'inspection du travail verra ses pouvoirs renforcés pour pouvoir intervenir de façon proactive. Lui aussi aimerait savoir si Mme la secrétaire d'État prévoit de suivre les recommandations relatives aux appels mystères. Quand on constate que les mesures existantes n'arrivent pas à avoir l'effet escompté et que les victimes de discrimination ne peuvent que très difficilement remporter leur procès, il convient d'adopter une attitude proactive. Les chiffres du ministre de la Justice sont à cet égard éloquents: 75,74 % des dossiers sont classés sans suite.

M. Hedebouw se demande quel est le problème avec les tests de situation. Les chômeurs sont également constamment contrôlés et n'ont "rien à craindre" selon le gouvernement. Mais lorsqu'il s'agit des employeurs, alors là c'est une violation de leur vie privée? C'est faire deux poids, deux mesures. Pourquoi ne passe-t-on à l'action qu'une fois qu'il y a des victimes?

La deuxième question de M. Hedebouw traite du volet civil qui a été renforcé dans la loi antidiscrimination de 2007, dans l'espoir de pouvoir accélérer les procédures judiciaires. Quelle en est l'appréciation de la Commission? Le renforcement du volet civil a-t-il été efficace?

Troisièmement, l'intervenant s'attarde sur les sanctions infligées en cas de discrimination. La Commission conseille de majorer ces sanctions et de prévoir leur indexation. Qu'en pense Mme la secrétaire d'État?

Dans l'annexe 5, susmentionnée, du rapport, les représentants des organisations patronales déclarent que différencier les sanctions financières en fonction de la taille de l'entreprise reviendrait à appliquer une "justice de classes". L'intervenant estime toutefois qu'il serait logique d'appliquer un tel mécanisme. La secrétaire d'État partage-t-elle l'analyse des organisations patronales?

Quatrièmement, M. Hedebouw demande l'avis des experts sur un aspect des actions positives. Les syndicats ont proposé de tenir compte de critères géographiques, comme le quartier d'origine, plutôt que de critères ethniques dans le cadre de l'adoption de mesures d'action positive. Les experts estiment-ils que cette proposition constitue une bonne piste?

Enfin, le groupe de l'intervenant n'identifie pas clairement les obstacles qui empêchent toujours la création du guichet unique. Sont-ils d'ordre pratique?

En résumé, M. Hedebouw a compris où résidait le problème: les lois sont bonnes et les mesures ont été prises, mais elles ne sont pas appliquées efficacement,

niet efficiënt gebeurt, waardoor een grote groep van de bevolking wordt gediscrimineerd. De spreker hoopt dat de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie zullen worden gevuld, zodat de situatie er binnen nog eens tien jaar anders uit zal zien.

*
* *

Mevrouw Anne Dedry (Ecolo-Groen) verwijst naar de paragraaf in verband met de "wenselijkheid van het opnemen van nieuwe beschermde gronden", en meer bepaald naar het opnemen van het borstvoedingskenmerk. Dit is één van de kenmerken waarvan de Commissie zal nagaan of het relevant en wenselijk is om ze op te nemen in de genderwet.

De spreekster meent dat er voor dit kenmerk meteen een volgende stap moet worden genomen. De borstvoedingspercentages liggen in België niet hoog. Veel Belgische moeders halen de door de Wereldgezondheidsorganisatie aanbevolen zes maanden niet. Daarom is het volgens de spreekster zeer belangrijk dat borstvoeding en voeden in het openbaar in onze samenleving als normaal wordt beschouwd.

Er is op dit moment ook een zeer groot draagvlak voor het normaliseren van borstvoeding. Zo is er bijvoorbeeld een actie van Kind en Gezin over borstvoeding en kwam het Federaal Borstvoedingscomité (FBVC) onlangs met een persbericht over het voorkomen van sociale ongelijkheid door het bevorderen van borstvoeding.

Mevrouw Dedry wenst dus de mening van de staatssecretaris te vernemen over het opnemen van het borstvoedingskenmerk in de genderwet.

*
* *

De heer Georges Dallemagne (cdH) is verheugd dat er tien jaar na het aannemen van de antidiscriminatiewetten een grondige evaluatie is gebeurd, waardoor het nu mogelijk is om in een volgende fase van het werk op het vlak van discriminatie en mensenrechten te komen.

Vooreerst wenst de heer Dallemagne te vernemen welke aanbevelingen volgens de staatssecretaris vandaag uitvoerbaar zijn. Welke tijdslijn zal ze volgen en hoe zal de concrete organisatie verlopen? Bovendien wil de spreker graag weten welk overleg er reeds gepleegd is met de andere leden van de regering. Hoe gaat de

ce qui a pour conséquence qu'un groupe important de la population est discriminé. L'intervenant espère que les recommandations de la Commission d'évaluation seront suivies afin que la situation évolue dans les dix années à venir.

*
* *

Mme Anne Dedry (Ecolo-Groen) renvoie au paragraphe concernant "l'opportunité d'inclure de nouveaux motifs protégés", et plus particulièrement à l'adoption du motif de l'allaitement. Il s'agit de l'un des motifs pour lesquels la Commission examinera s'il est opportun et souhaitable de les inscrire dans la loi genre.

L'intervenante estime qu'il faut immédiatement passer à l'étape supérieure s'agissant de ce motif. Le taux d'allaitement n'est pas très élevé en Belgique. De nombreuses mères belges n'atteignent pas les six mois d'allaitement recommandés par l'Organisation mondiale de la santé, raison pour laquelle il est crucial, selon l'intervenante, que notre société considère l'allaitement et l'allaitement en public comme une pratique normale.

À l'heure actuelle, il existe également un très large consensus en vue de normaliser l'allaitement maternel. C'est ainsi, par exemple, que *Kind en Gezin* a mené une action autour de l'allaitement maternel et que le Comité fédéral de l'allaitement maternel (CFAM) a publié récemment un communiqué de presse sur la prévention des inégalités sociales par la promotion de l'allaitement maternel.

Mme Dedry souhaiterait donc connaître l'avis de la secrétaire d'État sur l'insertion du motif de l'allaitement dans la loi genre.

*
* *

M. Georges Dallemagne (cdH) se félicite que les lois antidiscrimination aient fait l'objet d'une évaluation approfondie, dix ans après leur adoption, ce qui permet maintenant de passer à une phase suivante du travail en matière de discrimination et de droits de l'homme.

En premier lieu, M. Dallemagne demande quelles sont les recommandations qui, selon la secrétaire d'État, peuvent être mises en œuvre dès à présent? Quel calendrier fixera-t-elle et comment se déroulera l'organisation concrète? De plus, l'intervenant s'interroge sur la concertation qui a déjà été menée avec

volledige regering zich inzetten om aan de aanbevelingen te voldoen?

Daarnaast staat de heer Dallemagne stil bij de discriminatie op grond van taal. De wetgever heeft tien jaar geleden gewild dat taal een erkende grond voor discriminatie zou worden. Er werd echter geen voor taaldiscriminatie bevoegde instelling aangeduid, zodat er nu geen instrument beschikbaar is om taaldiscriminatie te meten. De spreker krijgt hierdoor de indruk dat men zo – impliciet of expliciet – toegeeft dat er een probleem is dat men liever wenst te verbergen. Hij meent dat de tijd nu rijp is voor de uitvoering van het lijk taaldiscriminatie. Wordt er binnen de regering over dit onderwerp gesproken?

Ten slotte vraagt de spreker nog hoe de staatssecretaris gaat samenwerken met de deelstaten over de aangelegenheden die hen aanbelangen, zoals de interfederalisering van het IGVM. Zal er daarover bijvoorbeeld een Interministeriële conferentie worden gehouden?

*
* *

Voorzitster Muriel Gerkens meent dat er niet alleen op louter politiek vlak aan antidiscriminatie moet worden gewerkt. Er is ook diepgaander werk nodig rond mentaliteit en perceptie op het niveau van de burgers, om uiteindelijk een einde te kunnen maken aan discriminerende gedragingen. Zou de staatssecretaris het interessant vinden om hier aan te werken?

In verband met de sancties werd er reeds gesproken over boetes en sprak de staatssecretaris over het bevorderen van bemiddeling. Overweegt de staatssecretaris ook om werkstraffen in te voeren als sanctie bij discriminatie?

les autres membres du gouvernement. Comment le gouvernement va-t-il se mobiliser dans son ensemble pour satisfaire aux recommandations?

En outre, M. Dallemagne s'attarde sur la question de la discrimination fondée sur la langue. Il y a dix ans, le législateur a voulu faire de la langue un motif reconnu de discrimination. Aucun organisme compétent pour la discrimination fondée sur la langue n'a toutefois été désigné, de sorte que l'on ne dispose actuellement d'aucun instrument pour mesurer ce type de discrimination. L'intervenant a dès lors l'impression que l'on reconnaît ainsi – implicitement ou explicitement – l'existence d'un problème que l'on préfère cacher. Il estime que l'heure est à présent venue de mettre en œuvre le volet relatif à la discrimination fondée sur la langue. Ce sujet est-il évoqué au sein du gouvernement?

Enfin, l'intervenant s'interroge encore sur la façon dont la secrétaire d'État va collaborer avec les entités fédérées sur les matières qui les concernent, telles que l'interfédéralisation de l'IFEC. Une conférence interministérielle sera-t-elle par exemple organisée à ce sujet?

*
* *

Mme Muriel Gerkens, présidente, estime qu'il ne faut pas seulement œuvrer à l'antidiscrimination sur le plan purement politique. Il faut également travailler de manière plus approfondie sur les mentalités et la perception au niveau des citoyens, pour pouvoir mettre un terme définitif aux comportements discriminatoires. La secrétaire d'État trouverait-elle intéressant d'œuvrer à ce changement?

En ce qui concerne les sanctions, il a déjà été question d'amendes et la secrétaire d'État a fait part de sa volonté de promouvoir la médiation. La secrétaire d'État envisage-t-elle également d'instaurer des peines de travail à titre de sanction en cas de discrimination?

B. Antwoorden

1. Antwoorden van de deskundigen van de Evaluatiecommissie

Mevrouw Françoise Tulkens, voorzitter van de Evaluatiecommissie, beantwoordt puntsgewijs de vragen en opmerkingen van de leden.

Met betrekking tot de dissenting opinions

Mevrouw Tulkens herhaalt dat de vaststellingen en aanbevelingen die opgenomen zijn in het voorliggende verslag, gedragen worden door de meerderheid van de Commissieleden. Er werd, vanuit democratisch oogpunt, voor geopteerd om leden met een afwijkende mening, eveneens de mogelijkheid te geven om hun standpunt kenbaar te maken. Deze werkwijze ondergraft geenszins de legitimiteit van het verslag en dat is overigens niet de bedoeling van de auteurs.

De spreekster wijst er op dat de afwijkende mening van de heer Storme het verslag niet minder geloofwaardig maakt. Zij legt uit dat het niet tot de opdracht van de Evaluatiecommissie behoort om de antidiscriminatiewetten te beoordelen in het licht van hiërarchisch hogere normen zoals de Grondwet of het internationaal recht. Het is dus niet pertinent om de Commissie aan te wrijven dat ze dat niet gedaan heeft.

In antwoord op de kritiek – die ook werd gedeeld door mevrouw Van Peel – dat de Evaluatiecommissie de maatschappelijke impact van de antidiscriminatiewetten niet zou hebben geanalyseerd, wordt aangestipt dat daarvoor extra empirisch onderzoek nodig is. Er wordt ook uitgelegd dat er extra middelen ter beschikking zouden moeten worden gesteld om na te gaan of en in welke mate de antidiscriminatiewetgeving beperkende effecten heeft ten aanzien van sommige rechten en vrijheden...

Wat de *dissenting opinions* van de werkgevers betreft, merkt mevrouw Tulkens op dat de werkgevers een reeks van eerder punctuele opmerkingen hebben gemaakt. Een aantal van die opmerkingen betreffen onderdelen van de studie waarmee zij het eens zijn; zo zijn de werkgevers eveneens voorstander van de praktijktests. De spreekster wijst er terzijde op dat de betrokkenheid van de werkgevers de studie verrijkt heeft en dat er zeer stimulerende gedachtewisselingen hebben plaatsgevonden. Mevrouw Tulkens denkt ook men over sommige aspecten een consensus had kunnen vinden, maar dat het daarvoor aan tijd heeft ontbroken.

B. Réponses

1. Réponses des experts de la Commission d'évaluation

Mme Françoise Tulkens, présidente de la Commission d'évaluation, répond point par point aux questions et observations des membres.

En ce qui concerne les opinions dissidentes

Mme Tulkens rappelle que les constatations et recommandations figurant dans le rapport à l'examen sont portées par la majorité des membres de la Commission. Sous l'angle démocratique, il a été choisi de permettre également aux membres ayant un avis divergent de faire connaître leur point de vue. Cette méthode ne mine d'aucune façon la légitimité du rapport et telle n'est d'ailleurs pas l'intention des auteurs.

L'oratrice fait observer que l'opinion dissidente de M. Storme ne porte pas atteinte à la crédibilité du rapport. Elle indique que la tâche de la Commission d'évaluation n'est pas d'évaluer les lois anti-discrimination à la lumière de normes hiérarchiques supérieures telles que la Constitution ou le droit international. Reprocher à la Commission qu'elle ne l'a pas fait n'est donc pas pertinent.

En réponse à la critique – partagée également par Mme Van Peel – selon laquelle la Commission d'évaluation n'aurait pas analysé l'incidence sociale des lois anti-discrimination, il est précisé qu'une telle analyse requiert davantage de recherche empirique. Il est également indiqué que des moyens supplémentaires devraient être mis à disposition afin de vérifier si et dans quelle mesure la législation anti-discrimination est de nature à restreindre certains droits ou libertés ...

En ce qui concerne les *opinions dissidentes* des employeurs, Mme Tulkens fait observer que les employeurs ont formulé une série d'observations plutôt ponctuelles. Certaines observations portent sur des points de l'étude auxquels ils adhèrent; c'est ainsi que les employeurs sont, eux aussi, favorables aux tests de situation. L'oratrice signale par ailleurs que la participation des employeurs a enrichi l'étude et a donné lieu à des échanges de vue très stimulants. Mme Tulkens estime également que certains aspects auraient pu faire l'objet d'un consensus, mais que le temps a manqué à cet effet.

Met betrekking tot de verdere werkzaamheden van de Evaluatiecommissie

De heer Patrick Wautelet herinnert er aan dat de Evaluatiecommissie een mandaat van vijf jaar heeft.

Hoewel er nog wordt nagedacht over de concrete voortzetting van de activiteiten, bestaat er wel al consensus over de volgende punten.

— er wordt nagedacht over een diversificatie van het straffenarsenaal, zowel op strafrechtelijk als burgerrechtelijk vlak;

— het probleem van de hoge sepot-graad wordt onderzocht (hiervoor is nog heel wat extra detailonderzoek nodig).

De spreker legt ook uit dat het de uitdrukkelijke bedoeling is om zelf nieuw onderzoek te (laten) verrichten, waarvoor extra middelen worden gevraagd. Het betreft onder meer empirisch en rechtsvergelijkend onderzoek. Tot nu toe heeft de Evaluatiecommissie geput uit bestaande onderzoeken.

De heer Franky De Keyzer legt uit dat het College van procureurs-generaal ondertussen akte heeft genomen van de voorliggende studie van de Evaluatiecommissie en veel belang hecht aan de opvolging van het strafrechtelijk luit. Zo zal er binnenkort een overleg worden georganiseerd met de Raad van procureurs des Konings over de rol en het belang van de referentiemagistraat, de kwaliteit van de pv's houdende vaststelling van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, het sepot, de diversificatie en differentiatie van het straffenarsenaal enzovoort.

Met betrekking tot het ontbreken van cijfers en statistieken van het arbeidsauditoraat

De heer Franky De Keyzer stipt aan dat de Commissie geen toegang heeft gehad tot alomvattende statistieken van het arbeidsauditoraat. Er zijn slechts gedeeltelijke cijfers beschikbaar. Het registratieprobleem bij de arbeidsauditoraten is niet nieuw en gekend. De experts hopen dat het nieuwe MaCH-systeem (*Mammoet at Central Hosting*) het probleem zal verhelpen.

Met betrekking tot de praktijktests

De heer Patrick Wautelet legt uit dat de principes van de praktijktests die de Evaluatiecommissie voorstaat gelijkaardig zijn aan deze die – zo blijkt althans uit de pers – ten grondslag liggen aan de tests die de minister van Werk in het vooruitzicht stelt: de arbeidsinspectie

En ce qui concerne la poursuite des travaux de la Commission d'évaluation

M. Patrick Wautelet rappelle que la Commission d'évaluation a un mandat d'une durée de cinq ans.

Bien que la poursuite concrète des travaux fasse encore l'objet d'une réflexion, un consensus s'est déjà dégagé sur les points suivants:

— on réfléchit à une diversification de la palette des peines, tant en droit pénal qu'en droit civil;

— le problème du haut pourcentage de classements sans suite est examiné (ce qui requiert encore de nombreuses études détaillées).

L'orateur explique également que l'objectif explicite de la Commission est de (faire) réaliser elle-même de nouvelles études, pour lesquelles des moyens supplémentaires sont demandés. Il s'agit notamment d'études empiriques et de droit comparé. Jusqu'à présent, la Commission d'évaluation a puisé dans des études existantes.

M. Franky De Keyzer explique que, dans l'intervalle, le Collège des procureurs généraux a pris acte de l'étude de la Commission d'évaluation à l'examen et attache une grande importance au suivi du volet pénal. C'est ainsi qu'une concertation sera organisée sous peu avec le Conseil des procureurs du Roi au sujet du rôle et de l'importance du magistrat de référence, de la qualité des procès-verbaux portant constatation d'infractions aux lois anti-discrimination, du classement sans suite, de la diversification et différenciation de l'arsenal pénal, etc.

En ce qui concerne l'absence de chiffres et de statistiques de l'auditorat du travail

M. Franky De Keyzer indique que la Commission n'a pas eu accès aux statistiques globales de l'auditorat du travail. Seuls des chiffres partiels sont disponibles. Le problème de l'enregistrement au niveau des auditorats du travail n'est pas neuf et il est connu. Les experts espérant que le nouveau système MaCH (*Mammouth at central Hosting*) résoudra le problème.

En ce qui concerne les tests de situation

M. Patrick Wautelet indique que les principes des tests de situation préconisés par la Commission d'évaluation sont – à tout le moins selon les articles de presse – similaires à ceux sur lesquels se fondent les tests prévus par le ministre de l'Emploi: l'inspection du

zal zogenaamde *mystery calls* kunnen verrichten zonder dat de inspecteur in kwestie zichzelf vooraf dient te identificeren. Het blijkt wel dat de modaliteiten enigszins verschillen. Zo zou de arbeidsinspectie een voorafgaande schriftelijke machtiging moeten vragen aan de arbeidauditeur.

Met betrekking tot een actievere rol voor de arbeidsinspectie

De Evaluatiecommissie heeft inderdaad vastgesteld dat de arbeidsinspectie een weinig actieve rol speelt. Vooraleer hierover sluitende uitspraken kunnen worden gedaan, moet dienaangaande empirisch onderzoek worden verricht. Er is op dit ogenblik te weinig informatie vorhanden over waarom de arbeidsinspectie geen (pro-)actievere rol speelt.

Met betrekking tot de taal als discriminatiecriterium

Mevrouw Julie Ringelheim ontkent dat er hierover discussies zijn gevoerd die niet zijn hernoemd in het evaluatieverslag.

Met betrekking tot de positieve acties

Mevrouw Julie Ringelheim legt uit dat het niet uitgesloten is om sociaaleconomische indicatoren (zoals de socio-economische index van de wijk waarin een persoon woont) te gebruiken om doelgerichte positieve maatregelen te nemen (dergelijke criteria zijn bijvoorbeeld reeds opgenomen in een ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ter bevordering van de indienstneming bij de lokale overheidsdiensten van werklozen die uit kansarme wijken afkomstig zijn of worden door de Franse Gemeenschap gebruikt inzake financiering van scholen). Deze indicatoren worden soms als indirecte criteria gebruikt, om de participatie van gediscrimineerde groepen te bevorderen, maar zonder dat men zich rechtstreeks baseert op een discriminatiegrond die in de antidiscriminatiewetgeving wordt vermeld, zoals de nationale of etnische afkomst. De vraag of maatregelen gebaseerd op die criteria doeltreffender zijn dan andere en of die indicatoren van dien aard zijn dat ze kunnen worden gebruikt in de plaats van criteria zoals afkomst, etniciteit enzovoort, kan uitsluitend worden beantwoord indien men over studies beschikt die de impact van die maatregelen evalueren.

De Commissie heeft tijdens haar werkzaamheden dergelijke evaluaties niet kunnen uitvoeren. Met betrekking tot positieve acties herinnert het verslag er enkel aan dat, voor wat de positieve actiemaatregelen gebaseerd op één van de in de wetgeving vermelde discriminatiegronden betreft (en niet in het geval van de socio-economische indicatoren), de wetten van

travail pourra procéder à des appels mystère sans que l'inspecteur concerné doive préalablement s'identifier. Les modalités s'avèrent toutefois différentes. C'est ainsi que l'inspection du travail devrait demander une autorisation écrite préalable à l'auditeur du travail.

À propos du rôle plus actif de l'inspection du travail

La Commission d'évaluation a en effet constaté que l'inspection du travail joue un rôle peu actif. Avant de pouvoir se prononcer avec pertinence sur cette question, il convient de réaliser une étude empirique. On dispose actuellement de trop peu d'informations sur les raisons pour lesquelles l'inspection du travail ne joue pas un rôle plus (pro-)actif.

À propos de la langue comme critère de discrimination

Mme Julie Ringelheim réfute l'affirmation selon laquelle ce point aurait fait l'objet de discussions qui n'auraient pas été reprises dans le rapport d'évaluation.

À propos des actions positives

Mme Julie Ringelheim explique qu'il n'est pas exclu d'utiliser des indicateurs socioéconomiques (comme l'indice socio-économique du quartier de résidence d'un individu) en vue de prendre des mesures positives ciblées (de tels critères sont déjà repris, par exemple, dans une ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale visant à favoriser le recrutement, dans la fonction publique locale, de chômeurs provenant de quartiers défavorisés ou par la Communauté française en matière de financement des écoles). Ces indicateurs sont parfois utilisés comme des critères indirects, pour promouvoir la participation de groupes discriminés mais sans s'appuyer directement sur un motif de discrimination mentionné dans la législation antidiscrimination, comme l'origine nationale ou ethnique.. À la question de savoir si des mesures basées sur ces critères sont plus efficaces que d'autres et si ces indicateurs sont de nature à pouvoir être utilisés en lieu et place de critères tels que l'origine, l'ethnicité, etc., il ne sera possible de répondre qu'à condition de disposer d'études évaluant les effets de ces mesures.

La Commission, durant ses travaux, n'a pas pu réaliser de telles évaluations. En matière d'action positive, le rapport rappelle uniquement que pour ce qui concerne les mesures d'action positive basées sur l'un des motifs de discrimination mentionnés dans la législation (ce qui n'est pas le cas des indicateurs socioéconomiques), les lois de 2007 prévoient qu'un arrêté royal sera adopté

2007 bepalen dat er een koninklijk besluit zal worden genomen om de gevallen waarin en de voorwaarden waarop dergelijke maatregel kan worden ingevoerd te preciseren. Een dergelijk besluit werd echter nog steeds niet genomen. In het verslag wordt erop gewezen dat dit moet dringend gebeuren.

Met betrekking tot de invoering van alternatieve sancties zoals werkstraffen

Deze kwestie sluit aan bij de vraag naar diversificatie van het straffenarsenaal en moet nog verder worden uitgewerkt. *De heer Franky De Keyzer* beklemtoont dat inzake het opleggen van een welbepaalde vorm van bestrafning, men steeds uiterst omzichtig en casuïstisch dient tewerk te gaan. Inzake de werkstraf, wordt er op gewezen dat deze niet altijd geschikt is voor zogenaamde "incidentalisten". Het kan zorgen voor een extra stigmatisering en bovendien zijn ook de slachtoffers niet altijd overtuigd van het nut van deze sanctie. Er zijn ook tal van praktische factoren die in aanmerking moeten worden genomen vooraleer wordt overgegaan tot het opleggen van een werkstraf (er moet bijvoorbeeld naar gekeken worden of de dader de taal wel voldoende beheerst en in staat is om te werken).

Het is van uiterst groot belang dat de straffen aangepast zijn aan de individuele situatie. Het openbaar ministerie lijkt zich hiervan bewust te zijn en bestudeert deze kwestie. Voorts onderstreept de spreker ook het belang van bemiddeling.

Met betrekking tot het uniek loket

Er bestaat reeds een aanzet tot het uniek loket, onder de vorm van het uniek telefoonnummer bij Unia waarop men alle klachten in verband met discriminatie kan melden. Die worden dan doorgegeven aan de bevoegde instantie.

Tot slot

Mevrouw Françoise Tulkens onderstreept de kwaliteit van de bestaande wetgeving, niettegenstaande een reeks van onvolkomenheden en het ontbreken van de nodige teksten voor de tenuitvoerlegging van de wetten. Daarbij wordt er wel op gewezen dat uit studies blijkt dat discriminatie blijft voortbestaan en dat er moet worden gewerkt aan een verlaging van de toegangsdrempels tot Justitie of andere remedieringsmechanismen.

2. Antwoorden van de minister van Justitie

De minister van Justitie, de heer Koen Geens, neemt de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie ter harte.

pour préciser les hypothèses et conditions dans lesquelles une telle mesure peut être mise en oeuvre. Or, un tel arrêté n'a toujours pas été adopté. Le rapport indique que cela doit être fait sans tarder.

À propos de l'instauration de sanctions alternatives telles des peines de travail

Cette question est liée à la demande de diversification de l'arsenal répressif et doit encore être approfondie. *M. Franky De Keyzer* souligne que lorsqu'on impose une certaine forme de punition, il faut toujours être très prudent et casuistique . En ce qui concerne la peine de travail, il souligne que celle-ci n'est pas toujours appropriée pour les "incidentalistes". Elle peut provoquer une stigmatisation supplémentaire et, de surcroît, les victimes ne sont pas toujours convaincues de l'utilité de cette sanction. Il y a beaucoup de facteurs pratiques à prendre en compte avant d'infliger une peine de travail (il faut par exemple examiner si l'auteur maîtrise suffisamment la langue et est apte à travailler).

Il est essentiel que les sanctions soient adaptées à la situation individuelle. Le ministère public semble en être conscient et étudie cette question. L'orateur souligne par ailleurs aussi l'importance de la médiation.

À propos du guichet unique

Il y a déjà une ébauche de guichet unique, sous la forme du numéro de téléphone unique d'Unia auquel on peut notifier toutes les plaintes en matière de discrimination. Ces plaintes sont ensuite transmises à l'instance compétente.

En conclusion

Mme Françoise Tulkens souligne la qualité de la législation existante, nonobstant une série d'imperfections et l'absence des textes nécessaires pour la mise en œuvre des lois. Elle indique cependant qu'il ressort d'études que des discriminations subsistent et qu'il faut œuvrer à un abaissement du seuil d'accès à la Justice ou à d'autres mécanismes de remédiation.

2. Réponses du ministre de la Justice

M. Koen Geens, ministre de la Justice, prend au sérieux les recommandations de la Commission

Er zal, in overleg met diverse deskundigen, nagaan hoe er kan aan worden tegemoet gekomen.

De strijd tegen de discriminatie is een belangrijke prioriteit voor de federale regering en de politie- en gerechtelijke overheden.

Ook het regeerakkoord bevestigt dat duidelijk op diverse punten. Ook de Procureur-generaal van Antwerpen die nu voorzitter is van het College van procureurs-generaal, stipte het belang van de problematiek uitvoerig aan in zijn Mercuriale van 2015 (die mee werd voorbereid door advocaat-generaal Franky De Keyzer).

De kadernota integrale veiligheid van 2016 besteedt bijzondere aandacht aan de strijd tegen racisme en discriminatie en legt de volgende strategische doelstellingen vast, waarvan sommige elementen essentieel zijn voor het op strafrechtelijk en juridisch vlak te voeren beleid:

- een uniformer opsporings- en vervolgingsbeleid voor inbreuken in verband met discriminatie;
- een toegenomen bewustmaking van alle betrokken spelers, in het bijzonder de magistratuur, de geïntegreerde politie, de justitiehuizen en de diensten van de sociale inspectie;
- een optimale samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de politie en het gerecht, UNIA en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- een betere opvang en begeleiding van de slachtoffers.

In dat kader zal het gerecht initiatieven nemen om de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven op te voeren.

In dit verband meldt de minister dat de Ministerraad einde september de definitieve inbedding van de cel gelijke kansen in het departement Justitie heeft goedgekeurd. Deze Cel werd einde 2016 opgericht als administratie op federaal niveau. Ze staat in voor de coördinatie, de voorbereiding, aansturing en evaluatie van een federaal beleid inzake gelijke kansen en non-discriminatie en tijdelijk ondergebracht bij WASO. De onderbrenging in de Directie Fundamentele rechten en vrijheden van de FOD Justitie is een logische stap omwille van diens rol in het domein van mensenrechten, in het bijzonder wat betreft het voorbereiden en beheer van wetgeving, deelname aan internationale onderhandelingen, rapportage, adviesverlening en opvolging van alle vraagstukken met betrekking tot de rechten van de

d'évaluation. En concertation avec divers experts, il examinera comment y répondre.

La lutte contre la discrimination est une priorité importante du gouvernement fédéral ainsi que des autorités policières et judiciaires.

L'accord de gouvernement, lui aussi, le confirme clairement sur divers points. Le Procureur général d'Anvers, qui est actuellement président du Collège des procureurs généraux, a, lui aussi, souligné toute l'importance de la problématique dans sa Mercuriale de 2015 (à la préparation de laquelle a contribué notamment l'avocat général Franky De Keyzer).

La Note-cadre de sécurité intégrale de 2016 porte une attention particulière à la lutte contre le racisme et la discrimination et fixe les objectifs stratégiques suivants, parmi lesquels certains éléments sont cruciaux pour la politique à mener aux niveaux pénal et juridique:

- une politique de recherche et de poursuite plus uniforme contre les infractions liées à la discrimination;
- une sensibilisation accrue de l'ensemble des acteurs concernés, en particulier la magistrature, la police intégrée, les maisons de justice et les services d'inspection sociaux;
- une collaboration optimale et un échange d'informations entre la police et la justice, UNIA et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- et un accueil et une prise en charge améliorés des victimes.

C'est dans ce cadre que la Justice prend des initiatives afin de renforcer la lutte contre la discrimination et les délits de haine.

À cet égard, le ministre indique que le Conseil des ministres de fin septembre a approuvé l'ancrage définitif de la Cellule égalité des chances dans le département de la Justice. Cette Cellule a été créée fin 2016 en tant qu'administration au niveau fédéral. Elle est chargée de la coordination, de la préparation, du suivi et de l'évaluation d'une politique fédérale en matière d'égalité des chances et de non-discrimination et est temporairement hébergée par l'ETCS. Son intégration dans la Direction Droits et Libertés fondamentales du SPF Justice est une étape logique en raison de son rôle dans le domaine des droits de l'homme, tout particulièrement en ce qui concerne la préparation et la gestion de la législation, la participation aux négociations internationales, le rapportage, la formulation d'avis et le suivi de toutes

mens. Deze cel zal eveneens optreden als contactpunt “haatmisdrijven” bij de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa.

Vervolgens beantwoordt de minister de vragen van de leden.

Met betrekking tot het Mensenrechteninstituut

Het regeerakkoord bevat het expliciete beleidsvoornemen om een Nationaal Mensenrechteninstituut op te richten.

In 2018 zal de basis worden gelegd voor een onafhankelijk Nationaal Mensenrechteninstituut. Overeenkomstig het federaal regeerakkoord, onze internationale verbintenissen en de talrijke aanbevelingen van internationale instanties zal die instelling een breed mandaat inzake mensenrechten krijgen.

Er grepen al diverse bilaterale besprekingen plaats tussen de strategische cel en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen. Die waren constructief en geven aan dat het vaste voornemen bestaat om tijdens deze regeerperiode tot een resultaat te komen. Momenteel wordt intens gewerkt aan de uitwerking van een kadernota met de grote lijnen en de beginselen, teneinde die vervolgens aan de Ministerraad voor te leggen. Er zal ook aandacht worden besteed aan het overleg met de betrokken instanties en met het middenveld.

Met betrekking tot COL13/2013

De gemeenschappelijke omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven COL13/2013 maakt vandaag reeds het voorwerp uit van een permanente evaluatie in het expertisenetwerk misdrijven tegen personen. De hoofd-coördinator van het expertisenetwerk heeft bevestigd dat de aanbevelingen van de Commissie ter zake daar zullen worden besproken. Er wordt ook onderstreept dat bijna al deze aanbevelingen reeds intern werden aangekaart en voorgelegd aan het College in mei 2016 en januari 2017 en nu reeds invulling krijgen.

Het College van Procureurs-generaal erkent het belang van de referentiemagistraten en ambtenaren en heeft daarom reeds herhaaldelijk aangedrongen op de correcte naleving van COL 13/2013. Referentiemagistraten zien immers toe op de naleving van de omzendbrief inzake strafrechtelijk beleid, op de doorlooptijden en kwaliteit van de onderzoeken in deze

les questions relatives aux droits de l’homme. Cette cellule fera également office de point de contact “Défauts de haine” auprès de l’Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.

Le ministre répond ensuite aux questions des membres.

En ce qui concerne l’Institut des droits de l’homme

L’accord de gouvernement reprend l’engagement express visant à créer un Institut national des droits de l’homme.

En 2018 sera bâti le fondement d’un Institut national indépendant des droits de l’homme, incluant un vaste mandat en matière des droits de l’homme, conformément à l’accord de gouvernement fédéral, à nos engagements internationaux et aux nombreuses recommandations émanant des instances internationales.

Diverses discussions bilatérales se sont déjà tenues entre la cellule stratégique et la secrétaire d’État pour l’Égalité des chances. Elles ont été constructives et font preuve de la ferme intention de parvenir à un résultat au cours de cette législature. Actuellement, il est intensément œuvré à l’élaboration d’une note-cadre fixant les grandes lignes et les principes afin qu’elle soit ensuite soumise au Conseil des ministres. Une attention sera également consacrée aux concertations menées avec les instances concernées et la société civile.

Concernant la COL 13/2013

La circulaire commune COL13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine fait déjà l’objet d’une évaluation permanente au sein du réseau d’expertise “criminalité contre les personnes”. Le coordinateur en chef de ce réseau d’expertise a confirmé que les recommandations que la Commission a formulées en la matière seraient examinées. Le ministre souligne par ailleurs que toutes ces recommandations ont déjà été évoquées et soumises au Collège en mai 2016 et en janvier 2017, et qu’elles sont dès à présent en voie de concrétisation.

Le Collège des procureurs généraux reconnaît l’importance des magistrats et fonctionnaires de référence, et c’est la raison pour laquelle il a déjà insisté à plusieurs reprises sur la nécessité de respecter la COL 13/2013. Les magistrats de référence contrôlent en effet le respect de cette circulaire relative à la politique criminelle, notamment en ce qui concerne la durée et

dossiers, op de inspanningen die de referentieambtenaren bij de politie leveren, enzovoort.

Zo werd reeds herhaaldelijk aan de hand van een standaardbrief verzocht om referentiemagistraten- en ambtenaren aan te stellen in alle korpsen van het Openbaar Ministerie en van de politie. Tijdens het laatste overleg werden geen problemen meer gemeld wat de referentiemagistraten betreft. Volgens de informatie die ik heb verkregen zou er inmiddels een referentiemagistraat zijn aangeduid in alle arrondissementen (parketten en auditoraten). Een lijst met hun namen is in opmaak. Het College PG zal ook stappen ondernemen om daar waar de betrokkenheid en dus de steun en uitvoering van de COL 13/2013 soms nog beter kan, zo goed mogelijk te verhelpen, onder meer door sensibilisering.

Op 23 november 2017 wordt, net zoals in 2015, bij het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding een opleiding over cyberhaat georganiseerd. De korpschefs zal gevraagd worden om de referentiemagistraten te stimuleren hieraan deel te nemen.

Tevens maakt een verplichte opleiding, uitgewerkt in samenwerking met UNIA en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, deel uit van de initiële opleiding van alle gerechtelijke stagiairs. Deze opleiding bevat een burgerrechtelijk en strafrechtelijk luik waarin de antidiscriminatiewetten worden behandeld.

De aanbeveling aan de referentieambtenaren om standaardvragenlijsten en checklists op te stellen ter attentie van de politiediensten werd reeds uitgewerkt en zal opnieuw ter sprake worden gebracht tijdens een volgende vergadering van het College met de vertegenwoordigers van de Lokale en de Federale Politie.

Met betrekking tot de registratie van gegevens en het leveren van cijfers

Wat betreft de registratie van gegevens en de mogelijkheden tot het produceren van statistieken, kan worden verwezen naar de toekomstige uitrol van het IT-systeem MaCH over alle rechtbanken en parketten van eerste aanleg, met inbegrip van de arbeidsauditoraten (voorlopig voorzien voor einde 2018).

Dit systeem de arbeidsauditoraten toelaten om te beschikken over statistische gegevens. In elk geval wordt bevestigd dat het arbeidsauditoraat heel weinig gevallen van discriminatie behandelt die tot strafrechtelijke vervolging kunnen leiden.

la qualité des enquêtes dans ces dossiers, les efforts fournis par les fonctionnaires de référence au sein de la police, etc.

Des courriers ordinaires ont déjà été envoyés à plusieurs reprises afin de demander la désignation de magistrats et de fonctionnaires de référence dans tous les corps du ministère public et de la police. Lors de la dernière concertation, plus aucun problème n'a été évoqué en ce qui concerne les magistrats de référence. Le ministre indique que selon ses informations, un magistrat aurait été désigné entre-temps dans tous les arrondissements (parquets et auditorats). Une liste reprenant leurs noms est en cours d'élaboration. Le Collège des procureurs généraux entreprendra également des démarches afin de veiller, là où cela s'indique et dans la mesure où c'est encore possible, à mieux faire respecter et appliquer la COL 13/2013, notamment par un travail de sensibilisation.

Comme en 2015, l'Institut de formation judiciaire organisera, le 23 novembre 2017, une formation consacrée à la "cyberhaine". Les chefs de corps seront invités à inciter les magistrats de référence à y participer.

Par ailleurs, une formation obligatoire, élaborée en collaboration avec UNIA et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, fait partie de la formation initiale de tous les stagiaires judiciaires. Cette formation comprend un volet civil et un volet pénal dans le cadre desquels il est notamment question des lois anti-discrimination.

La recommandation consistant à demander aux fonctionnaires de référence d'élaborer des questionnaires standard et des *check-lists* destinés aux services de police a déjà été mise en œuvre, et il en sera à nouveau question lors d'une prochaine réunion du Collège avec les représentants des polices locales et fédérale.

En ce qui concerne l'enregistrement des données et la fourniture de chiffres

En ce qui concerne l'enregistrement des données et les possibilités de produire des statistiques, le ministre évoque le futur déploiement du système informatique MaCH dans tous les tribunaux et parquets de première instance, y compris les auditorats du travail (déploiement actuellement prévu pour la fin 2018).

Ce système doit permettre aux auditorats du travail de disposer de données statistiques. Le ministre confirme en tout cas que l'auditorat du travail traite très peu de cas de discrimination susceptibles de donner lieu à des poursuites judiciaires.

Met betrekking tot de rol van de arbeidsauditeur

De vraag naar uitbreiding van de bevoegdheid van de arbeidsauditeur zal nader moeten worden bekeken. Er wordt opgemerkt dat, ingeval er samenloop dreigt met een strafrechtelijke inbreuk, een dergelijke bepaling in strijd zou kunnen komen met het strafrechtelijk zwijgerecht en het recht om zichzelf niet te incrimineren. Men zal derhalve goed moeten afbakenen welke inlichtingen en informaties precies beoogd worden.

In één van de aanbevelingen wordt gesuggereerd om het advies van de auditeur in burgerlijke aangelegenheden, in het bijzonder in zaken met betrekking tot de wetten van 2007, verplicht te maken. Het college van Procureurs-generaal meent dat het niet aangewezen is om hierover instructies te geven aan de auditeurs en wenst dit over te laten aan de beoordeling van de korpschef.

Met betrekking tot de toegangsdrimpels voor Justitie

Talrijke aanbevelingen gaan over vereenvoudiging van de toegang tot het gerecht in burgerlijke procedures, een prioriteit van de minister van Justitie.

De minister verwijst eerst naar de wetgeving in verband met tweedelijnsrechtsbijstand. Voor degenen voor wie de in die wet gestelde grenzen echter te laag zijn, wordt gewerkt aan het concept rechtsbijstandverzekering. Die verzekering moet het mogelijk maken dat wie niet voor tweedelijnsrechtsbijstand in aanmerking komt, op een verzekering rechtsbijstand kan intekenen dankzij fiscale *incentives*. Algemeen is de wetgeving inzake tweedelijnsrechtsbijstand niet gefocust op de aard van het geschil waarvoor om rechtsbijstand wordt gevraagd.

Wat de inning van de rechten betreft, die zullen in de toekomst op het einde van de procedure worden geïnd en niet langer bij de inschrijving van de zaak. De verliezende partij betaalt ze met andere woorden aan het einde van de procedure, wat het gerecht zeker toegankelijker zal maken.

De minister wijst er ook op dat de commissie voor de Justitie een wijziging van de wetgeving inzake raadplegingsvergoeding bespreekt ingevolge verscheidene arresten van het Hof van Cassatie (wetsontwerp houdende wijzigingen van diverse bepalingen van het strafrecht, de strafvordering en het gerechtelijk recht, DOC 54 2753/001). Na die wijziging zal de minister een koninklijk besluit opstellen over de raadplegingsvergoeding van 26 oktober 2007 waarbij met de voornoemde

En ce qui concerne le rôle de l'auditeur du travail

La demande d'extension des compétences de l'auditeur du travail devra être examinée de manière plus approfondie. Le ministre souligne qu'en cas de concours avec une infraction pénale, une telle disposition pourrait se heurter au droit au silence en matière pénale et au droit ne pas s'incriminer soi-même. Il faudra par conséquent bien déterminer les contours des informations visées.

L'une des recommandations consiste à rendre l'avis de l'auditeur obligatoire en matière civile, en particulier dans les affaires en rapport avec les lois de 2007. Le Collège des procureurs généraux estime qu'il ne s'indique pas de donner des instructions en la matière aux auditeurs et souhaite laisser cela à l'appréciation du chef de corps.

En ce qui concerne les seuils d'accès à la Justice

De nombreuses recommandations portent sur la simplification de l'accès à la justice pour les procédures civiles – une des priorités du ministre de la Justice

Premièrement, le ministre réfère à la législation relative à l'aide juridique de deuxième ligne. Toutefois, pour les personnes pour lesquelles les limites de revenus déterminées dans cette loi sont trop faibles, il est œuvré au concept d'assurance protection juridique. Cette assurance doit permettre aux personnes qui n'entrent pas en ligne de compte pour bénéficier de l'aide juridique de deuxième ligne de souscrire à une assurance protection juridique, grâce à des incitants fiscaux. Globalement, la législation relative à l'aide juridique de deuxième ligne ne se cristallise pas sur la nature du litige pour laquelle l'aide juridique est sollicitée.

En ce qui concerne la perception des droits de rôle, ces derniers seront à l'avenir perçus au terme de la procédure, et non plus lors de l'inscription de l'affaire. En d'autres termes, la partie perdante s'en acquitte à la fin de la procédure, ce qui permettra assurément de rendre la justice plus accessible.

Le ministre souligne également que la Commission de la Justice discute d'une modification de la législation en matière d'indemnité de procédure à la suite de plusieurs arrêts émis par la Cour de cassation (projet de loi modifiant des dispositions diverses du droit pénal, de l'action pénale et du droit judiciaire). Ultérieurement à cette modification, le ministre élaborera un arrêté royal relatif à l'indemnité de procédure du 26 octobre 2007, dans lequel il sera tenu compte de la recommandation

aanbeveling rekening zal worden gehouden, namelijk de toepassing van het verlaagd tarief van de rechtsplegingsvergoeding op de geschillen in verband met de wetten van 2007.

Ook dient te worden opgemerkt dat de verwijzing naar de invoering van de btw over de *pro deo*-diensten van een advocaat, in het kader van de tweedelijnsrechtsbijstand, "sinds 1 april 2017", concreet nog geen gestalte heeft gekregen. Pas begin 2018 zal door het departement Financiën een regeling worden voorgesteld.

Met betrekking tot de hoge sepotgraad

Op basis van de zeer omstandige parketstatistieken voor de periode tussen 1 januari 2012 en 31 december 2016, kan worden afgeleid dat 3 421 van de 4 517 procedures die wegens discriminatie, racisme, xenofobie enzovoort bij de parketten werden ingeleid, werden geseponeerd. Daarvan werd 67,64 % om technische redenen geseponeerd, tegenover 32,36 % om opportunitetsredenen. Technische sepots beslissingen betreffen sepots wegens "geen misdrijf", "dader onbekend", "onvoldoende bewijs", "verjaring" of "dader overleden".

De minister verwijst naar de toelichting van de statistische analisten bij deze cijfers. Daarin wordt aangegeven dat 1107 dossiers waarin werd geseponeerd wegens opportunitetsredenen (op in totaal 1 567 dossiers) kunnen worden beschouwd als dossiers waarin geen reactie kwam vanwege de maatschappij en de gerechtelijke autoriteiten (het OM verdedigt het algemeen belang en stelt logischerwijze om die redenen de strafvordering in).

De minister geeft toe dat dit een te hoog aantal is, gelet op het belang van de kwestie die op het spel staat en het belang om minstens te wijzen op de van kracht zijnde gedragsregels, of een andere sanctie voor te stellen.

Om die redenen heeft het College van Procureurs-generaal op 19 oktober 2017 beslist de parketten te verzoeken om niet meer te seponeren om opportunitetsredenen, zonder op zijn minst te wijzen op de van kracht zijnde gedragsregels. Het College heeft eveneens laten weten dat het de Koning Boudewijnstichting verzocht heeft om een wetenschappelijk onderzoek op te starten om te kunnen begrijpen waarom slechts een klein aantal processen-verbaal bij de parketten toekomen en waarom er zoveel sepots zijn, in het bijzonder sepots om technische redenen.

cité, à savoir l'application du taux réduit des indemnités de procédure sur les litiges portant sur les lois de 2007.

Il convient également d'observer que la référence à l'instauration de la TVA sur les services pro deo d'un avocat, dans le cadre de l'aide juridique de deuxième ligne, "depuis le 1^{er} avril 2017", n'a pas encore été concrétisée. Ce ne sera que début 2018 qu'un règlement sera proposé par le département des Finances.

En ce qui concerne le taux élevé de classement sans suite

Sur la base de statistiques très complètes du parquet pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2016, il peut être inféré que sur les 4 417 plaintes pour discrimination, racisme, xénophobie, etc. déposées auprès des parquets, 3 421 ont été classées sans suite, dont 67,64 % pour des raisons techniques et 32,36 % pour des motifs d'opportunité. Les décisions de classement sans suite pour raison technique sont liées aux motifs suivants: "pas d'infraction", "auteur inconnu", "preuves insuffisantes", "prescription" ou "auteur décédé".

Le ministre renvoie aux explications de ces chiffres données par les analystes statistiques. On peut notamment y lire que 1 107 dossiers classés sans suite pour des motifs d'opportunité (sur un total de 1 565 dossiers) peuvent être considérés comme des dossiers dans lesquels il n'y a pas eu de réaction de la part de la société ni des autorités judiciaires (le ministère public défend l'intérêt général et intente donc logiquement l'action publique).

Le ministre reconnaît que ce chiffre est trop élevé, dès lors que la problématique en question est primordiale et qu'il est important d'au moins attirer l'attention sur les règles de conduite en vigueur ou de proposer une autre sanction.

C'est pourquoi le Collège des procureurs généraux a décidé le 19 octobre 2017 de demander aux parquets de ne plus classer une affaire sans suite pour des raisons d'opportunité sans au moins attirer l'attention sur les règles de conduite en vigueur. Le Collège a également fait savoir qu'il avait demandé à la Fondation Roi Baudouin de procéder à une étude scientifique pour comprendre pourquoi seul un nombre réduit de procès-verbaux est transmis aux parquets et pourquoi tant d'affaires sont classées sans suite, notamment pour des raisons techniques.

Met betrekking tot de berechting van drukpersmisdrijven ingegeven door racisme en xenofobie

Een van de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie heeft betrekking op de herziening van artikel 150 van de Grondwet, teneinde te voorzien in een zelfde procedurele afwikkeling van alle haatmisdrijven jegens een beschermd groep en tegelijkertijd de doeltreffendheid van de straf te waarborgen voor de andere gevallen dan racisme of xenofobie. De zware procedure bij het hof van assisen roept de vrees op dat uit haat voortvloeiende persmisdrijven tegen andere groepen *de facto* tot straffeloosheid leiden.

De minister herinnert eraan dat voor de herziening van artikel 150 van de Grondwet een tweederdemeerderheid vereist is. De kans is klein dat die herziening nog mogelijk zal zijn tijdens deze regeerperiode. Intussen werd echter een nieuwe procedure uitgewerkt voor het traditionele assisenproces: de criminale kamers. Binnen het jaar zou daartoe een nieuwe wet moeten worden aangenomen. In elke rechtbank van eerste aanleg zal een dergelijke kamer worden opgericht. Zo zullen de procedures korter en doeltreffender kunnen worden gemaakt, zonder de rechten van de verdediging of de belangen van eender welke partij te schaden. Evenals het hof van assisen zal de strafkamer het proces aanvatten op dag 1 en zal het zitting houden op elke eerstvolgende werkdag tot een vonnis wordt gewezen. Behoudens hoogst uitzonderlijke situaties zal er geen onderbreking zijn.

Die elementen zouden grotendeels tegemoet moeten komen aan de aanbeveling die de deskundigen hebben geformuleerd.

Met betrekking tot de ratificatie van het Aanvullend Protocol van de Raad van Europa van 28 januari 2003

De ratificatie van het Aanvullend Protocol van de Raad van Europa van 28 januari 2003 betreffende de strafbaarstelling van handelingen van racistische en xenofobische aard verricht via computersystemen, bij het Europees Verdrag betreffende de computercriminaliteit van 23 november 2001, heeft inderdaad nog niet plaatsgevonden.

Er werd een voorontwerp van wet opgemaakt door de interministeriële commissie voor humanitair recht dat momenteel in bespreking is. Het beoogt de uitvoering van het betreffende aanvullend Protocol van de Raad van Europa dat de staten die partij zijn verplicht bepaalde "negationistische" gedragingen in het nationaal recht strafbaar te stellen. Met een dergelijke omzetting zal België het aanvullend Protocol van 2003 kunnen bekraftigen zonder enige andere verklaring.

Concernant le jugement des délits de presse inspirés par le racisme et la xénophobie

Une des recommandations de la Commission concerne la révision de l'article 150 de la Constitution en vue de prévoir un même traitement procédural pour l'ensemble des infractions inspirées par la haine à l'égard d'un groupe protégé, et à la fois de garantir l'efficacité de la sanction pour les autres cas que le racisme ou la xénophobie. La lourde procédure de la Cour d'Assises fait craindre que les délits de presse inspirés par la haine contre les autres groupes résultent en une impunité *de facto*.

Le ministre rappelle que la révision de l'article 150 de la Constitution requiert une majorité des deux tiers. Il semble peu probable que cette révision puisse encore avoir lieu sous cette législature. Entre-temps, une nouvelle procédure a cependant été élaborée pour le procès en assises classique: les Chambres criminelles. Une nouvelle loi devrait être votée dans l'année. Ce type de chambre sera installé au sein de chaque tribunal de première instance. Ceci permettra de rendre les procédures plus courtes et plus efficaces, sans porter atteinte aux droits de la défense et aux intérêts de toutes les parties. A l'instar des Assises, les Chambres criminelles entameront le procès au jour 1 et siégeront chaque jour ouvrable suivant jusqu'à ce qu'un jugement soit prononcé. Sauf en cas de situations très exceptionnelles, il n'y aura pas d'interruption.

Ces éléments devraient répondre en grande partie à la recommandation émise par les experts.

Concernant la ratification du Protocole additionnel du Conseil de l'Europe du 28 janvier 2003

Le Protocole additionnel du Conseil de l'Europe du 28 janvier 2003 relatif à l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques, à la Convention européenne sur la cybercriminalité du 23 novembre 2001, n'a en effet pas encore été ratifié.

Un avant-projet de loi a été élaboré par la Commission interministérielle de droit humanitaire et il est en train d'être examiné. Il vise à exécuter le Protocole additionnel en question du Conseil de l'Europe, qui oblige tout État qui en est partie à ériger en infractions pénales dans son droit national certains comportements "négationnistes". Cette transposition permettra à la Belgique de ratifier le Protocole additionnel de 2003, sans autre explication.

Het voorontwerp voorziet bijkomend in de omzetting in nationaal recht van de verplichtingen inzake de bestraffing van het negationisme, als omschreven in kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad van de Europese Unie betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht.

3. Antwoorden van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel

Mevrouw Kathelijne Verboomen, vertegenwoordiger van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, overloopt de door de leden aan de minister van Werk gestelde vragen:

a. Stand van zaken van het wetsontwerp “Mystery Calls”

De minister heeft zelf een wettelijk initiatief omtrent Mystery Calls genomen. Dit is gebaseerd op de verdere uitkomst van het sociaal overleg en de zienswijze van de administratie Toezicht op de sociale wetten hierop, binnen haar wettelijk beschikbare onderzoeksbevoegdheden. De inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten (TSW) heeft overlegd met haar contactpersonen bij het vroegere Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (thans Unia sedert maart 2016) en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM), om samen te evalueren hoe de uitvoering van gerichte en proactieve controles in de toekomst technisch zou kunnen opgevat worden en welke rol Unia en het Instituut daarbij ter aansturing en/of ondersteuning zou kunnen in spelen.

Binnen de Wet Diverse Bepalingen Werk, die in tweede lezing is goedgekeurd door de Ministerraad op 19 oktober 2017, is de wettelijke basis opgenomen om het Sociaal Strafwetboek te wijzigen en de sociaal inspecteurs de mogelijkheid te geven Mystery Calls uit te voeren door hen niet te verplichten hun identiteit kenbaar te maken. Vermits het Sociaal strafwetboek voorschrijft dat de inspecteur zich telkens moet legitimeren voor zijn onderzoek (artikel 20), is een uitzondering nodig voor het invoeren van de Mystery Call.

Momenteel wordt deze Wet Diverse Bepalingen Werk voorgelegd aan de Koning om te kunnen indienen in de Kamer.

L'avant-projet prévoit en outre la transposition en droit national des obligations en matière de répression du négationnisme telles que décrites dans la décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil de l'Union européenne sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.

3. Réponses du vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

Mme Kathelijne Verboomen, représentante du vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, parcourt les questions posées par les membres au ministre de l’Emploi.

a. État d'avancement du projet de loi “Appels mystères”

Le ministre a lui-même pris une initiative législative relative aux appels mystères. Celle-ci se base sur les nouveaux résultats de la concertation sociale et sur le point de vue de l'administration Contrôle des lois sociales, dans le cadre des pouvoirs d'investigation qui lui sont conférés par la loi. Le service d'inspection Contrôle des lois sociales (CLS) s'est concerté avec ses personnes de contact au sein de l'ancien Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (dénommé Unia depuis mars 2016) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), afin d'évaluer ensemble comment il pourrait à l'avenir être procédé d'un point de vue technique à l'exécution de contrôles ciblés et proactifs et quel rôle Unia et l'Institut pourraient jouer à cet égard en termes de pilotage et/ou d'appui.

C'est la loi dispositions diverses en matière d'Emploi, approuvée en deuxième lecture par le Conseil des ministres le 19 octobre 2017, qui confère une base légale à la modification du Code pénal social et à la possibilité dont jouiront les inspecteurs sociaux de passer des appels mystères sans être obligés de révéler leur identité. Étant donné que le Code pénal social prévoit que les inspecteurs doivent toujours présenter leur titre de légitimation dans le cadre de leur enquête (article 20), une dérogation est nécessaire s'ils souhaitent passer un appel mystère.

La loi dispositions diverses en matière d'Emploi est actuellement soumise au Roi et sera ensuite déposée à la Chambre.

b. Rol van de arbeidsauditeur en van de arbeidsinspectie

Alvorens de sociaal inspecteurs willen overgaan tot Mystery shopping dienen ze een schriftelijk akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings te hebben verkregen. Bovendien moeten ze alle acties die ze ondernemen en de resultaten nadien schriftelijk meedelen aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

De spreekster verwijst vervolgens naar de resolutie van 28 oktober 2015 rond de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het is de spreekster niet duidelijk welk gevolg er aan werd gegeven.

In juli 2015 nam de Kamer een resolutie aan die de strijd aanbond met discriminatie op de publieke en private arbeidsmarkt. Daarin wordt de regering gevraagd werk te maken van een evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving en indien nodig wetgevende initiatieven te nemen om de wetten aan te passen. De algemene oproep van het Parlement is om van de strijd tegen alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt een prioriteit te maken. Daarbij hoort ook een evaluatie en eventuele aanpassing van de wetgeving. De indieners vroegen ook oog te hebben voor alle factoren die de lage werkzaamheidsgraad van sommige risicogroepen op de arbeidsmarkt verklaren en daar de passende maatregelen voor te nemen. Bij alle vormen van discriminatie moet de regering voorzien in een systeem van gerichte controles.

Bij het nemen van de resolutie in juli 2015 was timing ook belangrijk. Alle actoren hebben intussen voldoende tijd gehad. De EU2020 doelstelling is duidelijk. De regering heeft nog werk aan de winkel om deze doelstelling te behalen.

Het feit dat binnen de Wet Diverse Bepalingen Werk nu een aanpassing aan het Sociaal Strafwetboek werd aangebracht, is een concreet gevolg van deze resolutie.

c. Zelfregulering en “slechte leerlingen”

Unia heeft op 31 maart 2017 een aanbeveling omtrent “opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale inspectie” opgemaakt en aan de regering bezorgd. Eén van de belangrijkste pijlers waar ze op willen inzetten, is datamining. Via deze techniek zouden gerichte controles makkelijker uit te voeren zijn. Data vanuit verschillende instanties, denk aan RSZ, RVA, FOD WASO, met betrekking tot verschillende fasen van de arbeidsrelatie (aanwerving, ontslag,

b. Le rôle de l’auditeur du travail et de l’inspection du travail

Pour pouvoir recourir au *mystery shopping*, les inspecteurs sociaux doivent obtenir l’autorisation écrite de l’auditeur du travail ou du procureur du Roi. En outre, ils doivent ensuite communiquer par écrit toutes les actions qu’ils ont entreprises et leurs résultats à l’auditeur du travail ou au procureur du Roi.

L’oratrice renvoie ensuite à la résolution du 28 octobre 2015 visant à lutter contre la discrimination sur le marché de l’emploi. L’oratrice n’aperçoit pas clairement les suites qui ont été données à cette résolution.

En juillet 2015, la Chambre a adopté une résolution visant à lutter contre la discrimination sur le marché de l’emploi privé et public. Les auteurs de cette résolution demandaient au gouvernement d’évaluer la législation antidiscrimination et, au besoin, de prendre des initiatives législatives pour la modifier. Le Parlement a lancé cet appel général afin de faire de la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le marché de l’emploi une priorité. Une évaluation et une modification éventuelle de la législation s’inscrivent aussi dans cette volonté. Les auteurs de la résolution demandaient également au gouvernement de se montrer attentif à tous les facteurs qui expliquent le faible taux d’activité de certains groupes à risques et de prendre les mesures adéquates à cet égard. Le gouvernement doit prévoir un système de contrôles ciblés pour toutes les formes de discrimination.

Le calendrier était également important dans le cadre de l’adoption de la résolution en juillet 2015. Tous les acteurs ont entre-temps disposé de suffisamment de temps. Les objectifs de la stratégie Europe 2020 sont clairs. Le gouvernement a encore fort à faire pour pouvoir les atteindre.

Le fait que la loi portant des dispositions diverses en matière d’emploi apporte à présent une modification au Code pénal social constitue un résultat concret de cette résolution.

c. Autorégulation et “mauvais élèves”

Le 31 mars 2017, Unia a formulé une recommandation intitulée “Discrimination dans le monde du travail: contrôle et surveillance par l’inspection fédérale du travail” et l’a transmise au gouvernement. L’un des principaux piliers sur lesquels Unia souhaite miser est l’exploration des données. Cette technique permettrait de réaliser plus aisément des contrôles ciblés. Les données émanant de différentes instances, comme l’ONSS, l’ONEM et le SPF ETCS, et portant sur les différentes

ziekte, moederschapsrust enzovoort), zouden hierbij op een gestructureerde manier kunnen verzameld worden en patronen zouden zo makkelijker te traceren zijn.

Op 28 juni 2017 werd op het kabinet van de minister een eerste werkvergadering met de verschillende actoren georganiseerd. Zowel afgevaardigden van Unia, het IGVM, de RSZ, de RVA, alsook experts van de eigen administratie, waaronder ook inspecteurs van Toezicht Sociale Wetten en Toezicht Welzijn op het Werk, waren hier aanwezig. De bedoeling was om na te gaan in welke mate een dergelijke werkwijze realistisch zou zijn en welke data er in aanmerking zouden komen. Deze vergadering was vruchtbaar voor alle partijen aan tafel en een verdere aanpak (technische vergadering en plan van aanpak voor een uitrol van een eerste project) wordt binnenkort verder besproken.

Een technische vergadering, die binnenkort plaatsvindt, tussen de verschillende diensten zou ervoor moeten zorgen dat inhoudelijk-technisch meer inzicht wordt geboden in de data die voor handen zijn.

Het is absoluut niet de bedoeling om data te gaan individualiseren. Het gaat enkel over het opsporen van patronen.

Op 27 september 2016 sloten de sociale partners van het PC 322.01 (dienstencheques) een alomvattend akkoord over de aanpak van discriminatie in hun sector. De sociale partners hebben uitdrukkelijk bevestigd dat dit van toepassing is op alle wettelijk beschermde gronden (leeftijd, etnische herkomst enzovoort). In de dienstenchequesector gaat het voornamelijk over de manier van omgaan met discriminerende vragen van particuliere klanten ten aanzien van de dienstenchequewerknemers.

Het Vlaams Parlement keurde op 28 juni 2017 de invoering van praktijktesten in de dienstenchequesector goed. Dienstenchequebedrijven krijgen in Vlaanderen enkel nog een erkenning als zij deelnemen aan "Mystery Callings" die de werkgeversfederatie organiseert.

Op 19 oktober 2017, hebben de werkgeversorganisaties Federgon, het Vlaams Platform PWA/PWA-DCO, de Federatie van de Belgische Textielverzorging en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw (VVSG) de vzw MYCADIS boven de doopvont gehouden. Deze vzw zal Mystery Calls uitvoeren in de bedrijven en hen op die manier aanzetten een beleid te voeren waarbij discriminerende vragen van klanten op een duidelijke wijze gecounterd worden. Deze aanpak

phases de la relation de travail (l'embauche, le licenciement, le congé de maladie, le repos de maternité, etc.) pourraient être recueillies de manière structurelle et il serait ainsi plus facile d'identifier des schémas récurrents.

Le 28 juin 2017, une première réunion de travail a été organisée au cabinet du ministre avec les différents acteurs. Elle a réuni des représentants d'Unia, de l'IEFH, de l'ONSS, de l'ONEM et des experts de l'administration, y compris des inspecteurs chargés du contrôle des lois sociales et du contrôle du bien-être au travail. L'objectif était de déterminer dans quelle mesure cette méthode de travail était réaliste et quelles données pourraient être prises en compte. Cette réunion a été fructueuse pour toutes les parties prenantes et une autre approche sera examinée prochainement (réunion technique et projet d'action pour la mise en œuvre d'un premier projet).

Une réunion technique qui aura lieu prochainement entre les différents services devrait permettre d'acquérir une meilleure compréhension technique et de fond des données disponibles.

Il n'est absolument pas question d'individualiser les données. Il s'agit seulement d'identifier des modèles.

Le 27 septembre 2016, les partenaires sociaux de la CP322.01 (titres-services) ont conclu un accord global sur la lutte contre la discrimination dans leur secteur. Les partenaires sociaux ont explicitement confirmé qu'il s'applique à tous les motifs protégés par la loi (âge, origine ethnique, etc.). Dans le secteur des titres-services, il s'agit principalement de savoir comment traiter les questions discriminatoires des clients privés à l'égard des travailleurs du secteur des titres-services.

Le 28 juin 2017, le Parlement flamand a approuvé l'introduction de tests pratiques dans le secteur des titres-services. En Flandre, les sociétés de titres-services ne sont plus reconnues que si elles participent aux appels incognito (*Mystery Callings*) organisés par la fédération patronale.

Le 19 octobre 2017, l'ASBL MYCADIS a été portée sur les fonts baptismaux par les organisations patronales Federgon, la Plate-forme flamande PWA/PWA-DCO, la Fédération belge de l'Entretien du Textile et l'Association flamande des villes et communes (VVSG). Cette ASBL réalisera des appels incognito pour encourager les entreprises à mener une politique qui déjouera clairement les questions discriminatoires des clients. Cette approche devrait offrir davantage de possibilités à

moet leiden tot meer kansen voor alle werknemers. Het is met andere woorden een vorm van uitbestede zelfregulering door de werkgevers.

De minister heeft dit akkoord via de voorzitters van de paritaire comités als een “best-practice” overgemaakt aan de andere sectoren om daar het sociaal overleg rond deze thematiek een impuls te geven. Via de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kunnen we dit verder opvolgen en evalueren.

Op 13 oktober 2017 werden ook de Mystery Calls in het Brussels parlement goedgekeurd. Brussel wordt daarmee het eerste gewest van het land en Europa dat de praktijktests of “Mystery Calls” in de wet inschrijft.

De ordonnantie maakt het vanaf 1 januari 2018 mogelijk dat de sociale inspectie beroep kan doen op de techniek van “Mystery Calls” of anonieme praktijktesten, na klachten waarbij er sterke aanwijzingen zijn dat er binnen een bedrijf discriminerende activiteiten plaatsvinden. Dat betekent dat de techniek dus niet blind kan worden gebruikt. Helemaal dus in lijn met de federale benadering.

d. Werkgelegenheid bij migranten

In 2016 bedroeg het verschil qua werkgelegenheidsgraad tussen EU-ingezetenen en niet-EU-ingezetenen 27,2 procentpunt, wat 1,4 procentpunt méér is in vergelijking met 2015. Een dergelijk resultaat valt inderdaad zwaar tegen. De EU2020-doelstelling houdt in dat dit verschil moet worden beperkt tot maximaal 16,5 %. Bijkomende inspanningen zullen dus nodig zijn.

Sinds dit jaar heeft de Europese Commissie nog slechts één aanbeveling voor België met betrekking tot de arbeidsmarkt, aangezien zij de aanbeveling aangaande de verbetering van de loonkosten niet heeft gehandhaafd ten gevolge van de maatregelen die op dat vlak zijn genomen met de wet van 1996 en met de lastenverminderingen. De resterende aanbeveling richt zich in het bijzonder op de mensen met een migratieachtergrond en luidt als volgt: “Ervoor zorgen dat de meest achtergestelde groepen, met inbegrip van mensen met een migratieachtergrond, gelijke toegang hebben tot kwaliteitsonderwijs, beroepsopleidingen en de arbeidsmarkt”.

e. Rol van de overheid

Door Mystery Calls nu een wettelijke basis te geven, zorgt de regering er net voor dat de werkgevers kunnen worden bestraft op basis van een concreet dossier, indien zij de antidiscriminatiewetgeving niet respecteren.

tous les travailleurs. En d’autres termes, il s’agira d’une forme d’autorégulation externalisée par les employeurs.

Par l’intermédiaire des présidents des commissions paritaires, le ministre a transmis cet accord comme une “bonne pratique” aux autres secteurs afin d’y donner une impulsion à la concertation sociale concernant cette thématique. Il est possible de poursuivre le suivi et l’évaluation à cet égard par le biais du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le 13 octobre 2017, le Parlement bruxellois a également approuvé les *mystery calls*. Bruxelles devient ainsi la première Région du pays et d’Europe à inscrire les tests de situation ou *mystery calls* dans la loi.

À partir du 1^{er} janvier 2018, l’ordonnance permet à l’inspection sociale de recourir à la technique des *mystery calls* ou tests de situation anonymes à la suite de plaintes dans d’indices sérieux de discriminations dans une entreprise. Cela signifie que la technique ne peut dès lors pas être utilisée aveuglément et qu’elle s’inscrit donc totalement dans l’approche fédérale.

d. Emploi des migrants

En 2016, l’écart entre le taux d’emploi de ressortissants UE et non UE était de 27,2 points de pourcentage, soit une hausse de 1,4 point de pourcentage par rapport à 2015. C’est en effet un résultat très décevant. L’objectif UE2020 est de ramener cet écart en dessous de 16,5 %. Des efforts supplémentaires seront donc nécessaires.

Depuis cette année, la Commission européenne n’a plus qu’une seule recommandation pour la Belgique en matière de marché du travail, à présent qu’elle n’a pas maintenu la recommandation relative à l’amélioration des coûts salariaux suite aux mesures prises dans ce domaine avec la loi de 1996 et les réductions des charges. La recommandation qui subsiste est particulièrement axée sur les personnes issues de l’immigration et est libellée comme suit: “Veiller à ce que les groupes les plus défavorisés, y compris les personnes issues de l’immigration, aient accès, de manière équitable, à une éducation de qualité, à une formation professionnelle de qualité et au marché du travail”.

e. Rôle des pouvoirs publics

En conférant à présent une base légale aux *mystery calls*, le gouvernement permet précisément de sanctionner les employeurs sur la base d’un dossier concret si ces derniers ne respectent pas la législation

Daarvoor was moeilijker om bewijsvoering in strafzaken op te bouwen.

De inspecteurs zijn zeer strikt gebonden door het beroepsgeheim. Dat de calls van de inspecteurs komen is ook noodzakelijk om hun vaststelling te kunnen gebruiken in het onderzoek. De principiële “burgerlijke” aanpak wordt hierdoor niet gewijzigd. Dit “bewijsstuk” is slechts een aanzet tot verder onderzoek.

In concreto kan de Mystery Call gebruikt worden als bewijs bevorderend instrument in het geval van een gefundeerde klacht of melding tegen een dienstencentralebedrijf, uitzendonderneming of aanwervende werkgever – en enkel als andere opsporingsmethodes falen, dus in laatste instantie. Een mystery call die een discriminatieneiging opleverde moet gevuld worden door verdere stappen in het onderzoek (bijvoorbeeld: confrontatie, verhoor, inzage documenten).

f. Bewijsvoering

Discriminatoir gedrag kan slechts gekwalificeerd worden als strafbaar indien het mogelijk is effectief te bewijzen dat er aanwijzing tot discriminatie is. In tegenstelling tot hetgeen voor de meerderheid van de inbreuken op het arbeidsrecht voorzien is, moet een bijzonder opzet bewezen worden.

Met de huidige technieken vormt deze vraag van het bewijs evenwel een probleem op strafrechtelijk gebied. Door het invoeren van de techniek van “Mystery Shopping” wordt aan de sociaal inspecteurs een specifieke bevoegdheid verleend om het bewijs van discriminatoire inbreuken te vergemakkelijken. Zo niet dreigt de wet die in een strafsanctie voorziet voor deze inbreuken dode letter te blijven.

Daarnaast is het ook net de bedoeling dat via data-mining proactief problemen worden opgespoord. Via deze techniek zouden gerichte controles makkelijker uit te voeren zijn.

4. Antwoorden van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen

De staatssecretaris voor Gelijke Kansen, mevrouw Zuhal Demir, stipt vooreerst aan dat er eigenlijk al in 2012 een evaluatie van de wetten van 2007 had moeten plaatsvinden. Zij betreurt dat dit nooit is gebeurd, is anderzijds tevreden dat er nu een verslag voorligt. Dat is de verdienste van de huidige regering.

antidiscrimination. L’administration de la preuve en matière pénale était plus compliquée auparavant.

Les inspecteurs sont tenus de manière très stricte au secret professionnel. La possibilité donnée aux inspecteurs de procéder à des *mystery calls* est également nécessaire afin de pouvoir utiliser leur constatation dans l’enquête, ce qui ne change pas l’“approche civile” de principe. Cette “pièce à l’appui” ne constitue que l’amorce d’une enquête plus approfondie.

Concrètement, le *mystery call* peut être utilisé comme un instrument renforçant la preuve dans le cas d’une plainte ou d’un signalement fondé contre une société de titres-services, une société d’intérim ou un employeur qui recrute – et uniquement en cas d’échec d’autres méthodes de recherche, c’est-à-dire en dernier recours. Le *mystery call* qui a révélé une tendance discriminatoire doit être suivi d’autres mesures dans l’enquête (par exemple: la confrontation, l’audition, consultation de documents)

f. Administration de la preuve

Un comportement discriminatoire peut uniquement être considéré comme punissable lorsqu’il est possible de prouver réellement qu’il incite à la discrimination. Contrairement à ce qui est prévu pour la majorité des infractions au droit du travail, l’intention spécifique doit être prouvée en l’espèce.

Cette exigence en matière de preuve pose toutefois problème sur le plan pénal si l’on se contente d’appliquer les techniques actuellement disponibles. Grâce à l’instauration de la technique du “Mystery Shopping”, les inspecteurs sociaux disposeront d’une compétence spécifique permettant de faciliter la preuve des infractions discriminatoires. Sans cela, la loi qui sanctionne pénalement ces infractions risque de rester lettre morte.

Le but est également de pouvoir détecter les problèmes de façon proactive par le biais du *datamining*. Cette technique devrait faciliter la mise en œuvre de contrôles ciblés.

4. Réponses de la secrétaire d’État à l’Égalité des chances

La secrétaire d’État à l’Égalité des chances, Mme Zuhal Demir, souligne tout d’abord que les lois de 2007 auraient en réalité déjà dû faire l’objet d’une évaluation en 2012. Elle déplore que cette évaluation n’ait jamais eu lieu mais se félicite que grâce au gouvernement actuel, un rapport soit aujourd’hui disponible.

Vervolgens legt zij uit dat het haar geenszins stoort dat sommige deskundigen, zoals professor Storme, een voorbehoud hebben gemaakt bij bepaalde onderdelen van het verslag. De staatssecretaris meent dat dit deel uitmaakt van het democratisch proces. Het bewijst anderzijds dat er nog veel werk aan winkel is voordat er een consensus kan worden bereikt.

De staatssecretaris geeft ook meer toelichting bij het plan van aanpak voor de verdere opvolging van het tussentijdse deskundigenverslag dat pas in 2022 in een definitieve vorm zal worden gegoten.

De staatssecretaris erkent dat er verder onderzoek nodig is met het oog op de voortzetting van de evaluatieoefening. Dat onderzoek kan diverse vormen aannemen, zoals een empirisch onderzoek (dat gebeurt bijvoorbeeld vaak in Nederland in geval van wetsevaluatie). Er zal worden onderzocht welke middelen kunnen worden ter beschikking gesteld om dit onderzoek te voeren.

Een aantal van de aanbevelingen in het tussentijds verslag toont aan dat ons nationaal normenaarsenaal op diverse punten niet in overeenstemming is met het EU-recht, hoewel dat nochtans verplicht is. De administratie heeft de opdracht gekregen om de nodige voorbereidingen te treffen met het oog op een aanpassing van de wetgeving. Dat zal ten gepaste tijde worden besproken met de bevoegde collega-regeringsleden.

De staatssecretaris stipt ook aan dat een aantal aanbeveling relatief snel en zonder veel problemen kan worden omgezet in wetgeving – het gaat om zogenoemde *quick wins*. Er wordt in dat verband verwezen naar de invoering van de notie “meervoudige discriminatie”.

Wat betreft het ontbreken van de nodige uitvoeringsbesluiten, stipt de staatssecretaris aan dat de administratie de nodige voorbereidingen treft. Aangaande de aanwijzing van een orgaan bevoegd voor de behandeling van klachten over discriminaties op grond van taal, wordt er op gewezen dat het een gevoelige kwestie betreft. Bovendien heeft de huidige regering beslist om tijdens deze legislatuur geen communautaire kwesties op de agenda te brengen.

Verder bevestigt de staatssecretaris dat er een uniek loket moet komen waar gedupeerden terecht moeten kunnen om eender welke vorm van discriminatie aan te kaarten. Ook zal er, zoals aangekondigd in het regeer-akkoord, een nationaal mensenrechteninstituut worden opgericht.

De staatssecretaris betreurt verder dat de voorgaande regering geen werk heeft gemaakt van de

La secrétaire d’État explique ensuite que le fait que plusieurs experts, dont le professeur Storme, aient émis des réserves à l’égard de certaines parties du rapport ne lui pose pas de problème. Elle estime que cela fait partie du processus démocratique et qu’il faut déduire de ces réserves qu’il y a encore beaucoup à faire avant de pouvoir parvenir à un consensus.

La secrétaire d’État apporte ensuite des précisions quant au plan de suivi du rapport d’expertise intermédiaire, qui ne sera coulé dans sa forme définitive qu’en 2022.

Elle reconnaît que des analyses supplémentaires seront nécessaires pour poursuivre l’exercice d’évaluation. Celles-ci pourront prendre différentes formes. Elle songe notamment à la recherche empirique, une technique souvent utilisée aux Pays-Bas dans le cadre de l’évaluation des lois. La secrétaire d’État examinera quels moyens peuvent être mis à disposition à cet effet.

Plusieurs recommandations figurant dans le rapport intermédiaire révèlent que notre arsenal de normes nationales s’écarte sur différents points du droit de l’UE, qui est pourtant contraignant. L’administration a été chargée de prendre les dispositions nécessaires en vue d’une adaptation de la législation. La secrétaire d’État se concertera en temps utile sur la question avec ses collègues du gouvernement compétents en la matière.

La secrétaire d’État ajoute qu’une série de recommandations peuvent être transposées dans la législation assez rapidement et sans trop de problèmes- il s’agit des “*quick wins*”. À cet égard, elle renvoie à l’instauration de la notion de “discrimination multiple”.

En ce qui concerne l’absence des arrêtés d’exécution requis, la secrétaire d’État indique que l’administration y travaille. S’agissant de la désignation d’un organe compétent pour le traitement des plaintes pour discrimination sur la base de la langue, elle souligne qu’il s’agit d’une question sensible. En outre, le gouvernement actuel a décidé de ne pas inscrire de question communautaire à l’ordre du jour durant la présente législature.

La secrétaire d’État confirme par ailleurs qu’il faut aboutir à un guichet unique où toutes les personnes lésées pourront dénoncer n’importe quelle forme de discrimination. Qui plus est, un institut national des droits de l’homme sera créé, comme annoncé dans l’accord de gouvernement.

La secrétaire d’État regrette ensuite que le précédent gouvernement n’ait pris aucune initiative en ce

praktijktests. Zij is daarentegen verheugd dat deze tests binnenkort mogelijk zullen worden.

Als antwoord op de vraag om ook borstvoedingskenmerken op te nemen als discriminatiegrond, legt de staatssecretaris uit dat dit strikt genomen niet noodzakelijk is. De bestaande wetgeving laat nu ook al toe om deze vorm van discriminatie aan te pakken doordat discriminatie op grond van moederschap al uitdrukkelijk verboden is. Het geven van borstvoeding is onlosmakelijk verbonden met het moederschap.

C. Replieken

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) herinnert eraan dat reeds in juli 2015 een meerderheidsresolutie werd goedgekeurd waarin werd opgeroepen om de antidiscriminatiewetten zo snel mogelijk te evalueren. De spreekster is dan ook tevreden dat de tussentijdse evaluatie nu is gebeurd en dat de Evaluatiecommissie met zeer concrete aanbevelingen komt, die de regeringsleden zeggen ter harte te zullen nemen.

Tegelijkertijd meent de spreekster dat het discriminatieprobleem niet enkel door een arsenal aan wetten uit de wereld kan worden geholpen. Ondanks de wetten die er nu reeds zijn, ziet men nog steeds elke dag discriminatie; op de werkvloer, in de vrijetijdsbeleving, op de huurmarkt, enzovoort. Bovendien worden wetten niet goed opgevolgd, want zoals de minister van Justitie aangaf, werden van de 4500 binnengekomen klachten, de meeste geseponeerd.

Die 4500 klachten zijn volgens de spreekster nog maar het topje van de ijsberg. Veel mensen raken immers ontmoedigd door het hoge aantal seponeringen en dienen geen klacht meer in. De spreekster is van mening dat dit niet meer kan worden getolereerd. Ze is dan ook verheugd dat de parketten zelf om een onderzoek naar het hoge aantal klachten hebben gevraagd en dat ook de Evaluatiecommissie zich hierover wil buigen. Verder moeten mensen worden overtuigd om, wanneer zij het slachtoffer zijn van discriminatie, toch klacht in te dienen. Het zou daarnaast ook nuttig zijn om de meldpunten voor discriminatie meer bekendheid te geven.

Volgens de spreekster moeten klachten ook niet altijd worden beantwoord met sancties. Ook bemiddeling is in bepaalde gevallen mogelijk. Bij “slechte leerlingen”, moet er echter harder worden opgetreden en moeten er duidelijke sancties worden opgelegd.

qui concerne les tests de situation. Elle se réjouit en revanche que ces tests soient bientôt possibles.

En réponse à la question relative à l'ajout de l'allaitement en tant que motif de discrimination, la secrétaire d'État explique que cette mesure n'est pas strictement nécessaire. La législation actuelle permet déjà de combattre cette forme de discrimination dans la mesure où la discrimination sur la base de la maternité est expressément interdite. Le fait d'allaiter est indissociable de la maternité.

C. Répliques

Mme Nahima Lanjri (CD&V) rappelle que, dès juillet 2015, une résolution de la majorité qui a été adoptée incitait à évaluer dans les meilleurs délais les lois anti-discrimination. L'intervenante se félicite dès lors que l'évaluation intermédiaire ait été réalisée et que la Commission d'évaluation présente des recommandations très concrètes, que les membres du gouvernement s'efforceront de mettre en œuvre.

Dans le même temps, l'intervenante considère que le problème de la discrimination ne peut uniquement être résolu par un arsenal législatif. En dépit des lois déjà existantes, les discriminations font toujours partie de notre quotidien; dans le monde du travail, dans les loisirs, sur le marché locatif, etc. Les lois ne sont de surcroît pas bien suivies étant donné que, comme le ministre de la Justice l'a souligné, sur les 4500 plaintes enregistrées, la plupart ont été classées sans suite.

Selon l'intervenante, ces 4500 plaintes ne sont que la partie visible de l'iceberg. De nombreuses personnes sont en effet découragées par le nombre élevé de classements sans suite et ne déposent plus plainte. L'intervenante estime que cette situation ne peut plus être tolérée. Elle se réjouit dès lors que les parquets aient eux-mêmes demandé une étude concernant le nombre élevé de plaintes et que la Commission d'évaluation souhaite elle aussi se pencher sur ce problème. Pour le reste, il faut convaincre les personnes victimes de discrimination de porter plainte malgré tout. Il serait par ailleurs utile de mieux faire connaître les points de contact discriminations.

Selon l'intervenante, il ne faut pas toujours nécessairement répondre aux plaintes par des sanctions. La médiation est également possible dans certains cas. Pour les “mauvais élèves”, il convient cependant d'intervenir plus énergiquement et d'infliger des sanctions claires.

Goede wetten zijn een stok achter de deur, maar eigenlijk zou men moeten streven naar een samenleving zonder discriminatie, onder meer door middel van preventie en positieve acties. De mogelijkheid tot positieve actie was reeds in de wet van 2007 opgenomen, maar er moest ook nog een koninklijk besluit worden genomen om de criteria voor het overgaan tot positieve actie te preciseren. Dat koninklijk besluit is er nooit gekomen. De spreekster vraagt zich daarom af of het niet beter zou zijn om de bijkomende voorwaarde van het koninklijk besluit uit de wet te schrappen. Zij stelt vast dat de regio's het ook op die manier invullen, gezien de wet op zich al duidelijk genoeg is.

Het verbaast *de heer Damien Thiéry (MR)* dat er in de context van de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving opnieuw wordt verwezen naar de communautaire problematiek. Het is in dit kader immers niet aan de orde om die problematiek uit de koelkast te halen. De spreker stelt enkel vast dat de Evaluatiecommissie een aantal aanbevelingen doet, waaronder de oprichting van een Nationaal Mensenrechteninstituut, omdat er nu eenmaal twee vormen van discriminatie bestaan waarvoor men momenteel nergens terecht kan. Het communautaire probleem speelt zich volgens de spreker overigens af op regionaal niveau, en absoluut niet op het federale niveau.

De enige vraag die voor de spreker telt, is of de regering de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie zal volgen. Zal discriminatie op grond van gender en taal in de wetgeving worden opgenomen?

De heer Thiéry is tevreden over de antwoorden van de minister van Justitie, die wijzen op een engagement om het Mensenrechteninstituut inderdaad op te richten. Er zouden, met het oog op de oprichting, reeds constructieve bilaterale contacten hebben plaatsgevonden. Wat was de aard van die contacten? Bestaan er verslagen van de gesprekken? Kunnen er reeds elementen worden uitgelicht die een positieve evolutie aantonen? De minister kondigt aan dat de oprichting in 2018 zal gebeuren. Gaat het om begin 2018 of eerder aan het eind van het jaar?

De minister gaf ook aan dat het middenveld bij de voorbereidende gesprekken zou worden betrokken, wat de spreker toejuicht. De middenveldorganisaties kennen de praktijk op het terrein door en door, en dus zou het interessant zijn om van het begin met hen samen te werken, in plaats van met een kant-en-klare formule te komen waarover de organisaties vervolgens hun mening mogen geven.

Les bonnes lois constituent un moyen de pression, mais en fait, il faudrait essayer de parvenir à une société sans discrimination, notamment grâce à la prévention et des actions positives. La possibilité d'entreprendre des actions positives figurait déjà dans la loi de 2007, mais un arrêté royal devait encore être pris en vue de préciser les critères à remplir pour entreprendre ce type d'actions. Cet arrêté royal n'a jamais vu le jour. L'intervenant se demande dès lors s'il ne serait pas préférable de supprimer de la loi la condition supplémentaire de l'arrêté royal. Elle constate que les régions appliquent déjà la loi telle quelle, dès lors qu'elle est suffisamment claire.

M. Damien Thiéry (MR) s'étonne que, dans le contexte de l'évaluation de la législation antidiscrimination, il soit à nouveau renvoyé à la problématique communautaire. En effet, dans ce cadre, il ne convient pas de ressortir cette problématique du frigo. L'intervenant constate uniquement que la Commission d'évaluation formule une série de recommandations, l'une d'entre elles portant sur la création d'un Institut national des droits de l'homme, car – c'est un fait – il y a deux formes de discrimination qui ne peuvent être dénoncées nulle part. Selon l'intervenant, le problème communautaire se pose d'ailleurs au niveau régional, et absolument pas au niveau fédéral.

Pour l'intervenant, la seule question importante est de savoir si le gouvernement suivra les recommandations de la Commission d'évaluation. La discrimination sur la base du genre et de la langue sera-t-elle reprise dans la législation?

M. Thiéry est satisfait des réponses données par le ministre de la Justice, qui soulignent l'engagement de créer effectivement l'Institut des droits de l'homme. Des contacts bilatéraux constructifs auraient déjà eu lieu en vue de sa création. De quelle nature ces contacts ont-ils été? Ces échanges ont-ils fait l'objet de rapports? Peut-on déjà mettre en évidence des éléments qui indiquent une évolution positive? Le ministre annonce que cet institut sera créé en 2018. Le sera-t-il plutôt au début ou plutôt à la fin de l'année 2018?

Le ministre a également indiqué que la société civile serait associée aux discussions préparatoires, ce dont l'orateur s'est félicité. Les organisations de la société civile connaissant bien la situation pratique sur le terrain, il serait intéressant de travailler avec elles dès le départ, plutôt que de proposer une formule toute faite à propos de laquelle ces organisations pourraient ensuite donner leur avis.

Mevrouw Muriel Gerkens, voorzitster, zou hierbij aansluitend graag willen weten met welke middenveldorganisaties er reeds gesprekken hebben plaatsgevonden en met wie er op dit moment wordt samengewerkt.

De heer Damien Thiéry (MR) wenst een vraag te herhalen waarop hij nog geen antwoord heeft gekregen: zal er, tot aan de oprichting van het Mensenrechteninstituut, een tussentijdse oplossing komen voor discriminatie op grond van taal, en dat via UNIA?

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) is verwonderd dat de staatssecretaris de middenveldorganisaties bedankt voor de geleverde inspanningen, gezien zij niet betrokken waren bij de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving. De spreekster moedigt de staatssecretaris echter aan om het middenveld écht te betrekken bij het werk rond antidiscriminatie. Tot nu toe leek het namelijk of zij daar bang voor was.

De middenveldorganisaties zijn verder vragende partij om hun inzichten in het parlement te komen meedelen. Komt de mogelijkheid er om hen in de commissie te horen?

Mevrouw Véronique Caprasse (DéFI) sluit zich aan bij de heer Thiéry: ook voor haar is het probleem van taaldiscriminatie geen communautair probleem, maar raakt het aan de fundamentele kwestie van het respect voor de mensenrechten. Taaldiscriminatie treft immers alle Belgen, ook Franstaligen in Vlaanderen, de Duitstaligen, Nederlandstaligen in Wallonië, enzovoort. Het probleem is niet nieuw, want reeds in 2004 berispte het Grondwettelijk Hof de wetgever omwille van het ontbreken van discriminatie op grond van taal en politieke overtuigingen. Door het probleem te laten aanslepen, wordt het echter een communautair probleem. De spreekster denkt daarom dat het absoluut noodzakelijk is dat het Mensenrechteninstituut wordt opgericht en dat UNIA tot aan de oprichting van het instituut bevoegd zal zijn voor taaldiscriminatie.

De heer Daniel Senesael (PS) stelt met vreugde vast dat bij de regeringsleden en de Evaluatiecommissie de wil bestaat om de werken op een positieve manier verder te zetten. Hij is echter, net als zijn collega's voor hem, verbaasd over het antwoord van de staatssecretaris met betrekking tot het orgaan dat taaldiscriminatie zou behandelen. Het is immers belangrijk dat er in dat dossier eindelijk vooruitgang wordt gemaakt.

Het verheugt de heer Michel de Lamotte (cdH) dat, voor de eerste maal, meerdere leden van de regering

Mme Muriel Gerkens, présidente, voudrait savoir, à ce propos, avec quelles organisations de la société civile des échanges ont déjà eu lieu, et avec qui une collaboration est en cours.

M. Damien Thiéry (MR) souhaite répéter une question à laquelle il n'a pas encore été répondu: Une solution intermédiaire sera-t-elle mise en place, en attendant la création de l'Institut des droits de l'homme, pour lutter, par l'entremise d'UNIA, contre la discrimination fondée sur la langue?

Mme Monica De Coninck (sp.a) s'étonne que la Secrétaire d'État ait remercié les organisations de la société civile pour leurs efforts car ces organisations n'ont pas participé à l'évaluation de la législation contre la discrimination. L'intervenante encourage toutefois la Secrétaire d'État à associer réellement la société civile aux travaux sur la lutte contre la discrimination. Jusqu'à présent, il a en effet semblé qu'elle a eu peur de le faire.

Les organisations de la société civile souhaitent en outre venir présenter leurs points de vue au Parlement. Aura-t-on l'occasion de les entendre en commission?

Mme Véronique Caprasse (DéFI) rejoint M. Thiéry. Elle estime, elle aussi, que le problème de la discrimination linguistique n'est pas un problème communautaire, mais touche à la question plus fondamentale du respect des droits humains. Après tout, la discrimination linguistique concerne tous les Belges, y compris les francophones en Flandre, les germanophones et les néerlandophones en Wallonie, etc. Le problème n'est pas nouveau. En effet, en 2004 déjà, la Cour constitutionnelle a réprimandé le législateur en raison de l'absence de la discrimination fondée sur la langue et les convictions politiques. Cependant, en ne réglant pas ce problème, on en a fait un problème communautaire. C'est pourquoi l'intervenante estime qu'il est absolument nécessaire de créer l'Institut des droits de l'homme et qu'UNIA soit compétente en matière de discrimination linguistique jusqu'à la création de cet institut.

M. Daniel Senesael (PS) se réjouit de constater que les membres du gouvernement et la Commission d'évaluation ont la volonté de poursuivre les travaux de manière positive. Toutefois, tout comme les collègues précédents, il a été surpris de la réponse de la secrétaire d'État concernant l'organisme qui gèrerait les discriminations linguistiques. Il est en effet important que ce dossier progresse enfin.

M. Michel de Lamotte (cdH) se réjouit que pour la première fois, plusieurs membres du gouvernement

op de vergadering aanwezig zijn. Dat toont aan dat het thema van de antidiscriminatie transversaal wordt gedragen.

De Evaluatiecommissie kondigt aan dat zij over wenst te gaan tot verschillende projecten en studies. Is de regering ook bereid om die studies te financieren? Dat zou interessant zijn, want de resultaten van de studies zullen het parlementair werk kunnen voeden.

De staatssecretaris is zich er duidelijk van bewust dat het einde van de zittingsperiode zich aankondigt en dat de termijnen waarbinnen er nog gewerkt kan worden kort zijn. De spreker benadrukt daarom dat de parlementsleden klaar staan om snel en goed werk te leveren en dat het beter is om het basiswerk vóór 2019 uit te voeren. Voor de spreker betekent dat ook dat het probleem van de taaldiscriminatie moet worden aangepakt. Het is geen oplossing om de kop in het zand te steken en vragen over taaldiscriminatie heen en weer te kaatsen, zoals de eerste minister en de staatssecretaris nu doen. De spreker verwacht nu dus een antwoord van de eerste minister.

Ten slotte vraagt de heer de Lamotte nogmaals om een stand van zaken van de samenwerking met de deelstaten.

Mevrouw Anne Dedry (Ecolo-Groen) wenst net als mevrouw De Coninck te vragen of de middenveldorganisaties alsnog in de commissie kunnen worden gehoord.

Volgens de spreekster onderschat de staatssecretaris het probleem van het vaderschapsverlof. De cijfers tonen nochtans aan momenteel slechts 45 % van de vaders het vaderschapsverlof opneemt, en dat het aantal bovendien een dalende beweging vertoont. De spreekster wenst nogmaals het belang van het opnemen van het vaderschapskenmerk in de antidiscriminatiewetgeving te benadrukken.

Bovendien meent mevrouw Dedry dat de staatssecretaris tamelijk licht over het opnemen van het borstvoedingskenmerk gaat. Maar net als voor het opnemen van het vaderschapskenmerk, is er een maatschappelijk draagvlak voor. Impliciet is iedereen het erover eens dat discriminatie omwille van het geven van borstvoeding moet worden uitgebannen, maar de spreekster vraagt om die consensus ook explicet te maken.

Mevrouw Muriel Gerkens, voorzitster, vindt het interessant dat de leden van de Evaluatiecommissie aangaven dat het voor de voortzetting van hun werk nodig zou zijn om meer empirisch te werk te gaan. Volgens de spreekster zou het inderdaad interessant zijn om

assistent à la réunion, ce qui montre que la lutte contre la discrimination est un sujet transversal.

La Commission d'évaluation annonce qu'elle souhaite se consacrer à plusieurs projets et études. Le gouvernement est-il également prêt à financer ces études? Ce serait intéressant, car les résultats des études pourraient nourrir le travail parlementaire.

La secrétaire d'État est bien sûr consciente que la fin de la législature s'annonce et que les délais à sa disposition vont de plus en plus s'écourter. L'intervenant souligne à cet égard que les parlementaires sont prêts à travailler rapidement et efficacement et qu'il est préférable de procéder au travail de base avant 2019. Pour l'intervenant, cela signifie également qu'il convient de s'attaquer à la problématique de la discrimination linguistique. Ce n'est pas une solution de faire l'autruche et se renvoyer la balle de la discrimination linguistique, comme le font actuellement le premier ministre et la secrétaire d'État. L'intervenant attend donc maintenant une réponse du premier ministre.

Enfin, M. de Lamotte demande à nouveau où en est la collaboration avec les entités fédérées.

Mme Anne Dedry (Ecolo-Groen) souhaiterait, tout comme Mme De Coninck, savoir si les organisations de la société civile peuvent encore être entendues par la commission.

Aux yeux de l'intervenante, la secrétaire d'État sous-estime le problème du congé de paternité. Les chiffres montrent pourtant qu'actuellement, seuls 45 % des pères prennent un congé de paternité, et qu'en outre, ce taux baisse. L'intervenante tient encore une fois à insister sur l'importance de prendre en compte le critère de paternité dans la législation antidiscrimination.

En outre, Mme Dedry estime que la secrétaire d'État prend le critère de l'allaitement à la légère. Pourtant, tout comme pour la prise en compte du critère de paternité, cette mesure dispose d'une assise sociale conséquente. Tout le monde est implicitement d'accord sur le fait qu'il convient de bannir les discriminations liées à l'allaitement, mais l'intervenante demande que ce consensus soit également rendu explicite.

Mme Muriel Gerkens, présidente, estime intéressant que les membres de la Commission d'évaluation ont indiqué que, pour la poursuite de leur travail, il serait nécessaire d'adopter une approche plus empirique. Selon l'intervenante, il serait en effet intéressant d'aller

werkelijk op het terrein mensen te gaan ondervragen. Ze hoopt dan ook dat de regering hiervoor de nodige middelen zal voorzien.

Door haar werk in het Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie, raakt mevrouw Gerkens er steeds meer overtuigd dat er op dit moment voornamelijk moet worden gewerkt aan de toegang tot de arbeidsmarkt van bepaalde groepen en aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Uit de in het adviescomité gehouden hoorzittingen blijkt duidelijk dat, ondanks alle wetten en bepalingen waarover men beschikt, stereotiepen in de maatschappij blijven bestaan. Nochtans kunnen er een aantal zeer eenvoudige, concrete zaken worden veranderd om het mogelijk te maken dat de antidiscriminatiewetten zouden worden nageleefd zouden worden.

Helaas komen die verbeteringen er niet omdat een meer verfijnde analyse van discriminatie in de samenleving ontbreekt. Het zou dus interessant zijn om een verfijnde analyse van alle vormen van discriminatie te maken, wat het mogelijk zou maken de impact van wetten en veranderingen in de maatschappij beter te evalueren.

In de loop van de komende maanden denkt de spreekster dat de vertegenwoordigers van UNIA en van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zeker in de commissie kunnen worden gehoord. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om het debat naar andere middenveldorganisaties uit te breiden.

D. Bijkomende antwoorden

1. Bijkomende antwoorden van de regeringsleden

De staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Grootstedenbeleid en Wetenschapsbeleid is van mening dat het terecht is dat zij het middenveld bedankt voor het geleverde werk. Zo heeft UNIA bijvoorbeeld het secretariaat van de Evaluatiecommissie verzorgd. Er waren verder nog andere organisaties betrokken, zoals de werkgeversorganisaties. Het belangrijkste is volgens de staatssecretaris dat er eindelijk werk is gemaakt van een evaluatie van de antidiscriminatiewetten, wat andere actoren in de afgelopen decennia hebben nagelaten te doen.

De minister van Justitie wenst toe te voegen dat er in 2015 wel degelijk overleg met het middenveld is geweest in het kader van de voorbereidende werken voor het mensenrechteninstituut. Nu is het echter aangewezen

réellement interroger des personnes sur le terrain. Elle espère dès lors que le gouvernement prévoira les moyens nécessaires à cet effet.

Par son travail au sein du Comité d'avis pour l'émancipation sociale, Mme Gerkens est de plus en plus convaincue qu'actuellement, il convient surtout d'essayer d'améliorer l'accès au marché du travail de certains groupes ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Il ressort clairement des auditions organisées au sein du comité d'avis que, malgré toutes les lois et dispositions dont nous disposons, des stéréotypes subsistent dans la société. Pourtant, il est possible de changer une série de choses très simples et très concrètes pour faire en sorte que les lois antidiscrimination soient respectées.

Malheureusement, ces améliorations n'ont pas lieu, du fait qu'une analyse plus affinée de la discrimination dans la société fait défaut. Il serait donc intéressant d'effectuer une analyse affinée de toutes les formes de discrimination, ce qui permettrait de mieux évaluer l'impact des lois et des changements dans la société.

Dans le courant des prochains mois, l'intervenant pense que les représentants d'UNIA et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pourront certainement être entendus au sein de la commission. Par ailleurs, le débat pourrait être étendu à d'autres organisations de la société civile.

D. Réponses supplémentaires

1. Réponses supplémentaires des membres du gouvernement

La secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes, estime que c'est à juste titre qu'elle remercie la société civile pour le travail accompli. Ainsi, par exemple, UNIA a assuré le secrétariat de la Commission d'évaluation. D'autres organisations ont également été associées, comme les organisations patronales. Selon la secrétaire d'État, le plus important est que les lois antidiscrimination aient finalement été évaluées, ce que d'autres acteurs ont omis de faire au cours de la dernière décennie.

Le ministre de la Justice tient à ajouter qu'en 2015, une concertation a bien eu lieu avec la société civile dans le cadre des travaux préparatoires afférents à la création de l'Institut des droits de l'homme. Aujourd'hui,

om verder te werken tussen de afdelingen Gelijke kansen en Justitie. Daarna kan het middenveld terug bij het werk worden betrokken.

Mevrouw Kathelijne Verboomen, vertegenwoordiger van de minister van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, sluit zich aan bij de vorige sprekers. Er is inderdaad heel veel contact met het middenveld geweest, en meer in het bijzonder in het kader van de zogenaamde mystery calling. Er heeft een technische vergadering over datamining plaatsgevonden. Momenteel vinden er nog vergaderingen plaats met UNIA en het IGVM om de technische aspecten van de mystery calls en datamining verder uit te werken.

2. Bijkomende antwoorden van de deskundigen van de Evaluatiecommissie

Mevrouw Françoise Tulkens, voorzitter van de Evaluatiecommissie, bedankt de vertegenwoordigers van de verschillende commissies voor hun aanwezigheid en hun belangstelling voor het werk van de Evaluatiecommissie. Tijdens haar werk ondervond de Commissie dat de antidiscriminatiewetgeving meerdere maatschappelijke aspecten heeft, die terugkomen in die verschillende parlementaire commissies.

De vraag of wetten wel volstaan om discriminatie uit de samenleving te bannen en de mentaliteit te veranderen is een zeer fundamentele vraag, waarover mening socioloog zich heeft gebogen. De spreekster denkt dat wetten niet volstaan, maar dat de discriminatie in de samenleving waarschijnlijk nog erger zou zijn indien er geen wetten tegen discriminatie bestonden. Bij het werkelijk veranderen van mentaliteiten heeft iedereen een rol te spelen: de media, de politiek, de universiteiten, enzovoort.

Mevrouw Julie Ringelheim bevestigt dat de wetten van 2007 reeds een aantal voorwaarden vermelden om te bepalen welke positieve acties reeds kunnen worden genomen. Het gaat om de volgende voorwaarden: er moet een duidelijke ongelijkheid zijn, het verdwijnen van die ongelijkheid moet als een doelstelling van openbaar belang worden beschouwd, de maatregelen moeten tijdelijk zijn en moeten terug ingetrokken worden wanneer het doel is bereikt en de maatregelen mogen niet onnuttig de rechten van anderen beknotten. Binnen die criteria zijn er echter elementen die om een beoordeling vragen. Het is niet altijd makkelijk om die inschatting te maken, en dat is de reden waarom de wetgever heeft beslist dat er een koninklijk besluit moest worden genomen om de criteria nauwkeuriger te omschrijven.

il s'indique toutefois que les départements de l'Égalité des chances et de la Justice continuent à collaborer. La société civile pourra à nouveau être associée aux travaux par la suite.

Mme Kathelijne Verboomen, représentante du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, en charge du Commerce extérieur, se rallie aux propos des intervenants précédents. De nombreux contacts ont en effet eu lieu avec la société civile, plus particulièrement dans le cadre du mystery calling. Une réunion technique a été consacrée au datamining. Pour l'heure, des réunions ont encore lieu avec UNIA et l'IEFH en vue de parfaire les aspects techniques des mystery calls et du datamining.

2. Réponses supplémentaires des experts de la Commission d'évaluation

Mme Françoise Tulkens, présidente de la Commission d'évaluation, remercie les représentants des différentes commissions pour leur présence et leur intérêt pour le travail de la Commission d'évaluation. Durant ses travaux, la Commission a réalisé que la législation antidiscrimination présentait plusieurs aspects sociaux, qui sont abordés dans les différentes commissions parlementaires.

La question de savoir si les lois suffisent pour éradiquer les discriminations de la société et faire évoluer les mentalités est absolument fondamentale, et de nombreux sociologues s'y sont penchés. L'oratrice estime que les lois ne suffisent pas, mais que les discriminations seraient sans doute encore plus graves dans la société si aucune loi n'existe pour les combattre. Pour ce qui est du véritable changement des mentalités, chacun a un rôle à jouer: les médias, la politique, les universités, etc.

Mme Julie Ringelheim confirme que les lois de 2007 énoncent déjà plusieurs conditions visant à déterminer les actions positives pouvant déjà être entreprises. Ces conditions sont les suivantes: il doit exister une inégalité manifeste, la suppression de cette inégalité doit être considérée comme un objectif d'intérêt public, les mesures doivent être temporaires, doivent être supprimées une fois l'objectif atteint et ne peuvent pas restreindre inutilement les droits d'autrui. Ces critères comportent cependant des éléments nécessitant une appréciation. Il n'est pas toujours simple d'effectuer cette appréciation, raison pour laquelle le législateur a décidé qu'un arrêté royal devait être pris en vue de préciser davantage ces critères.

De wetgever zou ervoor kunnen kiezen om deze bij-komende preciseringen niet aan te brengen en het aan de rechter over te laten om, *a posteriori*, in geval van een geschil, te oordelen of een positieve actiemaatregel deze voorwaarden respecteert. Deze keuze heeft weliswaar zijn voordelen, het koninklijk besluit dat zo moeilijk te nemen lijkt te zijn zou dan overbodig worden, maar het nadeel is dat er naargelang de rechter verschillende beoordelingen van de naleving van die voorwaarden zouden kunnen zijn. Maar indien blijkt dat het te moeilijk is om het koninklijk besluit te nemen, kan de overheid deze optie wel degelijk volgen.

Volgens *de heer Damien Thiéry (MR)* is het zeer juist dat wetten de mentaliteit niet kunnen veranderen, maar ze daar wel bij kunnen helpen. Daarom wenst hij nog aan de Evaluatiecommissie te vragen hoe zij de overheid zal kunnen helpen om de aanbevelingen die zij hebben gedaan zo snel mogelijk te implementeren.

Mevrouw Françoise Tulkens, voorzitter van de Evaluatiecommissie, geeft aan dat de volledige Commissie eerstdags zal samenkommen en een stand van zaken van de debatten zal krijgen. Vervolgens zal de voortzetting van het werk worden georganiseerd. De aanbevelingen die de Commissie tot nu toe heeft gedaan zijn zeer gericht en eenvoudig. Een aantal van die aanbevelingen kunnen ook onmiddellijk worden toegepast en de Evaluatiecommissie zal dat ook op die manier aan de leden communiceren.

Le législateur pourrait choisir de ne pas apporter ces précisions supplémentaires et de laisser au juge le soin d'apprécier, *a posteriori*, en cas de litige, si une mesure d'action positive respecte ces conditions. Il est vrai que ce choix comporte des avantages, cela permettrait de se passer de cet arrêté royal qui semble si difficile à adopter, mais l'inconvénient est que l'appréciation du respect de ces conditions pourrait différer selon le juge. Cependant, s'il s'avère qu'il est trop compliqué de prendre l'arrêté royal, les pouvoirs publics pourraient tout à faire suivre cette option.

Selon M. Damien Thiéry (MR), il est tout à fait exact de souligner que les lois ne peuvent pas faire changer les mentalités, mais qu'elles peuvent y contribuer. C'est pourquoi il souhaite encore demander à la Commission d'évaluation comment elle pourra aider les pouvoirs publics à mettre en œuvre le plus rapidement possible les recommandations qu'elle a formulées.

Mme Françoise Tulkens, présidente de la Commission d'évaluation, déclare que la Commission plénière se réunira prochainement et sera informée de l'état d'avancement des débats. Elle organisera ensuite la poursuite des travaux. Les recommandations que la Commission a formulées jusqu'à présent sont très ciblées et très simples. Plusieurs d'entre elles peuvent aussi être mises en œuvre immédiatement et la Commission d'évaluation le communiquera également de cette façon aux membres.

DEEL III. — HOORZITTING MET UNIA EN MET HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

A. Inleidende uiteenzettingen

De beide instellingen hebben een inleidende uiteenzetting gehouden over rapporten die eerder aan de commissies werden voorgelegd. De inhoud van de inleidende uiteenzettingen, die tevens ter beschikking werden gesteld van de leden, wordt hierna kort samengevat:

1. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM)

Het Instituut bestaat al vijftien jaar, de “genderwet” tien jaar. De sprekers, *mevrouw Liesbet Stevens en de heer Michel Pasteel*, kondigen aan zich te zullen beperken tot de voornaamste aanbevelingen van hun rapport.

Ouderschap

Het ouderschap, en daarbij ook de rol van de vader, wordt steeds beter ingeschat. Een aantal criteria dienen dus te worden aangepast om discriminatie op dit gebied te voorkomen en waar nodig te sanctioneren.

1° Een werkneemster heeft het recht om na haar moederschapsrust terug te keren naar haar vorige of naar een gelijkwaardige job en te genieten van alle voordelen die hieraan, zelfs tijdens haar afwezigheid, werden verbonden. Dit recht zou moeten gelden na alle moederschapsverloven en niet enkel wanneer de werkneemster verlof moet nemen om haar ongeboren kind te beschermen, zoals in België het geval is. Uiteraard moet zij ook alle voordelen genieten die zij bekomen zou hebben indien ze was blijven werken.

2° De lijst van discriminatiecriteria behoort te worden uitgebreid. Thans heeft de “genderwet” het over het hoofdcriterium geslacht en de aanverwante criteria zoals zwangerschap, moederschap, bevalling, geslachtsverandering en – de recent toegevoegde – genderidentiteit en genderexpressie. Vrouwen kunnen als zodanig evenwel ook gediscrimineerd worden in het raam van bijvoorbeeld medisch geassisteerde voortplanting. Ook dan moet het Instituut kunnen optreden.

3° De studie van het Instituut “Vaderschap in België: de ervaringen van werknemers” toont aan dat 11 % problemen ondervond bij het opnemen van vaderschapsverlof. Die problemen kunnen zowel te maken hebben met de negatieve houding van de werkgever als met de

PARTIE III. — AUDITION DE L’INSTITUT POUR L’ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ET D’UNIA

A. Exposés introductifs

Les deux institutions ont proposé un exposé introduc-tif centré sur des rapports précédemment transmis aux commissions. La teneur de leur exposé introductif, mis à la disposition des membres, est brièvement résumée ci-après:

1. Institut pour l’Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH)

L’Institut existe depuis quinze ans déjà, la loi “genre”, depuis dix ans. Les orateurs, *Mme Liesbet Stevens et M. Michel Pasteel*, indiquent qu’ils se limiteront à présenter les principales recommandations de leur rapport.

Parentalité

On prend de mieux en mieux la mesure de la parentalité, et notamment du rôle du père. Un certain nombre de critères doivent dès lors être adaptés afin de prévenir et, le cas échéant, de sanctionner les discriminations en la matière.

1° Après son congé de maternité, la travailleuse a le droit de retrouver son emploi précédent ou un emploi équivalent et de bénéficier de tous les avantages qui y ont été liés, même en son absence. Ce droit devrait s’appliquer à tous les congés de maternité, et non uniquement lorsque la travailleuse doit prendre congé pour protéger son enfant à naître, ainsi que c’est actuellement le cas en Belgique. Il va sans dire qu’elle doit également bénéficier de tous les avantages qui lui auraient été accordés si elle avait continué à travailler.

2° La liste des critères de discrimination doit être étendue. Pour l’heure, la loi “genre” évoque le critère principal qu’est le sexe et les critères annexes tels que la grossesse, la maternité, l’accouchement, le changement de sexe et l’identité de genre ou l’expression de genre, critères récemment ajoutés. Les femmes peuvent toutefois également être discriminées en tant que telles dans le cadre de la procréation médicalement assistée, par exemple. L’Institut doit aussi être en mesure d’intervenir en l’occurrence.

3° Il ressort de l’étude de l’Institut “Congé de paternité en Belgique: l’expérience des travailleurs” que 11 % d’entre eux ont rencontré des problèmes lors de la prise du congé de paternité. Ces problèmes peuvent concerner à la fois l’attitude négative de l’employeur et

aard van het werk, dat tijdens het vaderschapsverlof zich zou opstapelen indien niet in een vervanger wordt voorzien. Het criterium “vaderschap” behoort dan ook in de “genderwet” te worden opgenomen.

4° Een algemeen criterium dat verband zou houden met “gezinsverantwoordelijkheden” zou niet alleen nuttig zijn maar ook conform het IAO-verdrag nr. 156, van kracht sedert 10 april 2016.

Omvattende maatregelen

1° Gendergelateerde pesterijen op het werk zijn omschreven in de “Welzijnswet” (wet van 4 augustus 1996). De Europese regelgeving schrijft voor dat één enkel feit vaak al kan volstaan. Dit zou als zodanig in de wet moeten worden opgenomen.

2° Voor beschermingsmaatregelen tegen represailles heeft de Europese Commissie een inbreukprocedure wegens gebrek aan omzetting opgestart. Andere personen die het slachtoffer verdedigen of die getuigen dienen ook bescherming te genieten.

3° Het principe “gelijk loon voor gelijk werk” dient, gekoppeld aan genderneutrale classificaties van functies, in de wet te worden opgenomen.

De “genderwet”

1° Aangaande de “wezenlijke en bepalende beroepsvereisten”, die een uitzondering behelst op de principiële gelijkheid, moeten strikte voorwaarden worden opgelegd: het doel moet legitiem zijn. De Europese regelgeving en de rechtspraak nopen ertoe een limitatieve lijst op te stellen van functies waarvoor de keuze voor een bepaald geslacht legitiem is. Tal van situaties die zogezegd een uitzondering verrechtvaardigen stoelen immers vaak op genderstereotypen. Een man kan even goed in een kinderopvang werken en een vrouw 's nachts als taxichauffeur.

2° Ook aangaande de “genderspecifieke goederen en diensten” worden veel klachten ontvangen, bijvoorbeeld verschillende toegangstarieven voor mannen en vrouwen of een verbod tot toegang tot bepaalde cafés en kapperszaken. Het Instituut beveelt aan een koninklijk besluit aan te nemen, met een limitatieve lijst van uitzonderingen. Dit zou de rechtszekerheid ten goede komen en een mentaliteitswijziging ondersteunen. Het Instituut denkt aan volgende uitzonderingen: deelname aan sportcompetities, werken in opvangtehuizen voor slachtoffers van gendergerelateerd geweld, de toegang tot sanitaire of hygiënische voorzieningen alsook tot

la nature du travail, qui s'amoncelle pendant le congé de paternité s'il n'est pas prévu de remplacement. Il s'indique dès lors d'insérer le critère “paternité” dans la loi “genre”.

4° Un critère général lié aux “responsabilités familiales” serait non seulement utile, mais aussi conforme à la convention n° 156 de l'OIT, en vigueur depuis le 10 avril 2016.

Transpositions

1° Le harcèlement lié au genre sur le lieu de travail est défini dans la “loi sur le bien-être” (loi du 4 août 1996). En vertu de la réglementation européenne, un seul fait peut souvent déjà suffire. Cela devrait être indiqué tel quel dans la loi.

2° En ce qui concerne les mesures de protection contre les représailles, la Commission européenne a lancé une procédure d'infraction pour mauvaise transposition. Les personnes qui protègent la victime ou qui témoignent en sa faveur doivent également bénéficier d'une protection.

3° Le principe d'un salaire égal pour un travail égal doit être repris dans la loi, en étant associé à des classifications de fonctions neutres sur le plan du genre.

Loi “genre”

1° En ce qui concerne les “exigences professionnelles essentielles et déterminantes”, qui constituent une exception à l'égalité de principe, des conditions strictes doivent être imposées: l'objectif doit être légitime. La réglementation européenne et la jurisprudence imposent l'établissement d'une liste limitative de fonctions pour lesquelles le choix d'un certain sexe est légitime. Un grand nombre de situations qui justifient soi-disant une exception reposent en effet souvent sur des stéréotypes en matière de genre. Un homme peut tout aussi bien travailler dans une crèche, et une femme travailler la nuit en tant que chauffeur de taxi.

2° L’Institut reçoit aussi de nombreuses plaintes concernant les biens et services spécifiques à un sexe: par exemple, des tarifs d'accès différents pour les hommes et les femmes, ou une interdiction d'accès dans certains cafés et chez certains coiffeurs. La recommandation de l’Institut est d’adopter un arrêté royal contenant une liste limitative d’exceptions. Cela accroîtrait la sécurité juridique et soutiendrait un changement des mentalités. L’Institut pense aux exceptions suivantes: la participation à certaines compétitions sportives, le fait de travailler dans des maisons d'accueil de victimes de violences liées au genre, l'accès à des

vestimentaire of esthetische diensten, de toegang tot organisaties die gendergelijkheid promoten en tot slot co-locatie.

3° Positieve acties – in plaats van de dubbelzinnige term “positieve discriminatie” – moeten aan strikte criteria worden onderworpen en ook een eventuele rechterlijke toets doorstaan. Het moet om acties gaan die tijdelijk zijn en de rechten van andere categorieën niet schaden. Een voorbeeld was de actie van Thalys om goedkopere treintickets ter beschikking te stellen aan vrouwen tijdens de Internationale Vrouwendag.

4° Slachtoffers van discriminatie moeten kunnen rekenen op doeltreffende en ontradende schadevergoedingen. Een werknemer kan aldus zes maanden loon eisen (dit bedrag wordt gehalveerd als de schadelijke behandeling ook zonder discriminatie zou hebben plaatsgevonden). Buiten de arbeidsrelatie kan een forfaitaire schadevergoeding van 650 euro worden toegekend. Dit bedrag staat niet in verhouding tot de proceskosten. Het zou met andere schadevergoedingen gecumuleerd moeten kunnen worden.

Conclusie

De “genderwet” is een krachtig instrument tegen discriminatie op grond van geslacht, waaraan verfijning mogelijk zijn om de gelijkheid van mannen en vrouwen effectief te bevorderen.

2. Unia

De sprekers, *mevrouw Els Keytsman en de heer Patrick Charlier*, wijzen erop dat hun instelling een kwarteeuw bestaat en waakt over de toepassing van de Antiracismewet van 1981, de “antidiscriminatiewet” van 2003 en ook bevoegd is voor de “negationismewet”. Unia wordt regelmatig geraadpleegd en heeft reeds meer dan 17 000 dossiers behandeld. Het was dan ook tijd voor een evaluatie. Een eerste evaluatieverslag werd voorgesteld op 26 februari 2016. Het werd becommentarieerd en ten slotte afgesloten 16 februari 2017. Van de 27 aanbevelingen worden uitsluitend de voornaamste behandeld.

De antidiscriminatiewetgeving

Ondanks de effectiviteit van het wettelijk arsenaal een afdoende compensatieregeling zijn verbeteringen mogelijk.

1° Sociale afkomst: dit criterium zou beter worden gewijzigd in sociale positie of sociale status, zoals in het

installations sanitaires ou hygiéniques ainsi qu'à certains services vestimentaires ou esthétiques, l'accès à des organisations qui militent en faveur du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, et enfin, la colocation.

3° Les actions positives – terme préférable à l'expression ambiguë “discrimination positive” – doivent être soumises à des critères stricts et pouvoir résister à un éventuel contrôle judiciaire. Il doit s'agir d'actions temporaires qui ne portent pas atteinte aux droits d'autres catégories. Un exemple est l'action de Thalys qui a proposé des billets de train moins chers aux femmes lors de la Journée internationale des femmes.

4° Les victimes de discrimination doivent pouvoir compter sur des indemnisations efficaces et dissuasives. Un travailleur peut ainsi exiger six mois de salaire (ce montant est diminué de moitié lorsque le traitement dommageable aurait également eu lieu sans discrimination). En dehors de la relation de travail, une indemnisation forfaitaire de 650 euros peut être octroyée. Ce montant n'est pas proportionné par rapport aux frais de procédure. Il devrait pouvoir être cumulé avec d'autres indemnités.

Conclusion

La loi “genre” est un instrument puissant permettant de lutter contre la discrimination sur la base du sexe, qui peut encore être affiné en vue de promouvoir efficacement l'égalité entre les hommes et les femmes.

2. Unia

Les orateurs, *Mme Els Keytsman et M. Patrick Charlier*, soulignent que leur organisation existe depuis un quart de siècle et veille à l'application de la loi antiracisme de 1981 et de la loi anti-discrimination de 2003; elle est également compétente pour la loi sur le négationnisme. Unia est consultée régulièrement et a déjà traité plus de 17 000 dossiers. Il était donc temps de procéder à une évaluation. Un premier rapport d'évaluation a été présenté le 26 février 2016. Il a fait l'objet de commentaires, puis a été clôturé le 16 février 2017. Sur les 27 recommandations, les orateurs n'aborderont que les principales.

La législation anti-discrimination

Malgré l'efficacité de l'arsenal législatif et un régime compensatoire satisfaisant, des améliorations sont encore envisageables.

1° Origine sociale: il conviendrait de modifier ce critère et de parler plutôt de position sociale ou de statut

Vlaams Decreet van 10 juli 2008 en in de Nederlandstalige versie van het Samenwerkingsakkoord. Dit zou Unia in staat stellen ook op te treden tegen discriminaties ten aanzien van bijvoorbeeld een alleenstaande ouder of iemand met een gerechtelijk verleden.

2° Huidige of toekomstige gezondheidstoestand: omdat ontslag wegens ziekteverloren – dus wegens een verleden gezondheidstoestand – voorkomen, zouden de woorden “huidige of toekomstige” beter worden weggeletten.

3° Discriminatie op grond van taal: Unia krijgt jaarlijks gemiddeld 135 meldingen en is bereid het door de Koning aangewezen bevoegd orgaan te worden om deze klachten te behandelen met de door Unia ontwikkelde methodologie.

4° Meervoudige discriminaties: het Vlaams Decreet van 10 juli 2008 vermeldt een of meer beschermd criteria, en dit principe verdient in zowel de “antiracismewet” als de “antidiscriminatiewet” te worden opgenomen.

5° Positieve acties: een koninklijk besluit dient de voorwaarden op te sommen, die een rechter vervolgens kan nagaan, zodat op concrete verzoeken van acties ten voordele van bijvoorbeeld jongeren met een migratieachtergrond, 65-plussers of personen met een handicap kan worden ingegaan.

6° Bewijsvoering: praktijktests (de zogeheten “*mystery calls*”) zouden niet alleen na het indienen van een klacht maar ook door de sociale inspectie verricht moeten kunnen worden om discriminatie ook op grond van leeftijd en handicap te kunnen bestrijden. “*Datamining*” zou daarbij een ideaal hulpmiddel vormen.

7° De schadevergoeding van 650 of 1 300 euro staat niet in verhouding tot de proceskosten en zou moeten worden verhoogd en geïndexeerd.

8° Strafverzwarening: een aantal misdrijven – zoals slagen en verwondingen, schuldig verzuim, belaging en aanbrengen van graffiti – voorzien in een strafverzwarening wanneer de dader het misdrijf pleegde met een haatmotief. Haatmisdrijven zijn echter misdrijven die als voornaamste motief de seksuele geaardheid of een ander beschermd criterium hebben. Dit is het zogenaamd “verwerpelijk motief”. Bij een aantal misdrijven – zoals foltering, onmenselijke of onterende behandeling, diefstal met geweld of bedreiging en afpersing – is geen strafverzwarening omwille van een haatmotief mogelijk; dit zou best worden aangepast. Ook voor misdrijven tegen personen in een zwakke toestand is strafverzwarening mogelijk maar heeft Unia niet het recht in rechte op te

social, comme dans le décret flamand du 10 juillet 2008 et dans le texte néerlandais de l'accord de coopération. Cela permettrait à Unia de lutter également contre les discriminations à l'égard par exemple d'un parent isolé ou d'une personne ayant un passé judiciaire.

2° État de santé actuel ou futur: pour éviter les licenciements pour congés de maladie – donc pour un état de santé passé –, il conviendrait de supprimer les mots “actuel ou futur”.

3° Discrimination linguistique: Unia reçoit chaque année en moyenne 135 signalements à ce sujet et est disposée à devenir l'organisme compétent désigné par le Roi pour traiter ces plaintes à l'aide de la méthodologie qu'elle a développée.

4° Discriminations croisées: le décret flamand du 10 juillet 2008 mentionne un ou plusieurs critères protégés et ce principe mérite d'être repris aussi bien dans la loi antiracisme que dans la loi anti-discrimination.

5° Actions positives: il conviendrait de lister dans un arrêté royal les conditions qu'un juge peut ensuite vérifier, de sorte qu'il puisse donner suite aux demandes concrètes d'actions au profit par exemple de jeunes issus de l'immigration, de personnes de plus de 65 ans ou de personnes handicapées.

6° Établissement de la preuve: des tests de situation (appelés “appels mystères”) devraient pouvoir être réalisés non seulement après le dépôt d'une plainte, mais aussi par l'inspection sociale, afin de pouvoir lutter également contre les discriminations fondées sur l'âge ou le handicap. L'exploration de données, ou *datamining*, serait un dispositif idéal à cet effet.

7° L'indemnisation de 650 ou 1 300 euros ne correspond pas aux frais de justice réels et il conviendrait de l'augmenter et de l'indexer.

8° Aggravation de la peine: pour certains délits, comme les coups et blessures, la non-assistance à personne en danger, le harcèlement ou l'apposition de graffitis, une aggravation de la peine est prévue s'il s'avère que la haine est le mobile de l'auteur du délit. Les délits de haine sont toutefois des délits dont le mobile le plus courant est l'orientation sexuelle ou un autre critère protégé. C'est ce qu'on appelle les “mobiles répréhensibles”. Pour certains délits, comme la torture, les traitements cruels, inhumains ou dégradants, le vol avec violence ou menace ou l'extorsion, aucune aggravation de la peine n'est possible lorsque la haine est le mobile du délit. Il conviendrait de modifier la législation à cet égard. De la même façon, en cas de délits contre

treden. Concreet betekent dit dat Unia zich burgerlijke partij kan stellen voor een homoseksueel slachtoffer maar niet voor een slachtoffer met een handicap.

9° Eenheidsloket (samen met het Instituut): er zijn in deze reeds maatregelen genomen, zoals het gemeenschappelijk gratis telefoonnummer, de samenwerking in concrete dossiers, de waarnemers bij de respectieve raden van bestuur, het lidmaatschap van Equinet en van het Platform Mensenrechten. De uitwerking kan nog worden verbeterd, bijvoorbeeld door op eenzelfde locatie gehuisvest te zijn, door het ter beschikking stellen van een gemeenschappelijk meldingsformulier, enzovoort. De bekendheid bij het publiek en de specificiteit van de klachten mag evenwel niet uit het oog worden verloren.

B. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Laurette Onkelinx (PS) heeft de indruk dat Unia en het IGVM voorstander zijn van een eenheidsloket, maar dat ze nog niet precies weten hoe dat eruit moet zien. Net als de parlementsleden zijn de organisaties bezig met het vereenvoudigen van de toegang tot bijstand voor slachtoffers van discriminatie, zodat zij niet steeds opnieuw hun verhaal moeten doen bij verschillende instanties. Volgens mevrouw Onkelinx moet men streven naar een zo eenvoudig mogelijke oplossing. Voor haar moet er geen derde instituut – een mensenrechteninstituut – worden opgericht, maar is er nood aan een plaats waar men aan dispatching doet. Er moet een eenheidsloket komen waar men naar het slachtoffer luistert en hem of haar vervolgens naar de juiste organisatie stuurt. Daarvoor is er geen nieuwe wetgeving nodig. Unia en het IGVM kunnen reeds binnen de bestaande wetgeving een eenheidsloket oprichten.

Het is algemeen geweten dat het arsenal aan wetten tegen discriminatie in België vrij volledig is, maar dat de wetten in de praktijk niet genoeg effect hebben. Zowel de Evaluatiecommissie als Unia en het IGVM formuleerden daarom een reeks aanbevelingen om de toegang tot justitie en de opvolging van klachten te verbeteren. De spreekster denkt dat men kan beginnen met die voorstellen te implementeren, zonder de definitieve evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving af te wachten. Over de meeste voorstellen kan immers zeer snel een akkoord worden bereikt, omdat de materie de grenzen tussen meerderheid en oppositie overstijgt.

Mevrouw Onkelinx is niet echt te vinden voor het voorstel van het IGVM met betrekking tot de limitatieve lijst van goederen en diensten die hoofdzakelijk of uitsluitend

des personnes en situation de faiblesse, l'aggravation de la peine est possible, mais Unia n'a pas le droit d'intervenir en droit. Ainsi, cela signifie concrètement qu'Unia peut se constituer partie civile pour une victime homosexuelle, mais pas pour une victime handicapée.

9° Guichet unique (en coopération avec l'Institut): des mesures ont déjà été prises, comme la création d'un numéro d'appel commun gratuit, la coopération sur des dossiers concrets, la désignation d'observateurs au sein des conseils d'administration respectifs, l'adhésion à Equinet et à la plateforme Droits de l'homme. Le fonctionnement peut encore être amélioré, par exemple en réunissant toutes les activités au même endroit, en mettant à disposition un formulaire de signalement commun, etc. Il convient toutefois de ne pas perdre de vue la familiarisation du public avec ce guichet et la spécificité des plaintes qui y sont adressées.

B. Questions et observations des membres

Mme Laurette Onkelinx (PS) a l'impression qu'Unia et l'IEFH sont favorables à un guichet unique, mais ils ne savent pas encore exactement à quoi il devrait ressembler. À l'instar des députés, les organisations sont en train de faciliter l'accès à l'aide aux victimes de discriminations, de sorte qu'elles n'aient pas à se tourner vers différentes instances. Selon Mme Onkelinx, l'objectif devrait être de trouver la solution la plus simple possible. Pour elle, il ne faut pas créer un troisième institut – un institut de défense des droits de l'homme – mais il faut un lieu de *dispatching*. Il doit y avoir un guichet unique où la victime est écoutée, puis envoyée à l'organisation appropriée. Aucune nouvelle législation n'est nécessaire à cet effet. Unia et l'IEFH peuvent déjà mettre en place un guichet unique dans le cadre de la législation existante.

Il est notoire que l'arsenal des lois antidiscrimination est assez complet en Belgique, mais que les lois n'ont pas suffisamment d'effet dans la pratique. Pour cette raison, tant la Commission d'évaluation qu'Unia et l'IEFH ont formulé une série de recommandations pour améliorer l'accès à la justice et le suivi des plaintes. L'intervenante pense que l'on peut commencer par mettre en œuvre ces propositions sans attendre l'évaluation finale de la législation antidiscrimination. La plupart des propositions peuvent en effet faire l'objet d'un accord très rapidement, car la question transcende le clivage entre la majorité et l'opposition.

Mme Onkelinx n'est pas vraiment favorable à la proposition de l'IEFH relative à la liste limitative des biens et services qui peuvent être essentiellement

voorbehouden kunnen worden aan personen van een bepaald geslacht. Mevrouw Stevens gaf als voorbeeld het geval van slachtoffers van gendergeweld die door een vrouw moeten kunnen worden opgevangen. De spreekster begrijpt niet waarom een man die opvangtaak niet op zich zou kunnen nemen. De andere voorbeelden die werden gegeven hebben de spreekster ook niet kunnen overtuigen.

Voorts moeten volgens de spreekster de criteria uit de wetten van 2007 worden verbeterd. De Evaluatiecommissie gaf het voorbeeld aan van het criterium "sociale afkomst". Volgens de Commissie ging dat criterium wel in de juiste richting, maar was het niet nauwkeurig genoeg en omvatte het niet alle factoren die te maken hebben met de socio-economische status. Het zou daarom beter zijn om te spreken over "sociale status" of "sociale positie". Zijn Unia en het IGVM het hiermee eens? Welke mogelijkheden zien zij om bepaalde criteria snel te verbeteren of aan te vullen, zoals het ouderschapscriterium? En daarbij aansluitend, wat is hun mening over de plannen van de minister van Volksgezondheid om de werkverwijdering van zwangere vrouwen in te korten?

De spreekster vraagt zich verder af of de huidige wetgevende instrumenten volstaan om slachtoffers van meervoudige discriminatie efficiënt te kunnen helpen. Zijn er nieuwe instrumenten nodig om aan de complexiteit van zulke gevallen tegemoet te komen?

Wat de discriminatie op de arbeidsmarkt betreft, denkt de spreekster dat er de laatste tijd op federaal niveau veel vooruitgang is gemaakt. De maatregelen die worden genomen gaan wel veel minder ver dan in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest. Op welke manier kunnen de wetgevende instrumenten worden aangevuld? Er werd met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt ook veel gesproken over *datamining*. Hoe kan *datamining*, gekoppeld aan de *mystery calls*, een meerwaarde opleveren bij het verzamelen van bewijzen van discriminatie op de arbeidsmarkt?

Nog steeds in verband met discriminatie op de arbeidsmarkt, geeft de spreekster mee dat er in IJsland drastische maatregelen zijn genomen om de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen weg te werken. Vinden de vertegenwoordigers van Unia en het IGVM dat België het voorbeeld van IJsland zou moeten volgen? Hebben zij andere voorstellen om die ongelijkheid weg te werken?

De maatregel van de positieve acties is opgenomen in de wet van 2007, maar kan nog steeds niet worden toegepast in de praktijk. Er moeten immers nog koninklijke

of exclusivement réservés aux personnes d'un sexe déterminé. Mme Stevens a pris pour exemple le cas de victimes de violences fondées sur le genre qui doivent pouvoir être prises en charge par une femme. L'intervenante ne comprend pas pourquoi un homme ne pourrait pas assumer cette tâche de prise en charge. Les autres exemples avancés n'ont pas non plus convaincu la membre.

Selon l'intervenante, il faut également améliorer les critères prévus par les lois de 2007. La Commission d'évaluation a cité l'exemple du critère "origine sociale". Selon la Commission, ce critère allait certes dans la bonne direction mais n'était pas suffisamment précis et n'intégrait pas l'ensemble des facteurs liés au statut socio-économique. Il serait dès lors préférable de parler de "statut social" ou de "position sociale". L'Unia et l'IEFH partagent-ils ce point de vue? Comment envisagent-ils d'améliorer ou de compléter rapidement certains critères tels que celui de parentalité? Et à ce propos, que pensent-ils du projet de la ministre de la Santé publique de raccourcir l'écartement du travail des travailleuses enceintes?

La membre se demande en outre si les instruments législatifs actuels suffisent à aider efficacement les victimes de discriminations multiples. De nouveaux instruments sont-ils nécessaires pour répondre à la complexité de telles situations?

En ce qui concerne la discrimination sur le marché du travail, l'intervenante estime que beaucoup de progrès ont été accomplis au niveau fédéral ces derniers temps. Les mesures adoptées ont toutefois une portée bien moindre que celles de la Région de Bruxelles-Capitale. Comment les instruments législatifs peuvent-ils être complétés? On a également beaucoup parlé de *datamining* en ce qui concerne la discrimination sur le marché du travail. Comment le *datamining*, conjugué aux *mystery calls*, peut-il constituer une plus-value pour la collecte de preuves de discrimination sur le marché du travail?

Toujours en ce qui concerne la discrimination sur le marché du travail, la membre souligne que l'Islande a adopté des mesures drastiques pour supprimer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Les représentants d'Unia et de l'IEFH estiment-ils que la Belgique devrait suivre l'exemple de l'Islande? Ont-ils d'autres propositions pour mettre fin à cette inégalité?

La mesure des actions positives a été inscrite dans la loi de 2007, mais ne peut toujours pas être appliquée en pratique. En effet, des arrêtés royaux doivent encore être

besluiten worden genomen. Weten de organisaties of de regering aan die koninklijke besluiten werkt? Werden de organisaties hierover recent geraadpleegd? De spreekster vraagt zich ook af of Unia en het IGVM geraadpleegd zijn met betrekking tot de oprichting van het nationaal mensenrechtenmechanisme.

Het verheugt de spreekster te horen dat Unia voorstander is van de aanduiding van een orgaan dat bevoegd zou worden voor discriminatie op grond van taal. De staatssecretaris voor Gelijke Kansen wou die kwestie aan de eerste minister overlaten, omdat het een communautaire kwestie zou zijn. De mening van Unia zal het volgens de spreekster mogelijk maken om het debat over discriminatie op grond van taal opnieuw aan te vatten.

Mevrouw Onkelinx vindt het hoge aantal seponeringen, namelijk 75,74 % van de dossiers, onrustwekkend. Dat hoge aantal zorgt ervoor dat veel mensen geen vertrouwen meer hebben in de wetgevende instrumenten. Nochtans wordt er genoeg aangespoord om niet te seponeren, onder andere door middel van een omzendbrief vanwege de procureurs-generaal en een waarschuwing in het Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019. Wat kan er volgens Unia en het IGVM worden gedaan om dit probleem weg te werken? En welke verklaring hebben zij voor dit hoge aantal seponeringen?

In de inleidende uiteenzetting werd er ook gesproken over de toegang tot Justitie. Volgens de spreekster kan men niet zeggen dat het beleid ter zake van de minister van Justitie in de goede richting gaat. Integendeel, er komen steeds meer belemmeringen, bijvoorbeeld de hogere griffiekosten, terwijl de toegang tot Justitie een grondrecht is. De vertegenwoordigers van het IGVM zijn voorstander van een verhoging van de forfaitaire schadevergoeding. Zou het ook goed zijn om het systeem van alternatieve straffen dat in het arbeidsrecht bestaat uit te breiden naar de geschillen met betrekking tot de wetten van 2007?

De Evaluatiecommissie heeft aangegeven dat zij verder onderzoek zou doen naar alternatieven voor straffen. Er werd bijvoorbeeld gesproken over bemiddeling en dialoog. Wat is de mening van de organisaties? Zijn zware en ontradende straffen nodig? Of zijn alternatieve sancties beter?

De laatste vraag van de spreekster betreft de correctionalisering van politieke en persmisdrijven ingegeven door racisme en xenofobie. Door die maatregel uit 1999 komt men in een vreemde situatie terecht waarin sommige persmisdrijven gecorrectionaliseerd worden en andere niet, wat niet eenvoudig uit te leggen is aan

pris. Les organisations savent-elles si le gouvernement œuvre à l'élaboration de ces arrêtés royaux? Ont-elles récemment été consultées à ce sujet? L'intervenante se demande également si Unia et l'IEFH ont été consultés concernant la création du mécanisme national des droits de l'homme.

L'intervenante se réjouit d'entendre qu'Unia est favorable à la désignation d'un organe compétent pour les discriminations linguistiques. La secrétaire d'État à l'Égalité des chances souhaitait laisser cette question au Premier ministre, car il s'agirait d'une question communautaire. L'intervenante estime que la position d'Unia permettra de relancer le débat sur les discriminations linguistiques.

Mme Onkelinx juge inquiétant le nombre élevé de classements sans suite, qui s'élève à 75,74 % des dossiers. Pour cette raison, de nombreuses personnes n'ont plus confiance dans les instruments législatifs. Pourtant, le recours au classement sans suite est suffisamment découragé, notamment par le biais d'une circulaire des procureurs généraux et d'un avertissement formulé dans le Plan national de sécurité 2016-2019. D'après Unia et l'IEFH, que pourrait-on faire pour résoudre ce problème? Comment expliquent-ils ce nombre élevé de classements sans suite?

L'exposé introductif abordait également la question de l'accès à la Justice. Pour l'intervenante, on ne peut pas dire que la politique menée à cet égard par le ministre de la Justice aille dans la bonne direction. Au contraire, les obstacles sont toujours plus nombreux, comme l'augmentation des frais de greffe, alors que l'accès à la Justice est un droit fondamental. Les représentants de l'IEFH sont favorables à une augmentation du montant de l'indemnisation forfaitaire. Ne serait-il pas également judicieux d'étendre le système de peines alternatives existant en droit du travail aux différends relatifs aux lois de 2007?

La Commission d'évaluation a indiqué son intention de poursuivre ses recherches dans le domaine des sanctions alternatives. Il a notamment été question de médiation et de dialogue. Qu'en pensent les organisations? Des sanctions lourdes et dissuasives sont-elles nécessaires? Ou faut-il privilégier des sanctions alternatives?

La dernière question de l'intervenante concerne la correctionnalisation des délits politiques et de presse inspirés par le racisme et la xénophobie. Cette mesure de 1999 entraîne des situations curieuses dans lesquelles certains délits de presse sont correctionnalisés et d'autres pas, ce qui n'est pas simple à expliquer aux

de slachtoffers van sommige misdrijven. Denken de organisaties dat er een identiek stelsel moet worden voorzien voor alle persmisdrijven die ingegeven zijn door haat jegens een beschermde groep?

*
* * *

Mevrouw Valerie Van Peel (N-VA) herinnert eraan dat het verslag van de Evaluatiecommissie waarover wordt gedebatteerd slechts een voorlopig verslag is. De fractie van de spreekster denkt dat de Commissie haar onderzoek nog een beetje zal moeten bijsturen. Er ontbreekt immers nog empirisch onderzoek over de effectiviteit van de antidiscriminatiewetgeving.

Een aantal elementen die de vertegenwoordigers van Unia en het IGVM aanhalen, en die reeds in eerdere hoorzittingen terugkwamen, hebben te maken met aanpassingen van de wetten aan de inmiddels veranderde maatschappij. Daarbij horen bijvoorbeeld het vaderschapskenmerk en meervoudige discriminatie. Over die elementen hoeft ook niet veel discussie te zijn, ze kunnen snel als *quick wins* worden geïmplementeerd. De staatssecretaris voor Gelijke Kansen werkt vandaag ook aan een wetsontwerp waarin die aanpassingen worden opgenomen.

De spreekster zou graag willen weten hoe de databank van Unia over de rechtspraak kan worden verbeterd en eventueel toegankelijker kan worden gemaakt. Op welke manier tracht Unia uit de gegevens van de databank richtlijnen te distilleren? De spreekster heeft wat bedenkingen bij bepaalde richtlijnen en ook bij het evaluatieverslag van Unia. Er komt namelijk regelmatig een bepaalde politieke stem naar voren. Unia geeft bijvoorbeeld aan met welke juridische uitspraken zij het niet eens is. Is het wel de taak van een onafhankelijke instantie om dat mee te delen?

Ook in Unia's communicatie van de afgelopen weken komt die politieke stem naar voren. De instelling kampt met een perceptieprobleem, waardoor een deel van de burgers zich niet vertegenwoordigd voelt door Unia. Dat is misschien ontrecht, maar is te wijten aan het feit dat er politieke standpunten worden ingenomen.

Een voorbeeld van die politieke oriëntatie is dat Unia in haar toelichting aangaf de positieve acties niet "positieve discriminatie" te willen noemen. Unia heeft niet duidelijk uitgelegd waarom het bij die acties niet om "discriminatie" maar om "acties" gaat. Waar trekt men de lijn? Hoeveel bedrijven hebben Unia daarover reeds gecontacteerd? Wanneer men positieve acties voor een

victimes de certaines infractions. Les organisations pensent-elles qu'il faudrait prévoir un régime unique pour tous les délits de presse inspirés par une haine à l'égard d'un groupe protégé?

*
* * *

Mme Valerie Van Peel (N-VA) rappelle que le rapport de la Commission d'évaluation soumis à la discussion n'est qu'un rapport provisoire. Le groupe de l'intervenant estime que la Commission va devoir encore un peu réorienter ses recherches. Il manque encore en effet des études empiriques sur l'efficacité de la législation anti-discrimination.

Un certain nombre d'éléments évoqués par les représentés d'Unia et de l'IEFH et dont il avait déjà été question lors de précédentes auditions concernent des adaptations de la législation à la société, qui a évolué entre-temps. C'est notamment le cas du critère de paternité et de la discrimination multiple. Il n'est pas nécessaire de mener de longues discussions à propos de ces éléments, qui peuvent être rapidement mis en œuvre en tant que "*quick wins*". La secrétaire d'État à l'Égalité des chances est d'ailleurs en train de préparer un projet de loi qui reprendra ces modifications.

L'intervenant demande comment la banque de données d'Unia sur la jurisprudence pourrait être améliorée et éventuellement devenir plus accessible. De quelle façon Unia procède-t-elle pour élaborer des directives à partir des informations contenues dans cette banque de données? L'intervenant se pose des questions sur certaines directives, ainsi que sur le rapport d'évaluation d'Unia. En effet, cette dernière manifeste régulièrement certaines orientations politiques. Ainsi, Unia pointe par exemple les décisions judiciaires qu'elle juge contestables. Est-ce bien le rôle d'une instance indépendante de communiquer ce genre d'informations?

Ces orientations politiques se retrouvent également dans la communication organisée ces dernières semaines par Unia, qui souffre d'un problème de perception. Ainsi, une partie de la population ne s'estime pas représentée par cet organisme, ce qui est peut-être injustifié mais s'explique par ses prises de position politiques.

L'intervenant cite à titre d'exemple de ces orientations politiques le fait qu'Unia a annoncé dans son exposé introductif sa volonté de ne pas qualifier les actions positives de "discrimination positive". Unia n'a pas précisé pourquoi il s'agit dans ce cas d'"actions" et non de "discrimination". Comment opérer la distinction? Par combien d'entreprises Unia a-t-elle déjà été

achtergestelde groep gaat uitvoeren, wie kiest er dan welke groep achtergesteld is?

Het eigenlijke probleem dat de spreekster ziet is dat men zich met betrekking tot discriminatie richt op de symptomen, die men dan door middel van positieve discriminatie wil maskeren. Men vergeet echter te kijken naar de wortels van de ongelijkheid. De spreekster denkt dat het als instelling belangrijk is om advies te geven over hoe je die ongelijkheden bij de wortels aanpakt, in plaats van door “positieve acties” uiteindelijk een nieuwe groep te gaan discrimineren.

Ten slotte bespreekt mevrouw Van Peel de mogelijkheid om alle haatmisdrijven te correctionaliseren, en meer specifiek in de context van de nieuwe technologieën en sociale media. De spreekster herinnert eraan dat er een gegronde reden is voor de aparte status van de persmisdrijven. Wat stelt Unia specifiek voor om de bescherming van de pers te blijven garanderen?

Tijdens de inleidende uiteenzetting verwees Unia naar een “groen nummer”, het algemeen toegangsnummer voor IGMV, Unia en Myria samen. In welke mate is dit nummer bekend bij burgers? Kan Unia aangeven, middels statistieken, hoe vaak dit nummer gebeld wordt, per maand en per regio? Wanneer zijn de piekmomenten?

Unia heeft in haar eigen rapport enkele gelijklopende aanbevelingen van de evaluatiecommissie voorgesteld: opnemen meervoudige discriminatie (aanbeveling 1), opnemen gepercipieerd kenmerk (aanbeveling 2), opnemen discriminatie bij associatie (aanbeveling 3), aanpassen gezondheidstoestand en sociale positie (aanbeveling 8). In welke mate heeft Unia cijfers over ingediende zaken, meldingen of rechtspraak welke deze voorstellen onderbouwen?

*
* * *

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) vindt het jammer dat er zo weinig mannelijke parlementsleden aanwezig zijn. Het is immers in de eerste plaats in deze groep dat er een mentaliteitswijziging moet plaatsvinden.

De spreker denkt ook dat de Belgische antidiscriminatiewetgeving goed is, en zelfs één van de beste in Europa. De inhoud van die wetten moet echter nog in de geesten doordringen. Het einddoel van de wetten moet zijn dat er uiteindelijk geen onderscheid meer wordt gemaakt volgens het geslacht. De heer Flahaux is bijvoorbeeld van mening dat het geslacht niet meer aangegeven zou mogen worden op de identiteitskaart.

contactée en la matière? Lorsqu'on décide de mener des actions positives pour un groupe défavorisé, qui choisit quel groupe peut être considéré comme tel?

L'intervenante considère que le vrai problème est qu'on tente d'agir sur les symptômes de la discrimination en les masquant par des mesures de discrimination positive. On oublie toutefois de s'intéresser aux racines de l'inégalité. L'intervenante estime qu'il est important qu'une instance comme Unia donne des conseils quant à la façon de s'attaquer aux racines de l'inégalité plutôt que de discriminer un nouveau groupe par des “actions positives”.

Mme Van Peel évoque enfin la possibilité de correctionnaliser tous les délits de haine, et plus particulièrement dans le contexte des nouvelles technologies et des médias sociaux. L'intervenante rappelle que le statut distinct des délits de presse se fonde sur un motif légitime. Que propose spécifiquement Unia pour continuer à garantir la protection de la presse?

Lors de l'exposé introductif, Unia a renvoyé à un “numéro vert”, le numéro d'accès unique pour l'IEFH, Unia et Myria ensemble. Dans quelle mesure ce numéro est-il connu des citoyens? Unia peut-il indiquer, au moyen de statistiques, selon quelle fréquence des appels sont faits à ce numéro, par mois et par région? Quels sont les moments de pics?

Unia a émis dans son propre rapport quelques recommandations analogues à celles de la commission d'évaluation: discriminations multiples (recommandation 1), caractéristiques perçues (recommandation 2), discrimination par association (recommandation 3), adaptation à l'état de santé et à la position sociale (recommandation 8). Dans quelle mesure Unia dispose-t-il de chiffres sur les affaires introduites, les signalements et la jurisprudence, qui soutiennent ces propositions?

*
* * *

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) regrette de voir si peu d'hommes parmi les rangs des parlementaires présents. C'est en effet au sein de ce groupe qu'un changement de mentalité doit avant tout s'opérer

L'intervenant considère également que la législation antidiscrimination belge est de qualité, il s'agit même de l'une des meilleures d'Europe. Le contenu de ces lois doit toutefois encore faire son chemin dans les mentalités. L'objectif ultime des lois doit être de supprimer toute distinction en fonction du sexe. M. Flahaux estime par exemple que le sexe ne devrait plus être mentionné sur la carte d'identité. Il ne voit pas quelle

Hij ziet niet welke meerwaarde de aanduiding van het geslacht op de identiteitskaart biedt. Die aanduiding is maar een klein voorbeeld, maar het is een symptoom van een groter probleem: op het moment dat men mensen in categorieën verdeelt, zal men geneigd zijn om ze anders te behandelen.

Er is nog veel werk om de ongelijkheid in de samenleving te doen verdwijnen. Op het niveau van de federale overheidsbedrijven zijn er twee vrouwelijke ceo's, maar dat is nog maar een begin. De gemeenschappen en gewesten moeten ook nog een inspanning leveren. De plaats waar de wetgeving het best naar de geesten van de mensen kan doorsijpelen, is in het onderwijs. Ook daar wordt er nog niet genoeg tegen ongelijkheid gestreden. Misschien zou men zelfs bij de jongste kinderen, in de crèche, moeten beginnen om een ander wereldbeeld mee te geven. Men moet zich niet afvragen waarom de wetgeving niet voldoende doordringt, als men niet aan de basis werkt.

Vervolgens wenst de spreker een kritische noot te plaatsen bij de *mystery calls*. De spreker denkt niet dat deze methode de beste manier is om discriminatie door bedrijven te bestrijden en vergelijkt ze met hulpwielen voor een kind dat leert fietsen. Het gaat om een maatregel die voor een korte periode nuttig kan zijn, maar die in wezen geen goede oplossing is. Wat gaat men doen als men honderden werkgevers heeft betrapt en evenveel veroordelingen heeft uitgesproken? De spreker denkt dat het belangrijker is om de bedrijven en in het bijzonder de HR-afdelingen te overtuigen om hun houding te veranderen.

Ten slotte had de spreker vernomen dat Unia en het IGVM een gemeenschappelijk gebouw zouden krijgen. Wil dat zeggen dat de twee instellingen op termijn gaan fusioneren? De spreker zou er geen bezwaar tegen hebben, gezien de beschikbare middelen daardoor efficiënt zouden kunnen worden gebruikt.

*
* *

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) verwijst naar de onderrapportage waarover de heer Pasteel (IGVM) sprak. Die onderrapportage duikt ook telkens weer op in allerhande rapporten. De spreekster vraagt zich af op welke manier men onderrapportage kan tegengaan. De wetten, die nochtans steeds beter en duidelijker worden, volstaan duidelijk niet. Welke oplossingen kan de samenleving, naast wetten, bieden, volgens het Instituut?

In zijn rapport sprak het IGVM over het opnemen van het criterium "vaderschap" in de "genderwet". De spreekster vindt inderdaad dat men vaderschap in de

plus-value pourrait offrir la mention du sexe sur la carte d'identité. Cette indication n'est qu'un petit exemple, mais elle est le symptôme d'un problème plus large: à partir du moment où l'on catégorise les individus, on aura tendance à les traiter différemment.

Il reste encore fort à faire pour venir à bout des inégalités dans la société. Au niveau des entreprises publiques fédérales, on compte deux femmes CEO, mais ce n'est encore qu'un début. Les Communautés et les Régions ont, elles aussi, encore des efforts à fournir. Le vecteur idéal par lequel la législation peut s'intégrer dans les mentalités est l'enseignement. Celui-ci non plus ne lutte pas encore suffisamment contre les inégalités. C'est peut-être même dès la crèche qu'il faudrait commencer à changer la représentation du monde. Il est inutile de se demander pourquoi la législation n'imprègne pas suffisamment les esprits si l'on ne s'y attelle pas depuis la base.

L'intervenant souhaite par ailleurs formuler quelques critiques à propos des *mystery calls*. Il ne pense pas que cette méthode soit la meilleure façon de lutter contre les discriminations par les entreprises et la compare avec les roues d'appui pour un enfant qui apprend à faire du vélo. C'est une mesure qui peut être utile pour un bref laps de temps, mais qui, au fond, n'est pas une bonne solution. Que fera-t-on si des centaines d'employeurs se font pincer et condamner? L'intervenant estime qu'il est plus important de convaincre les entreprises et en particulier les services RH de changer d'attitude.

Enfin, il est revenu aux oreilles du membre qu'Unia et l'IEFH disposeraient d'un bâtiment commun. Cela signifie-t-il que les deux institutions vont fusionner à terme? Le membre n'y verrait aucune objection, étant donné que cela permettrait d'utiliser efficacement les ressources disponibles.

*
* *

Mme Karin Jiroflée (sp.a) se réfère à la sous-déclaration mentionnée par M. Pasteel (IEFH). Cette sous-déclaration apparaît également à plusieurs reprises dans toutes sortes de rapports. La membre se demande comment on peut lutter contre la sous-déclaration. Les lois, qui gagnent constamment en qualité et en clarté, ne suffisent manifestement pas. Quelles solutions la société peut-elle offrir, en plus des lois, selon l'Institut?

Dans son rapport, l'IEFH a parlé d'inscrire le critère de "paternité" dans la loi sur le genre. L'intervante estime en effet que la paternité devrait être inscrite

wet zou moeten inschrijven, maar vraagt zich tegelijk af of men niet een stuk verder zou geraken als men verloven op een gelijkwaardige manier over mannen en vrouwen zou verdelen, met de instandhouding van de lengte van het zwangerschapsverlof zoals die nu is. Zou er op die manier geen mentaliteitswijziging in de samenleving tot stand komen?

De vertegenwoordigers van het IGVM spraken ook over een criterium dat verband zou houden met “gezinsverantwoordelijken”. De spreekster vraagt zich af of het de bedoeling is dat dat criterium naast het vaderschapscriterium in de wet wordt ingeschreven.

Van het IGVM vernam de spreekster dat voor de effectiviteit van de “genderwet” doeltreffende en onttradende sancties moeten worden ingevoerd. De concrete voorstellen gaan echter enkel over geldboetes. De spreekster vraagt zich af of dat voldoende is. Voor grote organisaties stellen die bedragen immers niet veel voor. Zouden er geen andere sancties moeten worden voorgesteld?

De Evaluatiecommissie die de antidiscriminatiewetten evalueert formuleerde in haar verslag een aantal aanbevelingen. De spreekster zou graag de mening van zowel Unia als het IGVM over die aanbevelingen kennen. De Commissie gaf bijvoorbeeld aan dat er voor meervoudige discriminatie “passende sancties” zouden moeten worden gezocht. Wat zouden die sancties kunnen zijn?

De Evaluatiecommissie stelt ook voor om de wet aan te passen om discriminatie op grond van een gepercipieerd kenmerk, of discriminatie bij associatie, op te nemen. Kunnen de organisaties uitleggen op welke manier de wetgeving dan zou worden aangepast?

De vertegenwoordigers van Unia gaven reeds duidelijk aan hoe zij de organisatie van het eenheidsloket zagen. Naast de oprichting van een eenheidsloket, werd door de Evaluatiecommissie aanbevolen om een nationaal mensenrechteninstituut op te richten. Is dat mensenrechteninstituut volgens Unia meer dan een eenheidsloket? Zou het een volledig nieuwe organisatie zijn? Zou het mensenrechteninstituut de andere organisaties overkoepelen?

Mevrouw Keytsman legde de verschillen tussen positieve actie en discriminatie uit. *Mevrouw Jiroflée* denkt dat het nuttig is om positieve acties uit te voeren voor achtergestelde groepen. Voorbeelden uit het verleden hebben dat ook reeds aangetoond. Ziet Unia positieve acties als een tijdelijke maatregel? Moet er een algemene regel worden uitgewerkt of moeten de acties naargelang de situatie worden ingesteld? Heeft Unia al

dans la loi, mais elle se demande en même temps s'il ne serait pas possible d'aller plus loin en répartissant les congés de façon équivalente entre les hommes et les femmes, tout en maintenant la durée du congé de maternité telle qu'elle est aujourd'hui. Cela n'induirait-il pas un changement de mentalité dans la société?

Les représentants de l'IEFH ont également évoqué un critère relatif aux “responsables de famille”. L'intervenante se demande si l'intention est que ce critère soit inscrit dans la loi parallèlement au critère de paternité.

L'intervenante a appris de la part de l'IEHF que des sanctions efficaces et dissuasives doivent être prévues afin de rendre la loi sur le genre efficace. Les propositions concrètes ne portent toutefois que sur des amendes. L'intervenante se demande si cela est suffisant. Ces montants ne représentent en effet pas grand-chose pour des grandes organisations. D'autres sanctions ne devraient-elles pas être proposées?

La Commission d'évaluation des lois antidiscrimination a formulé une série de recommandations dans son rapport. L'intervenante souhaiterait connaître l'avis tant d'Unia que de l'IEFH à cet égard. La Commission a, par exemple, indiqué qu'il faudrait rechercher des “sanctions appropriées” s'appliquant à la discrimination multiple. En quoi ces sanctions pourraient-elles consister?

La Commission d'évaluation propose également d'adapter la loi afin d'y faire figurer la discrimination fondée sur un motif perçu, ou la discrimination par association. Les organisations peuvent-elles expliquer de quelle manière la législation serait adaptée dans ce cas?

Les représentants d'Unia ont déjà clairement indiqué comment ils concevaient l'organisation du guichet unique. En plus de la création d'un guichet unique, il a été recommandé par la Commission d'évaluation de créer un institut national des droits de l'homme. Unia considère-t-il que cet institut n'est pas simplement un guichet unique? Serait-il une organisation totalement nouvelle? L'institut national des droits de l'homme chapeauterait-il les autres organisations?

Mme Keytsman a expliqué quelles sont les différences entre l'action positive et la discrimination. *Mme Jiroflée* pense qu'il est utile de mener des actions positives en faveur de groupes désavantagés. Des exemples l'ont également déjà montré par le passé. Unia considère-t-il les actions positives comme une mesure provisoire? Faut-il élaborer une règle générale ou faut-il organiser les actions en fonction de la situation? Unia a-t-il déjà

gewerkt aan een heldere definitie van positieve actie, om duidelijk het verschil te maken met discriminatie? Zijn er in het buitenland *good practices* van zo'n definiëring?

*
* *

De heer Dirk Janssens (Open Vld) stelt vast dat, alwaar de grafiek over de meldingen met betrekking tot seksisme een steeds regelmatige stijgende curve kende, er een duidelijke neerwaartse knik in 2013 was om nadien de stijgende lijn van voor 2013 verder te zetten. Wat is de reden of aanleiding van deze plotse daling?

In navolging van andere sprekers stelt de spreker zich de vraag waarom het verslag niet focust op de concrete impact van de antidiscriminatiewetten in de praktijk. In welke mate hebben die wetten van 2007 geleid tot minder discriminatie? En zo ja, voor wie wél en voor wie eventueel niet? Of anders geformuleerd: waar hadden we gestaan zonder deze wet?

In verband met de welzijnswet, en in het bijzonder het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden "pesterijen op het werk" in België gedefinieerd als meerder gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, alwaar de IAO melding maakt van één feit. Meestal hebben gedragingen een minder impliciet karakter. Houdt de huidige omschrijving dan ook geen risico op misbruik van de anti-pestwetgeving in voor die "eventuele" "ene" maar "fatale" gedraging?

Unia en het Instituut focussen op moeder- en vaderschapsverlof. Wat met kinderloze koppels en de snel groeiende groep van kinderloze alleenstaanden? Ook zij worden regelmatig geconfronteerd met discriminaties of minstens ongelijkheden. Zeker op de werkvloer zijn er voldoende verhalen bekend van werknemers met kinderen die voorrang krijgen bij het bepalen van hun verlof, terwijl de kinderlozen, en nog meer de kinderloze alleenstaanden het met de overschot moeten stellen, terwijl ook kinderlozen best gegronde redenen kunnen hebben om op bepaalde momenten verlof te nemen. Zeer specifiek is ook de positie van kinderloze alleenstaanden wanneer ze zelf hulpbehoefend worden: als ze geen ouders of zeer naaste familieleden hebben, kan niemand voor hen zorgverlof opnemen. Dit soort noden zullen in de toekomst alleen maar toenemen.

travaillé à une définition explicite de l'action positive afin de faire clairement la différence avec la discrimination? Existent-ils des bonnes pratiques d'une telle définition à l'étranger?

*
* *

M. Dirk Janssens (Open Vld) constate qu'alors que le graphique relatif aux signalements liés au sexisme présente en permanence une courbe ascendante régulière, cette courbe accuse une nette cassure à la baisse en 2013 pour repartir ensuite à la hausse comme avant 2013. Quelle est la raison de cette baisse soudaine?

À l'instar d'autres intervenants, l'intervenant se demande pourquoi le rapport ne se focalise pas sur l'incidence concrète des lois anti-discrimination dans la pratique. Dans quelle mesure ces lois de 2007 ont-elles entraîné une diminution des discriminations? À qui cela a-t-il profité ou n'a-t-il éventuellement pas profité? Ou, en d'autres termes, où en serait-on en l'absence de ces lois?

En ce qui concerne la loi sur le bien-être, et plus particulièrement l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, le "harcèlement moral au travail" est défini en Belgique comme étant plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, alors que l'OIT fait mention d'un seul fait. Les conduites ont souvent un caractère moins implicite. La définition actuelle ne risque-t-elle dès lors pas de permettre un abus de la loi anti-harcèlement dans le cas d'une "éventuelle" conduite "unique" mais "fatale"?

Unia et l'Institut se focalisent sur le congé de maternité et de paternité. Qu'adviert-il des couples sans enfant et du groupe croissant d'isolés sans enfant? Eux aussi sont régulièrement confrontés à des discriminations ou au moins à des inégalités. On entend suffisamment de récits, en particulier sur le terrain, de travailleurs avec enfant qui peuvent choisir leur congé par priorité, les personnes sans enfant et singulièrement les isolés sans enfant devant prendre ce qu'il reste, alors que les personnes sans enfant peuvent également avoir de bonnes raisons de prendre leurs congés à certains moments. La situation des isolés sans enfant est aussi très spécifique lorsqu'ils deviennent dépendants: en l'absence de parents ou de membres très proches de la famille, personne ne peut prendre de congé de soins pour les aider. Ce type de besoins ne fera que croître dans le futur.

Hoe benadert Unia de positie van kinderloze alleenstaanden? En wat specifiek de werkvloer aangaat: is Unia van oordeel dat kinderloze alleenstaanden en kinderloze koppels achteruit kunnen worden gesteld ten voordele van werknemers met kinderen, en zo ja, wat is dan de rechtvaardigingsgrond?

*
* *

De heer Olivier Maingain (DéFI) stelt een aantal vragen.

- *Aan Unia*

Naar verluidt krijgt Unia jaarlijks zowat 135 meldingen van discriminatie op basis van taal, hoewel Unia niet de wettelijke bevoegdheid heeft gekregen om die meldingen te behandelen. Kan Unia verduidelijken om wat voor situaties het gaat? In welke sectoren doet dergelijke discriminatie zich voor (arbeidsmarkt, huisvesting enzovoort), en wat is de omvang ervan? Worden die meldingen in de statistieken van Unia ook onder andere criteria opgenomen en zo ja, welke? Hoe geeft Unia gevolg aan de meldingen die uitsluitend betrekking hebben op discriminatie op basis van taal, wetende dat die instelling daar niet bevoegd voor is? Worden meldingen doorverwezen naar andere instanties? Is die opvolging doeltreffend en volstaat die voor de slachtoffers? Waarom heeft de wetgever in 2007 het criterium "taal" ontrokken aan de bevoegdheid van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen (het huidige Unia)? Houdt de reden daartoe ook nu nog stand?

Zal Unia binnen de context van het toekomstige NIRM nog steeds de enige instantie zijn die samen met het IGVM in rechte kan optreden bij discriminatie?

Unia is voorstander van praktijktests, mits wordt voorzien in enkele aanpassingen (betere opleiding van de arbeidsinspecteurs, sensibilisering van de arbeidsauditeurs enzovoort). Dergelijke tests moeten bovendien proactief kunnen worden toegepast. Heeft Unia de heel recent aangenomen Brusselse ordonnantie die praktijktests mogelijk maakt, al kunnen evalueren? Wat kan uit die ordonnantie worden geleerd voor het voorontwerp van wet van minister Peeters over hetzelfde onderwerp?

Dat voorontwerp van wet zou dezelfde richting uitgaan als de aanbeveling van de Evaluatiecommissie Federale Wetgeving ter Bestrijding van Discriminatie, met dat verschil dat die Commissie ervoor pleit de praktijktests rechtstreeks door de arbeidsinspectie te laten uitvoeren, terwijl in het voorontwerp van wet de arbeidsinspecteur vooraf de toestemming aan de arbeidsauditeur moet vragen. Hoe staat Unia daar tegenover?

Comment Unia voit-il la position des isolés sans enfant? Et qu'en est-il spécifiquement sur le terrain: Unia estime-t-il que les isolés sans enfant et les couples sans enfant peuvent être défavorisés au profit de travailleurs avec enfant et, si oui, comment cela se justifie-t-il?

*
* *

M. Olivier Maingain (DéFI) pose les questions suivantes:

- *À Unia*

Unia recevrait 135 signalements par an pour discriminations sur la base de la langue, bien qu'il n'ait pas reçu la compétence légale pour les traiter. Unia peut-il expliquer le type de situation rapporté? Quels secteurs sont concernés (emploi, logement, etc.) et dans quelle proportion? Ces signalements se retrouvent-ils dans les statistiques sous d'autres critères? Si oui, lequel? Quel suivi apporte Unia aux signalements pour discriminations basées uniquement sur la langue puisqu'il n'en a pas la compétence? En référence-t-il à d'autres instances? Ce suivi est-il efficace? Est-il suffisant pour les victimes? Pourquoi le législateur a-t-il exclu le seul critère de la langue des compétences du Centre pour l'égalité des chances – aujourd'hui Unia – de ses compétences en 2007? Cette motivation tient-elle encore aujourd'hui?

Dans le cadre du futur INDH, Unia restera-t-il le seul à ester en justice, aux côtés de l'IEFH, en cas de discriminations?

Unia est favorable aux tests de situation moyennant certaines adaptations (meilleure formation des inspecteurs du travail, sensibilisation des auditeurs du travail, etc.). Ces tests doivent en outre pouvoir être utilisés de manière préventive. Unia a-t-il déjà pu évaluer la toute récente ordonnance bruxelloise autorisant les tests de situation? Dans le cadre de l'avant-projet de loi du ministre Peeters sur le même sujet, quel enseignement retirer de cette ordonnance?

L'avant-projet de loi irait dans le même sens que la recommandation de la commission d'évaluation des lois antidiscriminations, avec cette différence que la commission recommande de faire réaliser les tests de situation directement par l'Inspection du travail là où dans l'avant-projet l'inspecteur du travail devra demander au préalable l'autorisation de l'auditeur du travail. Qu'en pense Unia?

- *Aan het IGVM*

Het IGVM wijst er terecht op dat men, ter voorkoming van straffeloosheid, discriminatie moet opsporen, in het bijzonder die in verband met zwangerschappen. Is het IGVM voorstander van praktijktests? Worden andere “opsporingsmaatregelen” overwogen?

- *Aan beide instellingen*

Hoe zullen de restbevoegdheden in het toekomstige NIRM worden behandeld? Zal die instelling ermee worden belast klachten te behandelen, slachtoffers te informeren en eventueel naar de rechter te stappen, zoals nu wordt gedaan door Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen? Zal een lijst van restbevoegdheden worden opgesteld met als opdracht voor het NIRM om die vormen van discriminatie aan te pakken?

*
* *

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) stelt een aantal vragen.

- *Aan beide instellingen*

Hoe evalueren de twee instellingen de recente wetsbepalingen over de *mystery calls* van minister Peeters? Hoe werden de twee instellingen hierbij betrokken? Komen ze tegemoet aan de opmerkingen en aanbevelingen van de evaluatiecommissie? De *mystery calls* kunnen door de inspectie niet proactief ingezet worden, maar enkel na een klacht of melding. Wat meldingen betreft bij het IGVM of Unia, hebben de twee instellingen afspraken gemaakt met de minister en/of de arbeidsinspectie over het doorgeven van meldingen? En over bijvoorbeeld feedback door de arbeidsinspectie na het doorgeven van meldingen? Hoe is de evaluatie van de twee instellingen van het feit dat de proactieve kaart niet werd getrokken?

In de vijfde aanbeveling van de tijdens deze legislatuur in de Kamer gestemde resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt verzoekt de Kamer aan de federale regering om de doelmatigheid van het samenwerkingsakkoord van 22 oktober 2010, tussen enerzijds het Interfederaal Gelijkekansencentrum (Unia dus nu) en anderzijds de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten, te evalueren en te verbeteren. Hetzelfde geldt voor het samenwerkingsakkoord van 9 juli 2014 tussen enerzijds het IGVM en anderzijds de algemene directie Toezicht

- *À l'IEFH*

L'IEFH souligne à raison qu'il faut dépister les discriminations, en particulier pour des raisons liées à la grossesse, pour éviter l'impunité. L'IEFH est-il favorable, dans ce cadre, aux tests de situation? D'autres mesures de "dépistage" sont-elles envisagées?

- *Aux deux institutions*

Comment seront traitées les compétences résiduaires au sein de l'INDH? Le mécanisme en question sera-t-il chargé de traiter des plaintes, d'informer les victimes et éventuellement d'aller en justice à l'instar d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes? Une liste de compétences résiduaires va-t-elle être établie avec mission pour l'INDH de prendre en charge ces discriminations?

*
* *

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) souhaite poser les questions suivantes:

- *Aux deux institutions*

Que pensent les deux institutions des récentes modifications législatives du ministre Peeters concernant les *mystery calls*? De quelle manière les deux institutions y ont-elles été associées? Les modifications répondent-elles aux observations et recommandations de la Commission d'évaluation? L'inspection ne peut pas recourir aux *mystery calls* de manière proactive, mais uniquement après une plainte ou un signalement. En ce qui concerne les signalements de discriminations auprès de l'IEFH ou d'Unia, les deux institutions ont-elles passé des accords avec le ministre et/ou l'inspection du travail en ce qui concerne la transmission de ces signalements? Qu'en est-il notamment du feedback de l'inspection du travail après la transmission de signalements? Que pensent les deux institutions du fait que la piste proactive n'a pas été retenue?

Dans la cinquième recommandation de la résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail, votée par la Chambre au cours de la présente législature, les députés demandent au gouvernement d'évaluer et d'améliorer l'efficacité de l'accord de coopération du 22 octobre 2010 entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (devenu Unia), d'une part, et la direction générale Contrôle des lois sociales, d'autre part, et de faire de même pour l'accord de coopération du 9 juillet 2014 entre l'IEFH et la direction générale

op de Sociale Wetten. Gebeurde deze evaluatie? Welke waren de vaststellingen? Welke verbeteracties werden er afgesproken? Algemeen: wat is de stand van zaken?

Ondanks de goede samenwerking, beveelt de Evaluatiecommissie aan (§ 152) een eenheidsloket op te richten, desnoods virtueel, om de burgers te helpen bij het identificeren van de instelling die bevoegd is om hun geval te behandelen. Een dergelijk eenheidsloket zou op zijn minst de verschillende beschermingsorganen moeten verplichten om personen die een beroep op hen doen, naar de bevoegde instelling te verwijzen. Uit de uiteenzettingen kon de spreekster al opmaken dat de twee instellingen goed samenwerken. Hoe kijken de twee instellingen naar de mogelijkheid van zo'n eenheidsloket? Wat zit zo'n eenheidsloket nu in de weg? Zit er een evolutie aan te komen richting zo'n eenheidsloket?

De Evaluatiecommissie beveelt aan (§ 153) om een overlegplatform op te richten tussen de verschillende gelijkheidsbevorderende organen van het land. Binnen zo een platform zouden aangepaste maatregelen kunnen worden genomen om de situaties van meervoudige discriminatie aan te pakken waarvoor meerdere van die organen bevoegd zijn. Hoe kijken de twee instellingen naar de eventuele oprichting van zo'n overlegplatform? Hoe worden door de gevallen van meldingen van meervoudige discriminatie aangepakt? Kunnen de twee instellingen voorbeelden geven?

De laatste dagen was er toch wel weer heel wat te doen over positieve acties, over het nog steeds ontbreken van een kader voor positieve actie via een koninklijk besluit en de reactie van twee meerderheidspartijen daarop, die zo'n koninklijk besluit helemaal niet nodig lijken te vinden. Er werd Unia verweten aan politiek te doen, terwijl Unia volgens de spreekster gewoon vraagt om de wet van 2007 uit te voeren, die duidelijk stipuleert dat er zo'n koninklijk besluit moet genomen worden. Mevrouw Willaert heeft de indruk dat er bovendien heel wat verwarring is tussen positieve actie (wat door de wet voorzien wordt en wat ook door Europa geëist wordt) en positieve discriminatie (wat bij wet verboden is). Als de spreekster op ediv.be de voorbeelden van positieve acties leest, dan denkt zij bijvoorbeeld dat de net gestemde "jongerenlonen", waarbij jonge schoolverlaters bruto minder verdienen maar netto (ongeveer) evenveel overhouden, een voorbeeld van positieve actie is. Is dat een correcte lezing?

Mevrouw Willaert heeft ook de indruk dat Vlaanderen al verder staat op dit vlak. Zo zijn er de bij de Vlaamse

Contrôle des lois sociales. Cette évaluation a-t-elle eu lieu? Si oui, quelles en ont été les conclusions? Quelles mesures d'amélioration a-t-il été convenu de prendre et, de manière générale, quel est l'état actuel du dossier?

Malgré la bonne collaboration entre les deux institutions, la Commission d'évaluation recommande (§ 152) de créer un système de guichet unique, au besoin virtuel, pour aider les citoyens à identifier l'organisme compétent pour traiter leur cas. Au minimum, ce guichet unique devrait obliger les différents organismes de protection à orienter les personnes qui les interpellent vers l'organisme compétent. L'intervenante a pu constater, lors des exposés, que les deux institutions collaboraient de manière fructueuse. De quel œil voient-elles, l'une et l'autre, un tel guichet unique? Quels obstacles empêchent-ils sa création? Peut-on prévoir une évolution favorable à la création d'un tel guichet unique?

La Commission d'évaluation recommande (§ 153) de créer une plate-forme de concertation entre les différents organes de promotion de l'égalité du pays. Cette plate-forme permettrait de prendre des mesures appropriées de lutte contre les situations de discriminations multiples, une matière pour laquelle plusieurs de ces organes sont compétents. Quel regard portent les deux institutions sur la création éventuelle d'une telle plate-forme de concertation? Comment traitent-elles les cas de signalements de discriminations multiples? Peuvent-elles fournir des exemples en la matière?

Ces derniers jours, une polémique a de nouveau fait rage au sujet des actions positives, de l'absence persistante d'arrêté royal encadrant les actions positives ainsi que de la réaction de deux partis de la majorité à ce sujet, qui semblent estimer qu'un tel arrêté royal n'est absolument pas nécessaire. On a reproché à Unia de faire de la politique alors que, d'après l'intervenante, Unia demande simplement l'application de la loi de 2007, qui dispose clairement qu'un tel arrêté royal doit être pris. En outre, Mme Willaert a l'impression qu'une grande confusion règne entre les notions d'actions positives (qui sont prévues par la loi, mais aussi exigées par l'UE) et de discriminations positives (qui sont interdites par la loi). Après avoir lu les exemples d'actions positives figurant sur le site Web "ediv.be", l'intervenante estime par exemple que la loi relative au "salaire des jeunes" récemment adoptée, qui prévoit que le salaire brut des jeunes qui ont quitté l'école soit moins élevé mais que leur salaire net soit (approximativement) identique à leur salaire brut, est un exemple d'actions positives. Son interprétation est-elle correcte?

Mme Willaert a aussi l'impression que la Flandre est déjà plus avancée en la matière. Par exemple, la

administratie voorbehouden tewerkstellingsplaatsen voor personen met een handicap, een maatregel van minister Homans. Dit gaat zelfs verder dan de actie waarbij er bijvoorbeeld twee sollicitanten met dezelfde competenties zijn en er een tijdelijk beleid is om dan bijvoorbeeld die sollicitant te kiezen die tot een etnisch-culturele minderheid behoort (wat nu niet mag zolang er geen koninklijk besluit is), want zo worden er bewust plaatsen gereserveerd voor mensen met een bepaald kenmerk. Er is ook het maatwerkdecreet van minister Muyters. De spreekster begrijpt niet waar al die commotie voor nodig is. Hoe het komt dat de Vlaamse Overheid en de Vlaamse regering hier al verder in staat? Welk kader hanteert Vlaanderen voor positieve actie? En wat kan de federale regering hieruit leren?

- *Aan het IGVM*

Het IGVM is geen interfederale instantie. De Evaluatiecommissie beveelt aan (§ 148) om van het IGVM een interfederale instantie te maken door een samenwerkingsakkoord te sluiten met de decentrale overheden. Gebeurt het regelmatig dat het IGVM mensen moet doorsturen? Dat het onduidelijk is onder wiens bevoegdheid iets valt? Hoe moeilijk werken is dit? Welke zijn de obstakels? Zit er beweging in?

Het bestaan van een Instituut zoals Unia, waar mensen terecht kunnen om melding te doen van mogelijke discriminatie op vlak van gender, is zéér belangrijk. Als het tot een melding komt, dan is het kwaad (indien de melding gegrond is) natuurlijk al geschied. Zelf ziet Ecolo-Groen echter mogelijke wetswijzigingen die al heel wat zouden kunnen voorkomen, die preventief zouden kunnen werken; zo is de fractie er voor gewonnen om het criterium “vaderschap” toe te voegen aan de discriminatiecriteria. Er zou volgens de fractie anderzijds ook al heel wat verholpen worden door het vaderschapsverlof automatisch toe te kennen (lees: te verplichten), dit wil zeggen dat elke vader *by default* het vaderschapsverlof krijgt. Hetzelfde voor discriminatie op het vlak van zwangerschap: daar zou een beter verdeeld ouderschapsverlof, bij wet vastgelegd, al heel wat discriminatie van vrouwen door werkgevers kunnen vermijden bij sollicitaties, bijvoorbeeld. Hoe kijkt het IGVM hier tegenaan? Welke wetswijzigingen zouden veel preventiever op het vlak van discriminatie kunnen werken dan nu het geval is?

Ecolo-Groen heeft een wetsvoorstel ingediend om ook borstvoeding toe te voegen als beschermend criterium aan de “genderwet”. Nu kan bijvoorbeeld een

ministre Homans a décidé de réserver des emplois aux personnes handicapées au sein de l’administration flamande. Cette mesure va même au-delà de l’action visant, par exemple, à privilégier temporairement le recrutement de candidats appartenant à une minorité ethnico-culturelle (ce qui est actuellement interdit en l’absence d’un arrêté royal) en présence de candidats aux compétences identiques, car elle a pour objectif délibéré de réserver des emplois à des personnes présentant une caractéristique spécifique. Citons également le décret relatif au travail sur-mesure du ministre Muyters. L’intervenante ne comprend pas l’utilité de toute cette agitation. Comment se fait-il que l’administration flamande et le gouvernement flamand soient déjà plus avancés en la matière? Quel cadre la Flandre utilise-t-elle pour prendre des actions positives? Quels enseignements le gouvernement fédéral peut-il en tirer?

- *À l’IEFH*

L’IEFH n’est pas une instance interfédérale. La Commission d’évaluation recommande (§ 148) d’interfédéraliser l’IEFH par le biais d’un accord de coopération à conclure avec les entités fédérées. Arrive-t-il régulièrement que l’IEFH doive rediriger des interlocuteurs? Que l’on ne distingue pas clairement de quelles compétences relève un dossier? Dans quelle mesure cela complique-t-il le travail? Quels sont les obstacles rencontrés? Les choses bougent-elles?

L’existence d’un institut tel qu’Unia, auquel la population peut s’adresser pour dénoncer d’éventuels faits de discrimination en matière de genre, est très importante. Si les faits en viennent à être signalés, c’est que le mal (si le signalement est fondé) est évidemment déjà fait. Pour Ecolo-Groen, il est toutefois possible de modifier la loi de manière à prévenir un grand nombre d’écueils, en agissant préventivement. Le groupe est ainsi favorable à l’ajout de la “paternité” aux critères de discrimination. Le groupe considère par ailleurs que le fait de rendre automatique (lire: obligatoire) le congé de paternité, c'est-à-dire de disposer que chaque père bénéficie par défaut du congé de paternité, permettrait déjà de remédier à bon nombre de problèmes. Il en va de même pour les discriminations liées à la grossesse: une meilleure répartition du congé parental, fixée par la loi, permettrait de réduire fortement les discriminations dont font l’objet les femmes, à l’embauche, par exemple. Quelle est la position de l’IEFH à cet égard? Quelles modifications légales permettraient d’agir de manière beaucoup plus préventive qu’à l’heure actuelle en matière de discrimination?

Ecolo-Groen a déposé une proposition de loi en vue d’ajouter l’allaitement maternel à la loi sur le genre en tant que critère de protection. À l’heure actuelle, un

restauranthouder een moeder die borstvoeding geeft nog verzoeken om te stoppen of om het restaurant te verlaten. Hoe kijkt het IGVM hier tegenaan? En zijn er veel meldingen van discriminatie op dit vlak?

Eén van de aanbevelingen van het IGVM is om niet enkel gelijk loon voor gelijk werk te eisen, maar ook voor “gelijke waarde van werk”. Kan het Instituut daar wat meer uitleg over geven?

De federale overheid is verplicht om nieuwe wetten en wetswijzigingen te screenen op een eventuele ongelijke behandeling van mannen en vrouwen. Tot nu toe bleek die “gender mainstreaming” maar een mager beestje te zijn. Voormalig staatssecretaris voor Gelijke Kansen Sleurs erkende dat de regelgevingsimpactanalyse, waar een eventuele ongelijke impact op mannen en vrouwen onderdeel van uit maakt, door de kabinetten niet serieus genomen werd en snel werd afgehaspeld vlak voor een voorontwerp van wet op de Ministerraad besproken werd. En er zijn inderdaad heel wat socio-economische maatregelen van deze regering die vrouwen harder treffen dan mannen. Maar er zou beterschap op komst zijn, onder andere met beter cijfermateriaal en met opleidingen voor de kabinetmedewerkers. Werd/wordt het IGVM op de een of andere manier bij deze verbeteracties betrokken? Welke is de stand van zaken? Is dit voldoende? Of is er meer nodig? Het ontbreken van cijfermateriaal vindt de spreekster al te gek, omdat het een *conditio sine qua non* is om een dergelijke ongelijke behandeling überhaupt in kaart te kunnen brengen. Hoe kan dit beter?

Er gaan stemmen op om een “X” toe te voegen als mogelijke genderidentiteit bij gender/geslachtsregistratie. Maar er gaan ook stemmen op om zo’n registratie helemaal af te schaffen. De spreekster hoort van onderzoekers dat er dan nog altijd andere manieren mogelijk zijn om dat cijfermateriaal toch te genereren. Heeft het IGVM zicht op die eventueel andere mogelijkheden? Hoe staat het Instituut tegenover een eventueel uiteindelijke afschaffing van gender/geslachtsregistratie?

- *Aan Unia*

Unia liet zich tevreden uit over de net gestemde wetswijziging inzake praktijktests, maar liet tijdens de hoorzitting wel weten dat er nog heel wat werk op de plank ligt om de *datamining* uit te bouwen. Wat is er nog nodig? Welke zijn de hiaten om *datamining* in dit kader efficiënt te kunnen inzetten?

*
* * *

restaurateur peut, par exemple, demander à une mère qui allaité d’arrêter ou de quitter le restaurant. Quel est l’avis de l’IEFH? Enregistre-t-il beaucoup de signalements de discriminations à cet égard?

Une des recommandations de l’IEFH est d’exiger non seulement un salaire égal pour un travail égal, mais aussi une “valeur égale du travail”. L’Institut peut-il donner plus de précisions à ce sujet?

Les autorités fédérales sont obligées d’examiner les nouvelles lois et modifications de loi pour déceler d’éventuelles inégalités de traitement entre les hommes et les femmes. Jusqu’à présent, ce “gender mainstreaming” s’est avéré bien maigre. L’ancienne secrétaire d’État à l’Égalité des chances Elke Sleurs a admis que l’analyse d’impact réglementaire, qui inclut un possible impact inégal sur les hommes et les femmes, n’a pas été prise au sérieux par les cabinets et a rapidement été bâclée juste avant qu’un avant-projet de loi ne soit discuté en Conseil des ministres. De fait, l’actuel gouvernement a pris beaucoup de mesures socio-économiques qui touchent les femmes plus durement que les hommes. Toutefois, des améliorations seraient imminent, notamment grâce à l’amélioration des statistiques et à des formations pour les collaborateurs de cabinet. L’IEFH a-t-il été ou est-il associé d’une manière ou d’une autre à ces actions d’amélioration? Où en est-on? Est-ce suffisant? Ou faut-il aller plus loin? L’intervenante s’étonne de l’absence de statistiques, dès lors qu’elles sont une condition *sine qua non* pour pouvoir déceler une telle inégalité de traitement. Comment peut-on améliorer cette situation?

D’aucuns plaident pour l’ajout d’un “X” comme identité de genre possible dans l’enregistrement du genre/sexe. Mais d’autres appellent à la suppression complète de cet enregistrement. La membre entend des chercheurs dire qu’il y a encore d’autres façons de produire ces statistiques. L’IEFH a-t-il connaissance de ces éventuelles autres options? Quelle est la position de l’Institut sur l’éventuelle suppression finale de l’enregistrement du genre/sexe??

- *À Unia*

Unia s’est déclaré satisfait de la modification apportée récemment à la loi sur les tests de situation, mais a indiqué clairement au cours de l’audition qu’il restait encore beaucoup de travail à faire pour développer le *datamining*. Que faut-il d’autre? Quelles sont les lacunes empêchant une utilisation efficace du *datamining* dans ce contexte?

*
* * *

De heer Georges Dallemagne (cdH) stelt de volgende vragen.

- *Aan Unia*

Unia heeft zich bereid verklaard belast te worden met de behandeling van de gevallen van discriminatie op basis van taal. De spreker steunt dat aspect en wenst snelle vooruitgang ter zake. Beschikt Unia dienaangaande over informatie van de staatssecretaris of van de regering?

- *Aan beide instellingen*

Hoe verhoudt het uniek loket zich tot het “mensenrechtenmechanisme” waarvan de regering oprichting heeft toegezegd? Worden de beide instellingen betrokken bij de reflectie over en de tenuitvoerlegging van dat mechanisme? Welk standpunt nemen zij in over de oprichting ervan? Wordt het een interfederale instantie belast met alle mensenrechtenvraagstukken (waaronder discriminatie), die met name alle instanties zal omvatten die momenteel met die aangelegenheden zijn belast (Unia, het IGVM en de Vlaamse Ombudsdiest Gender)? Hoe denken de beide instellingen hun optreden bij de gehele bevolking bevattelijker te maken? Zal de oprichting van één enkel orgaan tot meer bevattelijheid bijdragen?

Unia en het IGVM hebben het gehad over het vraagstuk van het arbeidsauditoraat, van de arbeidsinspectie en van de moeilijkheid met seponeringen. Hoe verloopt de huidige samenwerking met die actoren (als die er al is)? Hoe kan die samenwerking worden verbeterd? Beschikken die actoren over voldoende middelen om inzake discriminatiebestrijding doeltreffend te kunnen optreden? Wat moet worden gedaan om die situatie te verbeteren?

Welke opleidingen voor politiemensen en magistraten bieden beide instellingen aan? Is er vanwege die spelers belangstelling voor die vormingen? Hebben beide instellingen de resultaten van die vormingen al geëvalueerd?

Hoeveel rechtszaken hebben beide instellingen de jongste jaren ingeleid? Hebben beide instellingen alle gewenste rechtszaken kunnen voeren, of werden ze geconfronteerd met beperkingen om budgettaire redenen?

Vinden beide instellingen dat ze over voldoende middelen beschikken om al hun taken te vervullen?

M. Georges Dallemagne (cdH) développe les questions suivantes:

- *À Unia*

Unia a indiqué être prêt à se voir confier la responsabilité de gérer les cas de discrimination fondée sur le motif de la langue. L'intervenant soutient ce point et souhaite une avancée rapide. Unia dispose-t-il d'informations de la part de la secrétaire d'État ou du gouvernement à ce sujet?

- *Aux deux institutions*

Comment le guichet unique s'articule-t-il par rapport au “Mécanisme des droits humains” que le gouvernement s'est engagé à mettre sur pied? Les deux institutions sont-elles impliquées dans la réflexion et la mise en œuvre de ce mécanisme? Quelle est leur position par rapport à la création de ce “mécanisme”? S'agira-t-il d'une instance interfédérale chargée de l'ensemble des questions relatives aux droits humains (dont la discrimination), et qui intégrera notamment l'ensemble des instances en charge actuellement de ces questions (Unia, IEFH, ombudsman flamand pour le genre)? Comment les deux institutions pensent-elles pouvoir améliorer la lisibilité de leur action auprès de l'ensemble de la population? La création d'un organe unique participera-t-elle à une meilleure lisibilité?

Unia et l'IEFH ont évoqué la question de l'auditorat du travail, de l'inspection du travail et du problème du classement sans suite. Quelle est la collaboration actuelle (ou le manque de collaboration actuelle) avec ces acteurs? Comment cette collaboration peut-elle être améliorée? Ces acteurs disposent-ils des moyens suffisants pour agir efficacement dans la lutte contre la discrimination? Que faire pour améliorer cette situation?

Quelles formations les deux institutions offrent-elles aux policiers et magistrats? Ces formations rencontrent-elles un intérêt de la part de ces acteurs? Les deux institutions ont-elles déjà évalué l'impact de ces formations?

Combien d'actions en justice les deux institutions ont-elles lancé ces dernières années? Ces deux institutions ont-elles pu mener toutes les actions qu'elles souhaitaient ou ont-elles été limitées pour des raisons budgétaires?

Les deux institutions considèrent-elles disposer des moyens suffisants pour gérer l'ensemble de leurs missions?

• Aan het IGVM

Op grond van de in 2014 in werking getreden wet ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte is seksisme een misdrijf. Wat is het aantal op die wet gebaseerde veroordelingen?

*
* *

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) stelt een aantal vragen.

1° Het eenheidsloket zal door geautomatiseerde doorverwijzing en gezamenlijke huisvesting een realiteit worden. In het buitenland zijn de sterkste instellingen deze die hun eigenheid bewaren en het verhaal van gelijke kansen man/vrouw niet laat verdrinken in de andere discriminatiegronden. Zij boeken het meest vooruitgang. Het samenvoegen van de instellingen is voor haar fractie geen optie, wel het boeken van efficiëntiewinsten. Hoe wordt het verhaal van eenheidsloket verzoend met een eigen promotie en communicatie van iedere instelling apart?

2° Waarom werd borstvoeding niet vermeld door het Instituut als bijkomende discriminatiegrond?

3° Het Instituut schrijft in haar aanbevelingen dat de lijst van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten moet worden geüpdatet. Is het volgens Unia wenselijk dat deze lijst ook op vlak van leeftijdsdiscriminatie een update krijgt? Wat zou daarvoor moeten worden aangepast? Is het wenselijk en haalbaar om via wettelijke bepalingen te verbieden om naar leeftijd te informeren bij een sollicitatie of in een cv? Op welke manier zou dit in de wet kunnen ingeschreven worden? Indien dit ingeschreven zou zijn in de wetgeving, hoe kan adequaat gecontroleerd worden op de naleving daarvan?

4° Wat gelijke toegang tot goederen en diensten betreft, zou volgens het Instituut een koninklijk besluit met limitatieve lijst moeten opgemaakt worden. Het Instituut vermeldde sportinfrastructuur als voorbeeld, zoals kleedkamers, maar geldt dit ook voor de sportbeoefening zelf zoals bijvoorbeeld apart vrouwenzwemmen of vrouwenfitnesscentra?

5° Positieve acties zijn wezenlijk verschillend van positieve discriminatie omdat deze laatste bij ongelijke kwalificaties één groep bevoordeelt, terwijl positieve

• À l'IEFH

La loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, entrée en vigueur en 2014, définit le sexisme comme une infraction. Combien de condamnations ont été établies sur base de cette loi?

*
* *

Mme Els Van Hoof (CD&V) souhaite poser plusieurs questions:

1° Le guichet unique deviendra réalité grâce au renvoi automatisé et à l'hébergement commun. À l'étranger, les instances les plus solides sont celles qui conservent leurs spécificités et ne laissent pas le thème de l'égalité des chances hommes/femmes disparaître parmi les autres motifs de discrimination. Ce sont elles qui enregistrent les progrès les plus importants. La fusion des instances n'est pas une option pour le groupe de l'intervenant, pour qui il est surtout essentiel de réaliser des gains en termes d'efficacité. Comment la création d'un guichet unique peut-elle être conciliée avec le maintien d'une promotion et d'une communication distinctes pour chaque institution?

2° Pourquoi l'Institut n'a-t-il pas cité l'allaitement à titre de motif de discrimination supplémentaire?

3° Les recommandations de l'Institut pointent la nécessité de mettre à jour la liste des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Unia juge-t-elle souhaitable de l'actualiser également en ce qui concerne les discriminations fondées sur l'âge? Qu'y aurait-il lieu d'adapter à cet effet? Est-il concrètement possible et souhaitable d'adopter des dispositions légales interdisant de demander aux candidats de spécifier leur âge dans leur cv ou dans le courant de la procédure de recrutement? Comment une telle interdiction pourrait-elle être inscrite dans la législation? Comment pourrait-on ensuite en contrôler correctement le respect?

4° En ce qui concerne l'égalité d'accès aux biens et aux services, l'Institut préconise l'adoption d'un arrêté royal reprenant une liste limitative. L'Institut cite l'exemple des infrastructures sportives comme les vestiaires, mais cette recommandation s'applique-t-elle également à l'exercice même d'un sport (séances de natation ou centres de fitness réservés aux femmes, par exemple)?

5° Les actions positives diffèrent fondamentalement de la discrimination positive en ce que celle-ci avantage une catégorie de personnes en cas de qualifications

acties dit enkel doen bij gelijke kwalificaties. Positieve acties mogen andermans rechten niet onnodig beperken en proberen via netwerking, opleiding, wervingscampagnes voor bepaalde doelgroepen, samenstelling examenjury's, het verminderen van sociale bijdragen voor doelgroepen, enz. de ongelijkheden te compenseren. Positieve acties en positieve discriminatie hebben dezelfde doelstelling maar verschillen in handeling.

Is de hierboven vermelde omschrijving ook wat Unia begrijpt onder "positieve acties"? De wetten van 2007 bepalen dat een koninklijk besluit moet worden aangenomen om te bepalen in welke hypotheses en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan worden geïmplementeerd. Tot op heden is dat nog niet gebeurd. Welke hypotheses en voorwaarden zouden volgens de sprekers moeten voorzien worden in het koninklijk besluit?

*
* * *

Ook de heer Damien Thiéry (MR) formuleert enkele bijkomende vragen.

1° In 2017 zou Unia ongeveer 135 klachten rond discriminatie op grond van taal hebben geregistreerd; het aantal klachten is jaar na jaar opvallend gelijk. Zijn gemengde klachten (bijvoorbeeld wegens discriminatie op grond van ras én taal) in dat aantal begrepen? Wanneer een klacht wordt ingediend, wie beslist – en op basis van welke criteria – dat het al dan niet om discriminatie op grond van taal gaat? Wat gebeurt er met die klachten? Wordt een ontvangstbevestiging verstuurd? Worden ze gesponeerd? Hoe worden de gemengde klachten behandeld? Worden ze overgezonden aan andere diensten en zo ja, welke? Hoe worden de indieners van een klacht in dat geval verder geholpen?

2° Unia heeft aangegeven dat het bereid is voortaan gevallen van discriminatie op grond van taal te behandelen. Wat belette Unia tot dusver om dat te doen? Welke struikelblokken bestonden er voorheen? Waardoor wordt deze nieuwe benadering verantwoord? Hoe lang duurt het om ter zake een cel op te richten die doeltreffend kan werken? Hoeveel medewerkers zouden er deel van moeten uitmaken? Welk budget zou die cel nodig hebben? In hoeverre zou het instituut dat bevoegd is voor het behandelen van klachten omtrent discriminatie op grond van taal kunnen verwijzen naar het Europees Handvest voor regionale talen of talen van

inégaux, tandis que les actions positives le font uniquement en cas de qualifications égales. Les actions positives ne peuvent pas restreindre inutilement les droits d'autrui. Elles ont pour but de compenser les inégalités par le biais du réseautage, de la formation, de campagnes de recrutement destinées à certains groupes cibles, de la composition de jurys d'examen, de la réduction des cotisations sociales pour les groupes cibles, etc. Les actions positives et la discrimination positive poursuivent le même objectif, mais selon des méthodes différentes.

La description donnée ci-dessus correspond-elle bien à ce qu'Unia entend par "actions positives"? Les lois de 2007 prévoient l'adoption d'un arrêté royal visant à identifier les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre – ce qui n'a pas encore eu lieu jusqu'à présent. Quelles sont les hypothèses et conditions qui devraient selon les orateurs être prévues dans cet arrêté royal?

*
* * *

M. Damien Thiéry (MR) développe également une série de questions complémentaires:

1° Il a été rapporté qu'environ 135 plaintes concernant des discriminations linguistiques avaient été enregistrées en 2017 auprès d'Unia. Chaque année le nombre de plaintes est sensiblement équivalent. Les plaintes mixtes (par exemple sur la base d'une discrimination concernant la race et d'une discrimination linguistique) sont-elles comprises dans ce nombre de plaintes? Comment (selon quels critères) et qui décide qu'il s'agit d'une discrimination linguistique ou non lorsqu'une plainte est déposée? Qu'advient-il de ces plaintes? Un accusé de réception est-il envoyé? Sont-elles classées sans suites? Comment sont traitées les plaintes mixtes? Sont-elles transférées vers d'autres services et si oui lesquels? Quel suivi est réservé aux plaignants dans ce cas?

2° Unia a indiqué être désormais disposé à traiter les discriminations linguistiques. Qu'est-ce qui ne le permettait pas jusqu'ici? Quels étaient précédemment les points de blocage? Qu'est-ce qui justifie cette nouvelle approche? En combien de temps une cellule pourrait-elle être mise sur pied pour être efficace? Combien de membres devraient en faire partie? Quels seraient les besoins en termes de budget? Dans quelle mesure serait-il possible, pour l'institut compétent pour le traitement des discriminations linguistiques, de se référer à la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires (Réf STE n° 148) ou à la Convention cadre sur

minderheden (ref. ETS nr. 148) of naar het Kaderverdrag inzake de bescherming van nationale minderheden (ref. ETS nr. 157) om dergelijke discriminatie op grond van te behandelen, op te lossen of aan te klagen, aangezien niet alle Belgische deelstaten die teksten hebben ondertekend of bekraftigd?

3° Tegen het einde van deze regeerperiode zou een Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens worden opgericht. Hoe zien Unia en het IGVM hun rol met betrekking tot de oprichting van die nieuwe instantie? Welk orgaan zal in voorkomend geval bevoegd zijn voor de behandeling van discriminatie, in het bijzonder discriminatie op grond van taal?

4° In beide rapporten wordt verwezen naar een “dark number” voor het melden van feiten die onder de antidiscriminatiewetgeving en de toepassing ervan ressorteren. Dit “dark number” lijkt te zijn ingegeven als gevolg van een “interiorisatie” van discriminerend gedrag: het IGVM merkt op dat van de vrouwen die aangeven minstens één keer een vorm van discriminatie wegens zwangerschap of moederschap te hebben ondergaan, slechts 53 % dat als een probleem ziet; het Instituut concludeert dat vrouwen de ongunstige gevolgen van de zwangerschap of van het moederschap op hun werksituatie aanvaarden of minstens gedogen. In welke middelen wordt voorzien om die “interiorisatie” van discriminerend gedrag tegen te gaan? Moeten er extra middelen komen? Hoe kan het publiek hieromtrent worden bewustgemaakt?

5° De instanties die gevallen van discriminatie te behandelen krijgen, geven terecht de voorkeur aan dialoog; pas in laatste instantie worden gerechtelijke stappen gezet. Welke alternatieve vormen van geschillenbeslechting worden gebruikt? Hoe evalueren Unia en het IGVM hun efficiëntie? Worden veel gevallen van recidive vastgesteld? Wordt in voorkomend geval een andere benadering toegepast?

6° Naast de specifiek daartoe opgerichte instanties spelen de eerstelijnsactoren een belangrijke rol bij de bestrijding van discriminatie en de behandeling ervan. Hoe werken Unia en het IGVM samen met de diensten van de politie en van het gerecht? Worden gegevens, *best practices*, ervaringen enzovoort uitgewisseld? Wordt de opvolging door politie en gerecht van de ergste gevallen als toereikend en passend ingeschat? Kunnen aanbevelingen worden geformuleerd ter attentie van de diensten van de politie en van het gerecht?

la protection des minorités nationales (Réf STE n°157) pour traiter, résoudre ou dénoncer les discriminations linguistiques, dans la mesure où toutes les entités de l'État belge n'ont pas signé ou ratifié ces instruments?

3° Un Institut National des Droits de l'Homme devrait voir le jour d'ici la fin de la législature. Comment Unia et l'IEFH envisagent-ils leur rôle à la suite de la mise sur pied de ce nouvel organe? Le cas échéant, quel organe sera compétent pour le traitement des discriminations, et plus particulièrement des discriminations linguistiques?

4° Un “dark number” est évoqué, dans les deux rapports, concernant le signalement des faits qui relèvent des législations antidiscrimination et leur application. Ce “dark number” semble être en partie causé par une intériorisation des comportements discriminants. Ainsi, l'IEFH relève que “seulement 53 % des femmes ayant déclaré avoir subi au moins une forme de discrimination sur la base de la grossesse ou maternité considéraient cela comme un problème. Autrement dit, les femmes acceptent ou à tout le moins tolèrent les effets négatifs de la grossesse et maternité sur leur situation professionnelle”. Quels moyens sont mis en place pour lutter contre cette intériorisation des comportements discriminants? Des moyens supplémentaires devraient-ils être mis en place? Comment sensibiliser le public à ce phénomène?

5° Le dialogue est, à juste titre, privilégié par les organismes saisis de cas de discrimination. C'est en dernier recours qu'une action judiciaire est intentée. Quels modes alternatifs de règlement des conflits sont utilisés? Comment Unia et l'IEFH évaluent-ils leur efficacité? Constate-t-on de nombreux cas de récidive? Y a-t-il le cas échéant une différence dans l'approche?

6° À côté des organes dédiés, les acteurs de première ligne jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les discriminations et leur traitement. Comment Unia et l'IEFH collaborent-ils avec les services de la Police et de la Justice? Existe-t-il des échanges, en termes d'informations, de bonnes pratiques, d'expérience, etc.? Le suivi policier et judiciaire des cas les plus graves est-il jugé suffisant et adéquat? Des recommandations pourraient-elles être formulées à l'égard des services de la Police et de la Justice?

C. Antwoorden

1. Unia

a. Arbeidsmarkt: mystery calls / data mining

Er werden verschillende vragen gesteld over *mystery calls*, *data mining* en de samenwerking met de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW).

De antwoorden die Unia op deze vragen geeft zijn voor het merendeel samengevat uit Unia's aanbeveling van 31 maart 2017, betreffende "Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale arbeidsinspectie."

Met deze aanbeveling wenste Unia onder andere tegemoet te komen aan het verzoek van het federale Parlement, vermeld in de resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, om voorstellen te doen om de doelmatigheid van het Samenwerkingsakkoord van 22 oktober 2010 tussen Unia en de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten te verbeteren. Er is overleg geweest met de inspectie TSW, en dat overleg wordt voortgezet.

Een evaluatie heeft bevestigd dat louter reactieve controles, uitgevoerd op basis van discriminatiemeldingen die Unia aan de inspectie overmaakt, of die de inspectie rechtstreeks ontvangt, niet volstaan om het hardnekkige probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt in te dijken. Proactieve ambtshalve controle blijkt nodig te zijn om tot een effectieve handhaving van de antidiscriminatiewetgeving te komen.

Mystery calls en *datamining* spelen een complementaire rol om deze handhaving te verbeteren. De techniek van *mystery calls* moet de inspectie helpen om discriminerende praktijken vast te stellen, wat nog altijd een enorm probleem blijft. *Datamining* moet dan weer toelaten om andere aanwijzingen dan meldingen te gebruiken die ambtshalve gerichte controles kunnen motiveren. Het is voor een inspectiedienst immers verboden aan "*fishing expedition*" te doen, namelijk het op willekeurige wijze zoeken naar aanwijzingen van discriminatie binnen een onderneming of een organisatie.

Om "gerichte controles" mogelijk te maken, dient de arbeidsinspectie dan ook over "knipperlichten" te beschikken die op voorhand aantonen waar sollicitanten, uitzendkrachten of werknemers objectief gezien een verhoogd risico op discriminatie lopen. Dergelijke "knipperlichten" kunnen onder meer bestaan uit statistische analyses die, via het kruisen van geaggregeerde data uit overheidsdatabanken, wijzen op een mogelijk

C. Réponses

1. Unia

a. Marché du travail: mystery calls / data mining

Plusieurs questions ont été posées au sujet des *mystery calls*, du *datamining* et de la collaboration avec l'inspection Contrôle des Lois sociales (CLS).

Les réponses données par Unia sont pour la plupart une synthèse de sa recommandation du 31 mars 2017 "Contrôle et Surveillance par l'inspection fédérale du travail concernant la discrimination dans le monde du travail".

Avec cette recommandation, Unia souhaitait entre autres rencontrer la demande du Parlement fédéral, mentionnée dans la résolution du 2 juillet 2015 visant à instaurer des contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché de l'emploi, afin de faire des propositions en vue d'améliorer l'efficacité de l'Accord de coopération du 22 octobre 2010 entre Unia et la direction générale Contrôle des Lois sociales. Une concertation a eu lieu avec l'inspection CLS et elle se poursuit.

Une évaluation a confirmé que des contrôles purement réactifs, réalisés sur la base de signalements de discrimination transmis par Unia à l'inspection ou que l'inspection reçoit directement, ne suffisent pas pour endiguer le problème tenace de la discrimination sur le marché de l'emploi. Des contrôles d'initiative et proactifs s'avèrent nécessaires pour parvenir à un respect effectif de la législation antidiscrimination.

Les *mystery calls* et le *data mining* jouent un rôle complémentaire pour améliorer ce respect. La technique des *mystery calls* doit aider l'inspection à constater des pratiques discriminatoires, ce qui reste toujours un problème énorme, alors que le *data mining* doit autoriser l'utilisation d'autres indices que des signalements pour motiver des contrôles ciblés réalisés d'initiative. Il est en effet interdit à un service d'inspection de "partir à la pêche", autrement dit de rechercher arbitrairement des indices de discrimination dans une entreprise ou une organisation.

Pour que des "contrôles ciblés" puissent être possibles, l'inspection du travail doit dès lors disposer de "témoins d'alerte" qui indiquent au préalable où des candidats à un emploi, des travailleurs intérimaires ou des salariés courrent objectivement un risque accru de discrimination. Ces témoins d'alerte peuvent consister entre autres en analyses statistiques qui, grâce au croisement de données agrégées provenant de banques

discriminatiepatroon bij specifieke ondernemingen of overheidsinstanties. Dit is “*datamining*”.

Om *datamining* uit te voeren, zou een ondersteuningscel ermee belast kunnen worden om in de databank statistische verbanden te leggen, waarmee verschillende discriminatiescenario’s blootgelegd kunnen worden, bijvoorbeeld ondernemingen die systematisch oudere werknemers ontslaan, organisaties die zowel personen van Belgische als van vreemde origine via uitzendarbeid tewerkstellen, maar alleen personen van Belgische origine laten doorstromen naar een vaste loondienst, of bedrijven die personen systematisch ontslaan na een periode van arbeidsongeschiktheid. Deze *datamining* laat toe werkgevers te detecteren die een risicoprofiel vertonen voor welbepaalde ernstige vormen van discriminatie op basis van leeftijd, nationale afstamming, handicap, enz.

De organisatie van gerichte controles zou ook een gelegenheid bieden aan de arbeidsauditoraten om het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie op de arbeidsmarkt verder te ontwikkelen per arrondissement, in de geest van de omzendbrief COL 13/2013 van het College van procureurs-generaal.

In de Brusselse ordonnantie waarnaar een lid verwees, moet de Brusselse werkgelegenheidsinspectie niet voorafgaand de toestemming van de arbeidsauditeur vragen om een praktijktest te organiseren.

Voor Unia is dat positief omdat het de inspectiediensten toelaat om sneller te werken. Een controle door de arbeidsinspectie valt inderdaad niet te vergelijken met een situatie waarbij politiediensten en parquet aan de onderzoeksrechter toestemming moeten vragen om zware misdrijven van burgers in hun privéleven te onderzoeken via intrusieve opsporingstechnieken.

Aangezien de sociale inspectie haar controle beperkt tot arbeidsrelaties en enkel inzage vraagt in sociale documenten, beschikt zij via het Sociaal Strafwetboek over ruimere onderzoeks-bevoegdheden om ambtshalve, of op vraag van de gerechtelijke overheid, sociaalrechtelijke inbreuken vast te stellen.

Voorts vermeldt de aanbeveling van 31 maart 2017 nog meerdere voorstellen om de handhaving van het antidiscriminatierecht in arbeidsrelaties verder te verbeteren. Het zou bijvoorbeeld zeer nuttig zijn om te voorzien dat middelgrote en grote werkgevers, na rekrutering, een bewaarplicht respecteren van alle kandidaturen in een selectiedossier, zoals bijvoorbeeld al het geval is in

de données publiques, indiquent un éventuel schéma discriminatoire de la part d’entreprises ou d’instances publiques spécifiques. C’est le “*datamining*”.

Pour réaliser du *datamining*, une cellule de soutien pourrait être chargée d’établir des liens statistiques dans la banque de données, permettant de révéler différents scénarios de discrimination: par exemple des entreprises qui licencient systématiquement des travailleurs âgés; des organisations qui recourent à des travailleurs intérimaires aussi bien d’origine belge qu’étrangère, mais qui n’engagent pour un emploi stable que ceux d’origine belge; ou des entreprises qui licencient systématiquement des personnes après une période d’incapacité de travail. Ce *datamining* permet de détecter des employeurs qui présentent un profil de risque pour certaines formes graves de discriminations basées sur l’âge, l’origine nationale, le handicap, etc.

L’organisation de contrôles ciblés donnerait aussi l’occasion aux auditatoires du travail de développer par arrondissement leur politique de détection et de poursuite des discriminations sur le marché de l’emploi, dans l’esprit de la circulaire COL 13/2013 du Collège des procureurs-généraux.

Dans l’ordonnance bruxelloise à laquelle un membre a fait référence, l’inspection bruxelloise du travail ne doit pas demander l’autorisation préalable de l’auditeur du travail pour organiser un test de situation.

Pour Unia, c’est positif parce que cela permet aux services d’inspection d’agir plus rapidement. Un contrôle de l’inspection du travail n’est en effet pas comparable à une situation dans laquelle les services de police et le parquet doivent demander l’autorisation au juge d’instruction d’enquêter sur des délits graves de citoyens dans leur vie privée au moyen de techniques de recherche intrusives.

Comme l’inspection sociale limite son contrôle aux relations de travail et demande uniquement à consulter des documents sociaux, elle dispose, au travers du Code pénal social, de plus larges compétences d’enquête pour pouvoir constater des infractions à la législation sociale, de sa propre initiative ou à la demande des autorités judiciaires.

D’autre part, la recommandation du 31 mars 2017 contient encore d’autres propositions pour améliorer le respect de la législation antidiscrimination dans les relations de travail. Il serait par exemple très utile de prévoir que les gros employeurs ou les employeurs de taille moyenne doivent respecter, après le recrutement, une obligation de conserver toutes les candidatures

Frankrijk. Bij een gerichte controle zou de analyse van dat selectiedossier waardevolle bijkomende informatie kunnen leveren om vast te stellen of er al dan niet seriële aanwijzingen van discriminatie zijn.

De techniek van *mystery calls*, eventueel gemotiveerd door *datamining*, zal uiteraard niet alle problemen oplossen. Preventie en controle gaan hand in hand en versterken elkaar. Zo dringt Unia er bij de sociale partners al jarenlang op aan om sectorale gedragsregels rond non-discriminatie op te nemen in collectieve arbeidsovereenkomsten. Voorlopig maakte enkel de uitzendsector werk van bindende zelfregulering en zelfcontrole. Vandaag gaat Unia ervan uit dat een effectief handlingsbeleid door de inspectie responsabiliserend werkt voor de sociale partners, wat ook een uitgangspunt was van de resolutie van 2 juli 2015.

b. Positieve actie

Er werden door de leden van de commissie verscheidene vragen gesteld over positieve actie.

Unia merkt dat de kwestie van de positieve acties bij de commissie op een aanzienlijke belangstelling kan rekenen en hoopt dat die interesse de voorbode is van een politieke denkoefening over de grote lijnen van dit soort maatregelen.

Unia werd sinds 2014 niet meer aangezocht met betrekking tot de uitwerking van het koninklijk besluit met betrekking tot positieve actie. Dat was het jaar waarin de Nationale Arbeidsraad een ongunstig advies uitbracht over een voorontwerp van besluit dat was opgesteld door de toenmalige federale minister van Werk.

Voor Unia moet er een onderscheid worden gemaakt tussen "positieve actie" en "positieve discriminatie". Het is trouwens antagonistisch om over positieve discriminatie te spreken.

Een positieve actie is een maatregel die een substantiële gelijkheid tot stand wil brengen voor sommige categorieën van personen voor wie voorafgaand werd aangetoond dat er voor hen een aanvankelijke ongelijkheid bestond, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om specifieke maatregelen die de nadelen willen voorkomen of compenseren die bijvoorbeeld door personen van vreemde origine of personen met een handicap worden ondervonden, met als doel om hen in de praktijk volledige gelijkheid te waarborgen.

dans un dossier de sélection, comme c'est par exemple déjà le cas en France. Lors d'un contrôle ciblé, l'analyse de ce dossier de sélection pourrait fournir de précieuses informations complémentaires pour constater s'il y a ou non de sérieux indices de discrimination.

La technique des *mystery calls*, éventuellement motivée par le *datamining*, ne résoudra bien entendu pas tous les problèmes. La prévention et le contrôle vont de pair et se renforcent mutuellement. C'est ainsi qu'Unia insiste déjà depuis des années auprès des partenaires sociaux pour intégrer des codes de conduite sectoriels en matière de non-discrimination dans les conventions collectives de travail. Pour l'instant, seul le secteur du travail intérimaire s'est attelé à une autorégulation et à un autocontrôle contraignants. Unia considère aujourd'hui qu'une politique de contrôle efficace de la part de l'inspection aura pour effet de responsabiliser les partenaires sociaux, ce qui est aussi un présupposé de la résolution du 2 juillet 2015.

b. Action positive

Les membres de la commission ont posé plusieurs questions sur l'action positive.

Unia note que la question des actions positives suscite un intérêt important au sein de la commission et espère que cet intérêt est précurseur d'une réflexion politique sur les contours de ce type de mesures.

Unia n'a plus été sollicité sur la question de l'élaboration de l'arrêté royal concernant l'action positive depuis 2014, date à laquelle le Conseil national du Travail a rendu un avis défavorable sur un avant-projet d'arrêté rédigé par la ministre fédérale de l'Emploi alors en fonction.

Pour Unia, il y a lieu de faire une distinction entre "l'action positive" et la "discrimination positive". Parler de discrimination positive relève par ailleurs d'un antagonisme.

L'action positive est une mesure qui vise à réaliser l'égalité substantielle pour certaines catégories de personnes à l'égard desquelles une inégalité de départ a été préalablement démontrée, par exemple sur le marché du travail. Il s'agit de mesures spécifiques qui visent à prévenir ou compenser les désavantages vécus par exemple par les personnes d'origine étrangère ou porteuses d'un handicap en vue de leur garantir une pleine égalité en pratique.

Volgens de klassieke rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie en van het Grondwettelijk Hof, moet de positieve actie aan vier criteria beantwoorden om als een toegestane uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling te kunnen worden beschouwd:

1. er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
2. het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen overheidsdoelstelling;
3. de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
4. de maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken. Met andere woorden: zijn er geen andere, minder vergaande maatregelen mogelijk die even gepast zijn om het doel te bereiken?

De naleving van die voorwaarden garandeert het niet-discriminerend karakter van dergelijke maatregelen.

Toch benadrukt Unia de noodzaak om naast die voorwaarden die door de wet zijn bepaald, een koninklijk besluit uit te werken betreffende de uitvoerings- en evaluatievoorwaarden van de positieve acties.

Enerzijds zou dit gewoon de toepassing zijn van de wet van 10 mei 2007. Anderzijds zou het de rechtszekerheid waarborgen en de mogelijkheid bieden er overheidsbeleidsmaatregelen bij te betrekken.

Bij gebrek aan een besluit, zou die rechtszekerheid enkel kunnen worden gewaarborgd wanneer in de wet wordt bepaald dat de rechter gemachtigd is om de voorwaarden van een positieve actie na te gaan.

Voor Unia is het van essentieel belang om te voorzien dat de positieve acties die in de privésector worden genomen niet op het niveau van een onderneming kunnen worden genomen, maar dat ze moeten worden besproken en dat erover moet worden beslist op het niveau van de paritaire comités van elke afzonderlijke sector.

Het is trouwens onontbeerlijk om een concrete evaluatie uit te voeren van wat op het niveau van elke sector wordt vastgesteld. Dit moet gebeuren aan de hand van statistische cijfers die betrekking hebben op de evolutie van de arbeidsmarkt per activiteitensector, alvorens een positieve actie voor te stellen. De evaluatie moet gebeuren binnen de paritaire comités en in aanwezigheid van de sociale partners. Ook de beslissing over de omschrijving van de doelstellingen en de aan te wenden middelen moet in de paritaire comités worden genomen.

Selon la jurisprudence classique de la Cour de Justice des Communautés européennes et de la Cour constitutionnelle, l'action positive doit répondre à quatre critères afin d'être considérée comme une exception autorisée au principe d'égalité de traitement:

1. il doit exister une inégalité manifeste;
2. la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif des pouvoirs publics à promouvoir;
3. la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
4. la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. En d'autres termes: d'autres mesures, plus limitées, ne sont-elles pas possibles et tout aussi adéquates pour atteindre l'objectif poursuivi?

Le respect de ces conditions générales garantit le caractère non discriminatoire de ce type de mesures.

Toutefois, en plus de ces conditions prescrites par la loi, Unia soutient la nécessité d'élaborer un arrêté royal relatif aux conditions de mise en œuvre et d'évaluation des actions positives.

D'une part, cela constituerait simplement l'application de la loi du 10 mai 2007. D'autre part, elle garantirait la sécurité juridique et permettrait d'y associer des politiques publiques.

A défaut d'arrêté, il y aurait lieu, afin de garantir cette sécurité, de prévoir dans la loi que le juge soit autorisé à vérifier les conditions d'une action positive.

Pour Unia, il est essentiel de prévoir que les actions positives au niveau privé ne peuvent être prises au niveau d'une entreprise mais bien débattues et décidées au niveau des commissions paritaires propres à chaque secteur.

Il est par ailleurs indispensable d'évaluer concrètement le constat au niveau de chaque secteur et à l'aide de chiffres statistiques propres à l'évolution du marché de l'emploi par secteur d'activité avant de proposer une action positive. Cette évaluation doit se faire au sein des commissions paritaires et en présence des partenaires sociaux. La description des objectifs et des moyens à mettre en œuvre doivent également être décidées en commissions paritaires.

Het uitgewerkte plan moet aan een valideringsinstantie worden voorgelegd. Voor Unia zou deze opdracht moeten worden uitgevoerd door de FOD Werkgelegenheid voor de privésector en door de FOD Personeel en Organisatie voor de openbare sector. Dezelfde instantie moet bevoegd zijn om de positieve actie af te sluiten of om een verlenging van de looptijd van de actie toe te staan.

Het koninklijk besluit zou de verplichting moeten voorzien om de uitgevoerde acties te herzien (bijvoorbeeld na 5 jaar), zodat de te ondernemen acties en de recente statistieken op elkaar kunnen worden afgestemd.

Unia beveelt trouwens aan dat die valideringsprocedure gepaard zou gaan met stimulerende maatregelen (labels, fiscale bonus, lastenverlagingen ...).

Er kunnen talrijke voorbeelden worden aangehaald van positieve acties die op diverse domeinen worden ondernomen. Zo kunnen opleidingen worden vermeld die worden georganiseerd voor specifieke doelgroepen om de kansen van de leden van die groepen om aan selectieprocedures te kunnen deelnemen te vergroten of ook de organisatie van wervingscampagnes die zich tot specifieke doelgroepen richten (holebi's) in instellingen die soms als homofoob worden ervaren.

Unia krijgt regelmatig vragen over positieve acties. Die vragen zijn niet alleen afkomstig van overheidsbedrijven, maar ook van privébedrijven. Unia geeft enkele voorbeelden ter illustratie:

a) Een bedrijf vraagt het advies van Unia over een diversiteitsplan dat het aan het invoeren is. Het gaat om een bedrijf waarvan 68 % van de personeelsleden ouder zijn dan 50 jaar. Het bedrijf wil zich met zijn rekrutering tot jongeren richten.

b) Een winkelketen wenst binnen enkele maanden één vluchteling per winkel aan te werven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. De keten vraagt zich af of zij haar openstaande betrekkingen extern moet openstellen, of die betrekkingen uitsluitend mag voorbehouden aan een pool van vluchtelingen.

c) De directeur-generaal van een werkgeversfederatie richt zich tot Unia met een vraag van een van haar leden van wie het bedrijf 70 % werknemers van buitenlandse origine telt. Het bedrijf in kwestie zou bij gelijkaardige vaardigheden de voorkeur willen geven aan personen van Belgische herkomst om het evenwicht binnen zijn personeelsbestand te herstellen.

d) Een grote huisartsenpraktijk met acht artsen en ongeveer 12 000 patiëntendossiers vraagt advies aan

Le plan élaboré doit être soumis à un organe de validation. Pour Unia, c'est le SPF emploi pour le secteur privé et le SPF Personnel et Organisation pour le secteur public qui devraient remplir cette mission. Le même organe doit être compétent pour clôturer l'action positive ou accorder un délai de prolongation de celle-ci.

L'arrêté royal devrait prévoir une obligation de révision pour les actions menées (après 5 ans par exemple), afin de mettre en adéquation les actions à mener et les statistiques récentes.

Unia préconise par ailleurs l'assortiment de cette procédure de validation de mesures incitatives (labels, bonus fiscaux, réductions de charges...).

De nombreux exemples d'actions positives sont mis en œuvre dans divers domaines. On citera par exemple les situations dans lesquelles des formations sont organisées pour des groupes cibles spécifiques afin de leur donner plus de chances de pouvoir prendre part à des procédures de sélection ou encore l'organisation de campagnes d'embauche orientées vers certains groupes cibles spécifiques (holebis) dans des institutions qui sont parfois perçues comme homophobes.

Unia reçoit régulièrement des questions concernant des mesures d'action positive. Ces questions proviennent d'entreprises publiques mais également d'entreprises privées. Unia donne quelques illustrations:

a) Une entreprise demande l'avis d'Unia sur un plan de diversité qu'elle met en place. Il s'agit d'une entreprise dans laquelle 68 % du personnel est âgé de plus de 50 ans. L'entreprise souhaite organiser un recrutement dirigé vers les jeunes.

b) Une chaîne de magasin souhaite, dans quelques mois, engager un réfugié par magasin, et ceci avec un contrat de durée déterminée. Elle se demande si elle doit ouvrir ses postes en externe, ou si elle peut réservé ses postes exclusivement pour un pool de réfugiés.

c) Le directeur général d'une fédération d'employeurs sollicite Unia à propos de la demande d'un de ses affiliés dont l'entreprise compte 70 % de travailleurs d'origine étrangère. L'entreprise en question souhaite donner la priorité, à compétences équivalentes, aux personnes belges d'origine afin de rétablir un équilibre au sein de son personnel.

d) Un grand cabinet de médecins généralistes, comptant huit médecins et traitant environ 12 000 dossiers de

Unia. Omdat de werkdruk momenteel te hoog ligt, willen zij op korte termijn een extra arts in de samenwerking opnemen. Primordiaal is uiteraard dat het om een competente huisarts gaat en bovendien iemand die goed in de groep zou kunnen liggen. Tegelijk vinden de artsen dat hun artsenaanbod zoveel mogelijk een weerspiegeling moet zijn van hun doelgroep. Daarom zijn ze specifiek op zoek naar een jonge, vrouwelijke huisarts met een moslimachtergrond of vertrouwdheid met de moslimwereld. Turks of Arabisch kennen is een pre. De huidige artsengroep bestaat immers overwegend uit mannen van middelbare leeftijd met een westerse, Nederlandstalige achtergrond.

Wat de overheidsbedrijven betreft, stelt Unia vast dat er talrijke positieve acties worden ondernomen. Unia illustreert dit met de volgende voorbeelden:

- a) Lagere SZ-werkgeversbijdragen voor jonge schoolverlaters met of zonder diploma.
- b) Lagere SZ-bijdragen voor werkgevers die "oudere" werknemers in dienst nemen.
- c) De aanwerving van medewerkers met een handicap ten belope van 3 % van het personeelsbestand in de overheidsdiensten (koninklijk besluit van 5 maart 2007).

De "dubbele lijst" bij Selor voor aanwerving van ambtenaren met een handicap is in feite ook een positieve actie. Wanneer je geslaagd bent voor selectietesten bij Selor, kan je als persoon met een handicap ervoor kiezen om in een aparte laureatenlijst te worden opgenomen.

Dat betekent concreet dat die persoon zowel op de algemene lijst met alle geslaagde kandidaten als op de specifieke lijst voorbehouden aan personen met een handicap wordt gerangschikt. Overheidsdiensten die niet in orde zijn met het quotum van 3 % zijn verplicht om eerst op die specifieke lijst te kijken bij een aanwerving en dan pas op de gewone laureatenlijst.

De regering onderzoekt of personen met een handicap zouden kunnen worden aangeworven na een stage, in plaats van na het doorlopen van de generieke testen van Selor. Wanneer personen met een handicap solliciteren voor een overheidsbetrekking, moeten zij, net als andere sollicitanten, eerst een generieke proef afleggen. Deze generieke proef test niet altijd de relevante vaardigheden voor de job en kunnen voor bepaalde personen met een handicap een extra drempel opwerpen. Daarom wil de Staatsecretaris bevoegd

patients, demande conseil à Unia. Comme le volume de travail est trop élevé, ils veulent qu'un médecin supplémentaire rejoigne rapidement leur équipe. Il est bien sûr primordial qu'il s'agisse d'un médecin compétent et qu'il s'entende bien avec le groupe. En même temps, les médecins estiment que la composition de leur équipe médicale doit refléter autant que possible leur public cible. C'est pourquoi ils sont spécifiquement à la recherche d'une jeune femme médecin issue du monde musulman ou familiarisée avec celui-ci. La connaissance du turc ou de l'arabe est un important prérequis. L'actuelle équipe médicale se compose en effet principalement d'hommes d'âge moyen, d'origine occidentale et néerlandophones.

Au niveau des entreprises publiques, Unia constate que de nombreuses actions positives sont d'ores et déjà mises en œuvre. Unia illustre ce propos par les exemples suivants:

- a) La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les jeunes qui quittent l'école avec ou sans diplôme.
- b) La réduction des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs qui recrutent des travailleurs "âgés".
- c) L'engagement d'un quota de 3 % de travailleurs handicapés dans le personnel de la fonction publique (arrêté royal du 5 mars 2007).

La "double liste" de Selor pour l'engagement de fonctionnaires handicapés est en fait aussi une action positive: les personnes handicapées qui ont réussi les tests de sélection de Selor peuvent choisir de figurer dans une liste distincte de lauréats.

Cela signifie concrètement qu'elles sont classées aussi bien dans la liste générale avec tous les candidats qui ont réussi que dans la liste spécifique, réservée aux personnes handicapées. Les services publics qui ne respectent pas le quota de 3 % sont obligés, lorsqu'ils recrutent du personnel, de consulter cette liste spécifique avant la liste générale des lauréats.

Le gouvernement examine la possibilité que les personnes handicapées soient recrutées à l'issue d'un stage au lieu de devoir passer les tests génériques de Selor. Lorsque des personnes handicapées se portent candidates pour un emploi dans la fonction publique, elles doivent d'abord passer un test générique, comme les autres candidats. Cette épreuve ne teste pas toujours les compétences pertinentes pour le poste à pourvoir et peut constituer un obstacle supplémentaire pour certaines personnes handicapées. C'est pourquoi la

voor Personen met een handicap onderzoeken of deze generieke proef eventueel kan worden vervangen door een stage, op basis waarvan de relevante vaardigheden beter kunnen worden getest. Deelname aan verdere selectietesten blijft desgevallend wel vereist voor alle kandidaten.

Een lid van de commissie had de indruk dat de Vlaamse overheid reeds verder stond op het vlak van positieve acties.

De decreten van het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap wijken het sterkste af van de tekst van de federale wetgeving. Het voornaamste verschil is dat er geen besluit van de Vlaamse regering nodig is om een maatregel van positieve actie te treffen. Het valt ook op dat de voorwaarden van het Grondwettelijk Hof niet letterlijk zijn overgenomen. Die voorwaarden moeten uiteraard wel worden nageleefd, ook al zijn ze niet uitdrukkelijk opgenomen in de decreten.

Een besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 bepaalt dat ten minste 2 % van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur van het OCMW moet bestaan uit personen met een arbeidshandicap. Om dat aantal te bereiken mogen functies voorbehouden worden aan personen met een arbeidshandicap.

Naast de denkoefening over de concrete uitvoeringsvoorraarden van de positieve acties, werkt Unia eveneens talrijke aanbevelingen uit die erop gericht zijn maatregelen aan te moedigen die een einde kunnen maken aan de structurele oorzaken van ongelijkheid. Die aanbevelingen zijn meer bepaald opgenomen in tools als de Diversiteitsbarometer of de Socio-economische Monitoring.

c. Criteria

Enkele leden stelden vragen over het aanpassen van de criteria in de Antidiscriminatiewet en over het opnemen in de wetgeving van discriminatie op grond van een gepercipieerd kenmerk of bij associatie.

Unia is voorstander van het uitbreiden van het criterium “sociale afkomst” tot “sociale afkomst en positie” (of eventueel “sociale status”), zoals nu reeds voorzien is in het Vlaams Decreet van 10 juli 2008 en in de Nederlandstalige versie van het Samenwerkingsakkoord. “Sociale afkomst” verwijst immers naar “het behoren tot een bepaalde sociale klasse”, zoals de adel, en de draagwijdte van de term lijkt bijgevolg eerder beperkt te zijn.

secrétaire d’État qui a les Personnes handicapées dans ses attributions veut examiner l’éventualité de remplacer ce test générique par un stage, qui permettrait de mieux tester les compétences pertinentes. Le cas échéant, la participation aux tests ultérieurs de sélection resterait obligatoire pour tous les candidats.

Un membre de la commission avait l'impression que l'autorité flamande était déjà plus avancée en matière d'actions positives.

Les décrets de la Région flamande et de la Communauté flamande s'écartent le plus fortement du texte de la législation fédérale. La principale différence est qu'il ne faut pas une décision du gouvernement flamand pour prendre une mesure d'action positive. Il est aussi frappant de constater que les conditions de la Cour constitutionnelle ne sont pas reprises littéralement. Il va cependant de soi qu'elles doivent être respectées, même si elles ne sont pas explicitement mentionnées dans les décrets.

Une décision du gouvernement flamand du 12 novembre 2010 stipule que les travailleurs handicapés doivent constituer au moins 2 % des effectifs totaux au sein de la direction du CPAS. Certaines fonctions peuvent leur être réservées afin de pouvoir atteindre ce quota.

A côté de la réflexion relative aux conditions de mise en œuvre des actions positives, Unia élaboré également de nombreuses recommandations qui visent à stimuler des mesures susceptibles de mettre fin aux causes structurelles des inégalités. Ces recommandations figurent notamment dans des outils tels que le Baromètre de la diversité ou le Monitoring socio-économique.

c. Critères

Plusieurs membres ont posé des questions sur l'adaptation des critères figurant dans la Loi antidiscrimination et sur la mention dans la législation de la discrimination fondée sur un motif perçu ou par association.

Unia est partisan d'étendre le critère de “l'origine sociale” à celui de “l'origine et de la position sociale” (ou éventuellement du “statut social”), comme le prévoient déjà le Décret flamand du 10 juillet 2008 et la version néerlandaise de l'Accord de coopération. “L'origine sociale” désigne en effet “l'appartenance à une certaine classe sociale”, comme la noblesse, et la portée de ce terme semble dès lors assez limitée.

Unia meent dat de gevraagde uitbreiding ook bescherming zou kunnen bieden aan bijvoorbeeld een sollicitant die wordt afgewezen omwille van zijn of haar gerechtelijk verleden; of aan een alleenstaande ouder met kinderen die wordt afgewezen bij het zoeken naar een job.

Unia is ook voorstander van het uitbreiden van het criterium “huidige of toekomstige gezondheidstoestand” met de gezondheidstoestand uit het verleden. Dat zou kunnen door de vermelding “huidige of toekomstige” te schrappen.

Wat betreft de discriminatie op grond van een gepercipieerd kenmerk of bij associatie, zou de wetgeving, volgens Unia, aan duidelijkheid winnen indien in de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet expliciet zou worden verwezen naar “werkelijke of vermeende” en naar “eigen of bij associatie toegekende” beschermd kenmerken. Als voorbeeld kan worden verwezen naar het Vlaams Decreet van 10 juli 2008 waarin dit nu reeds het geval is. Deze aanpassing zou de rechtszekerheid ongetwijfeld ten goede komen.

Ook discriminatie op basis van een gepercipieerd kenmerk of bij associatie komt voor, zoals blijkt uit de rechtspraak. In dergelijke gevallen dient steeds rekening te worden gehouden met de privacy van de betrokkenen. Indien, bijvoorbeeld, een persoon een melding doet bij Unia omdat hij gepercipieerd wordt als homoseksueel, dan is het niet aan Unia om na te gaan of de persoon in kwestie ook daadwerkelijk homoseksueel is.

Een lid vroeg om cijfers waarmee de voorstellen om nieuwe criteria in de antidiscriminatiewetgeving op te nemen konden worden onderbouwd.

In 2016 had 4,5 % van de nieuwe dossiers van Unia betrekking op het criterium “huidige of toekomstige gezondheidstoestand”. De gezondheidstoestand uit het verleden is geen wettelijk beschermd criterium, zodat Unia er geen dossiers over kan openen.

Het aantal dossiers over “sociale positie” is beperkt. In 2016 ging het om slechts 8 dossiers, wat uiteraard samenhangt met de beperkte invulling van het begrip.

Meervoudige discriminatie is overigens niet zo uitzonderlijk. In 2016 was er in 447 dossiers bij Unia sprake van meerdere kenmerken van onderscheid, op een totaal van 1907 dossiers, zijnde 23 %. Vooral de combinatie “racisme en geloofsovertuiging”¹ valt daarop. Daarnaast kwamen ook de combinaties

Selon Unia, l’extension demandée permettrait aussi d’apporter une protection, par exemple, à un candidat à un emploi qui est écarté en raison de son passé judiciaire; ou à un parent isolé avec enfants qui est écarté dans sa recherche d’un emploi.

Unia est aussi favorable à l’extension du critère “état de santé actuel ou futur” à l’état de santé passé. Cela pourrait se faire en supprimant les termes “actuel ou futur”.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur un motif perçu ou par association, la législation gagnerait en clarté, selon Unia, si on se référail explicitement dans la Loi antiracisme et la Loi antidiscrimination à des critères protégés “réels ou supposés” et “propres ou attribués par association”. On peut mentionner comme exemple le Décret flamand du 10 juillet 2008, où c'est déjà le cas aujourd’hui. Cette adaptation apporterait sans aucun doute davantage de sécurité juridique.

Il ressort de la jurisprudence qu'il existe également des cas de discrimination fondée sur un motif perçu ou par association. En pareil cas, il faut bien sûr tenir compte du respect de la vie privée des personnes concernées. Si une personne adresse par exemple un signalement à Unia parce qu'elle est perçue comme homosexuelle, ce n'est pas à Unia de vérifier si la personne en question est réellement homosexuelle.

Un membre a demandé des chiffres à l'appui des propositions d'introduire de nouveaux critères dans la législation antidiscrimination.

4,5 % des nouveaux dossiers d'Unia en 2016 portaient sur le critère “état de santé actuel ou futur”. Comme l'état de santé passé n'est pas un critère légalement protégé, Unia ne peut pas ouvrir de dossiers à ce sujet.

Le nombre de dossiers sur la “position sociale” est limité: cela ne concernait que 8 dossiers en 2016, ce qui est évidemment lié au sens restreint donné à ce concept.

Les discriminations multiples ne sont d'ailleurs pas si exceptionnelles que cela. En 2016, plusieurs caractéristiques distinctives étaient en jeu dans 447 dossiers traités par Unia sur un total de 1 907, soit 23 %. C'est surtout la combinaison “racisme et conviction religieuse”¹ qui est frappante. Mais il y a aussi eu plusieurs cas de

¹ 160 dossiers.

¹ 160 dossiers.

“gezondheidstoestand en handicap”²; “racisme en taal”³ en “racisme en vermogen”⁴ meermaals voor.

Hieraan dienen ook de intersectionele discriminaties te worden toegevoegd, waarbij er een combinatie is van een gendercriterium en een ander criterium (leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing, afkomst ...). Voor de intersectionele discriminaties werkt Unia samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

d. *Meervoudige discriminaties*

Een lid van de commissie vroeg zich af of de wetgeving volstaat om slachtoffers van meervoudige discriminatie efficiënt te kunnen helpen.

In de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet is er momenteel sprake van een direct onderscheid op basis van “één” van de beschermd kenmerken, directe discriminatie op basis van “een” beschermd criterium, indirect onderscheid op basis van “een” bepaald criterium, enzovoort. Dat betekent dat een slachtoffer, bij het inleiden van een stakingsvordering, een criterium moet kiezen waarvan kan worden verhoop dat het toelaat om de discriminatie te bewijzen. Dat is problematisch bij meervoudige discriminatie of wanneer verschillende criteria kunnen worden ingeroepen.

Unia vraagt daarom om te verwijzen naar “één of meer” beschermd kenmerken, zoals dat nu reeds gebeurt in het Vlaams Decreet van 10 juli 2008.

e. *Taal*

Een reeks vragen had betrekking op het criterium “taal”, dat opgenomen is in de Antidiscriminatiewet, maar waarvoor nog geen orgaan is aangewezen.

Bij de totstandkoming van de Antidiscriminatiewet van 2007 werd door de wetgever geoordeeld dat een gespecialiseerde openbare instelling diende te worden aangewezen voor taal. Die instelling is nog steeds niet aangewezen door de Koning. Als reden daarvoor werd opgegeven: “het ingewikkelde juridische stelsel inzake taalgebruik en de institutionele structuur van onze

combinaison “état de santé et handicap”², “racisme et langue”³ et “racisme et fortune”⁴.

A cela il convient d’ajouter ce qui relève des discriminations intersectionnelles, qui combinent le genre avec un autre critère (âge, handicap, convictions religieuses ou philosophiques, origine, ...). Pour les discriminations intersectionnelles, Unia collabore avec l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes.

d. *Discriminations multiples*

Un membre de la commission s'est demandé si la législation suffit pour pouvoir aider efficacement des victimes de discriminations multiples.

La Loi antiracisme et la Loi antidiscrimination parlent pour l'instant d'une distinction directe sur la base de "l'un" des critères protégés, d'une discrimination directe sur la base de "l'un" des critères protégés, d'une distinction indirecte sur la base "d'un" certain critère, etc. Cela signifie qu'au moment d'intenter une action en cessation, la victime doit choisir un critère dont on peut espérer qu'il permettra de prouver la discrimination, ce qui est problématique en cas de discriminations multiples ou lorsque plusieurs critères peuvent être invoqués.

C'est pourquoi Unia demande que le texte se réfère à “un ou plusieurs” critères protégés, comme c'est déjà le cas aujourd’hui dans le Décret flamand du 10 juillet 2008.

e. *Langue*

Une série de questions portait sur le critère de la langue, qui a été repris dans la Loi antidiscrimination, mais pour lequel aucun organe n'a encore été désigné.

Au moment de l'adoption de la Loi antidiscrimination de 2007, le législateur a jugé qu'il convenait de désigner une institution publique spécialisée pour le critère de la langue. Cette institution n'a toujours pas été désignée par le Roi. Le motif invoqué était: “l'existence d'un régime juridique complexe en matière d'emploi des langues et [...] la structure institutionnelle propre de

² 36 dossiers.

³ 18 dossiers.

⁴ 14 dossiers.

² 36 dossiers.

³ 18 dossiers.

⁴ 14 dossiers.

staat”⁵. Het komt uiteraard aan de overheid toe om een orgaan aan te wijzen. Indien de keuze daarbij op Unia zou vallen, dan is Unia bereid om die taak op zich te nemen en de meldingen over taal te behandelen volgens de gebruikelijke methodologie die Unia heeft uitgewerkt voor respectievelijk discriminaties, haatbodeschappen en haatmisdrijven.

Unia ontvangt regelmatig meldingen over “taal”: gemiddeld zo’n 135 meldingen op jaarrichting, oftewel 2 % van het totale aantal meldingen. De meldingen gaan bijvoorbeeld over een melder die naar het nooddnummer 112 belde in het Engels en te horen kreeg “hier in A(ntwerpen) moet je Nederlands spreken”; een melder die zich beklaagde over het gebruik van Engelse termen op de televisie; een melder die stelde dat een bepaalde overheidsdienst voor Franstaligen open is “van maandag tot en met donderdag” en voor Nederlandstaligen enkel “op maandag en donderdag”; een melder die een Nederlandsonkundige chef had gekregen of een melder die zich beklaagde over het taalgebruik in een ziekenhuis.

In 2016 ontving Unia in totaal 136 meldingen specifiek voor het criterium taal. Daarnaast waren er nog 30 meldingen waarbij naast een ander criterium ook het criterium taal vermeld werd. In totaal ging het dus om 166 meldingen voor het criterium taal. Ten slotte waren, van de 825 meldingen die Unia in de afgelopen jaren ontving betreffende enkel het criterium taal, 508 meldingen afkomstig van Nederlandstalige melden, 281 van Franstalige melden en de overige van melden die een andere taal gebruikten.

De meerderheid van de meldingen over taal van de afgelopen jaren hebben betrekking op het domein arbeid, gevolgd door goederen en diensten (waaronder huisvesting) en media. Over de andere domeinen is er een gelijkmatare spreiding van de overige meldingen.

In de meeste gevallen van een combinatie met een ander criterium is dat andere criterium één van de zogenaamde “raciale criteria”.

Unia heeft geen mandaat om meldingen te behandelen die betrekking hebben op “taal” of “het behoren tot een bepaalde taalgemeenschap”. Naargelang de

⁵ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Parl.St. Kamer 2006-2007, nr. 2722/1, p. 37: “De bevoegdheid inzake de discriminatie op basis van de taal die verboden wordt door de anti-discriminatiewet, wordt toevertrouwd aan een gespecialiseerde openbare instelling. Omwille van het ingewikkelde juridische stelsel inzake taalgebruik en de institutionele structuur van onze Staat, is het noodzakelijk dat een instelling die is gespecialiseerd in het bestaande rechtsstelsel inzake taalgebruik en de institutionele organisatie van onze Staat, belast wordt met deze bevoegdheid.”

notre État”⁵. Il revient bien entendu aux pouvoirs publics de désigner un organe. Si le choix se portait sur lui, Unia serait prêt à assurer cette tâche et à traiter les signalements relatifs à la langue selon la méthodologie habituelle qu'il a mise au point respectivement pour les discriminations, les discours de haine et les délits de haine.

Unia reçoit régulièrement des signalements portant sur la langue: 135 par an en moyenne, environ 2 % de l'ensemble des signalements. Ils concernent par exemple quelqu'un qui a appelé le numéro d'urgence 112 en anglais et qui s'est entendu dire “hier in A(ntwerpen) moet je Nederlands spreken” (ici, à Anvers, il faut parler néerlandais); une personne qui s'est plainte de l'utilisation de mots anglais à la télévision; une personne qui a affirmé qu'un service public était ouvert pour les francophones “du lundi au jeudi inclus” et pour les néerlandophones uniquement “le lundi et le jeudi”; une personne qui a eu pour chef quelqu'un qui ne connaissait pas le néerlandais ou encore une personne qui s'est plainte de l'usage des langues dans un hôpital.

En 2016, Unia a reçu au total 136 signalements concernant spécifiquement le critère de la langue. À cela s'ajoutent 30 signalements dans lesquels le critère de la langue était mentionné en plus d'un autre critère, soit au total 166 signalements concernant le critère de la langue. Enfin, sur 825 signalements reçus ces dernières années uniquement sur le critère langue, 508 provenaient de requérants néerlandophones, 281 de requérants francophones et le reste de requérants s'adressant dans une autre langue.

Ces dernières années, la plupart des signalements relatifs à la langue concernaient le domaine de l'emploi, avant celui des biens et des services (y compris le logement) et des médias. Le reste des signalements se répartit équitablement entre les autres domaines.

Dans la plupart des cas de combinaison avec un autre critère, celui-ci est l'un des critères dits “raciaux”.

Unia n'a pas de mandat pour traiter les signalements relatifs à la langue ou à l'appartenance à une certaine communauté linguistique. Selon le contenu du

⁵ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc. parl. Chambre 2006-2007, n° 2722/1, p. 35: “La compétence relative à la discrimination basée sur la langue, prohibée par la loi anti-discrimination, est confiée à une institution publique spécialisée. En effet, en raison de l'existence d'un régime juridique complexe en matière d'emploi des langues et de la structure institutionnelle propre de notre État, il est nécessaire qu'une institution spécialisée dans le régime juridique existant en matière d'emploi des langues et l'organisation institutionnelle de notre État soit chargée de cette compétence.”.

inhoud van de melding verwijst Unia de melders door naar andere instanties, zoals de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, de arbeidsinspectie, de onderwijsinspectie, de ombudsdienden, enzovoort.

In een aantal gevallen geeft een bepaalde taalverwachte evenwel aanleiding tot een indirect onderscheid op grond van een "raciaal" beschermd criterium. Zo kan gedacht worden aan een vacature waarin van een kandidaat-werknemer een bepaald taalniveau vereist wordt dat helemaal niet in redelijke verhouding staat tot de aard en de context van de functie (bijvoorbeeld een vacature voor onderhoudspersoneel waarin staat dat de kandidaat "perfect" Nederlands of Frans moet kennen). In dat geval kan teruggevallen worden op de bepalingen uit de Antiracismewet over indirecte discriminatie en wordt de melding behandeld volgens de gebruikelijke methodologie.

Sedert vijf jaar kent Unia, jaar na jaar, een constante stijging van het aantal meldingen en dossiers voor wat betreft alle criteria: + 78 % meldingen geregistreerd tussen 2013 en 2017 (3 713>6 602), + 42 % dossiers geopend in dezelfde periode (1 406>1 996). Unia heeft zijn teams weliswaar een beetje kunnen versterken, maar zeker niet proportioneel aan deze stijgende aantallen. De marge om nieuwe zaken op te nemen is dan ook beperkt. Indien het criterium taal dus zou toegekend worden aan Unia, dan vraagt Unia een versterking van zijn middelen om aan de burger een dienst te kunnen bieden die nuttig en efficiënt is.

f. Kinderloze koppels en alleenstaanden

Een vraag van een lid betrof kinderloze koppels en kinderloze alleenstaanden.

Juridisch gezien valt de positie van kinderloze alleenstaanden en kinderloze koppels niet onder het toepassingsgebied van de wetgeving waarvoor Unia bevoegd is. Het niet hebben van een partner of het niet hebben van kinderen is niet onder te brengen onder één van de door de wetgeving beschermd criteria.

De positie op de werkvlak van kinderloze koppels en alleenstaanden doet weliswaar vragen rijzen op het vlak van "welzijn op het werk". Unia is er voorstander van dat sociaal overleg binnen bedrijven zo zou kunnen plaatsvinden dat bedrijf, vakbonden en werknemers een overeenstemming bereiken over het beleid dat binnen het bedrijf geldt op het vlak van onder andere verlof. Een dergelijk beleid zou ongeacht de familiale situatie van de werknemers toepasbaar moeten zijn, zonder dat de ene of de andere groep bevoordeeld wordt.

signalement, Unia oriente les plaignants vers d'autres instances, comme la Commission permanente de contrôle linguistique, l'inspection du travail, l'inspection de l'enseignement, les services de médiation, etc.

Dans un certain nombre de cas, une exigence linguistique entraîne cependant une distinction indirecte fondée sur un critère "racial" protégé. On peut ainsi penser à une offre d'emploi pour laquelle on attend du candidat un certain niveau linguistique tout à fait disproportionné avec la nature et le contexte de la fonction (par exemple une offre d'emploi pour personnel d'entretien dans laquelle on exige que le candidat ait une connaissance "parfaite" du français ou du néerlandais). Dans ce cas, on peut invoquer les dispositions de la Loi antiracisme sur la discrimination indirecte et le signalement est traité selon la méthodologie habituelle.

Depuis 5 ans, Unia fait face à une augmentation constante du nombre de signalements et de dossiers année après année tous critères confondus: + 78 % de signalements enregistrés entre 2013 et 2017 (3 713>6 602), + 42 % de dossiers ouverts au cours de la même période (1 406>1 996). Unia a pu un peu renforcer les équipes, mais certainement pas dans cette proportion. La marge de manœuvre pour absorber un nouveau contentieux est limitée. Dès lors, si le critère langue devait être confié à Unia, l'organisation demande un renforcement de ses moyens pour pouvoir rendre un service au citoyen qui soit utile et efficient.

f. Couples et isolés sans enfants

Une question d'un membre concernait les couples sans enfant et les isolés sans enfant.

Juridiquement parlant, la position des isolés et des couples sans enfant ne relève pas du champ d'application de la législation pour laquelle Unia est compétent. Ne pas avoir de partenaire ou ne pas avoir d'enfant ne peut pas ressortir à l'un des critères protégés par la législation.

La situation professionnelle des couples et isolés sans enfants soulève néanmoins des questions sur le plan du "bien-être au travail". Unia est favorable à ce que la concertation sociale au sein des entreprises permette à l'entreprise, aux syndicats et aux travailleurs de parvenir à un accord sur la politique en vigueur dans l'entreprise, notamment en matière de congés. Une telle politique devrait être applicable indépendamment de la situation familiale des travailleurs, sans que l'une ou l'autre catégorie ne soit favorisée.

Meer in het algemeen valt niet te ontkennen dat kinderlozen en alleenstaanden, hoewel hun aandeel in de maatschappij steeds toeneemt, zich socio-economisch en maatschappelijk in een precaire situatie bevinden. Dat blijkt onder andere uit de Barometer Huisvesting: alleenstaande moeders hebben het moeilijk om een (betaalbare) woning te vinden. Op basis van de data waarover Unia beschikt, komt de thematiek van kinderlozen en alleenstaanden dus wel terug in allerlei aanbevelingen, ook op ruimer vlak dan louter de arbeidsmarkt.

Zoals de vraagsteller terecht onderscheidt, krijgen alleenstaanden en kinderlozen niet zozeer te maken met discriminaties in de enge zin van de antidiscriminatiewetgeving, maar wel met ongelijkheden, op grond van andere maatschappelijke vooroordelen, regels en wetgeving. Het debat rond deze groep moet dan ook politiek gevoerd worden, met als doel om de ongelijke behandelingen uit de maatschappelijke perceptie en uit de verschillende wetgevingen te elimineren. Hierin kan de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof over de artikelen 10 en 11 van de Grondwet – betreffende het gelijkheids- en nondiscriminatiebeginsel, waarvoor Unia evenwel niet bevoegd is – richtinggevend zijn.

g. Leeftijdsdiscriminatie

Een lid stelde een vraag over de lijst van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Het lid vroeg eveneens of het wenselijk en haalbaar zou zijn om via wettelijke bepalingen te verbieden om naar leeftijd te informeren bij een sollicitatie of in een cv.

Wat betreft de lijst met beroepen waarvoor een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste geldt.

Het is inderdaad zo dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met andere betrokken partijen, bezig is met het opstellen van een lijst van beroepen waarvoor het hebben van een bepaalde gender een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is.

Voor Unia stelt zich geen gelijkaardige noodzaak betreffende de andere criteria.

Op dit moment beoordeelt de rechter geval per geval of er in een bepaalde aanwervingsprocedure sprake is van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Dat biedt de nodige flexibiliteit, en de mogelijkheid, om in ieder geval rekening te houden met de concrete omstandigheden. In de parlementaire voorbereidingen van de AD-wet spreekt de wetgever over de mogelijkheid om “ten voordele van de rechtszekerheid” bij koninklijk

De manière plus générale, il est indéniable que les personnes isolées et sans enfants se trouvent dans une situation socio-économique précaire, bien qu’elles représentent une part sans cesse croissante de la société. C’est ce qui ressort entre autres du Baromètre Logement: les mères isolées ont du mal à trouver un logement (financièrement accessible). Sur la base des données dont dispose Unia, la problématique des personnes isolées et sans enfants se retrouve donc bien dans diverses recommandations, y compris sur un plan plus large que celui du seul marché de l’emploi.

Comme le distingue à juste titre l'auteur de la question, les personnes isolées et sans enfant sont moins confrontées à des discriminations au sens étroit de la législation antidiscrimination qu'à des inégalités de traitement fondées sur d'autres préjugés, règles et législations de la société. Le débat au sujet de ces catégories sociales doit donc être mené au niveau politique, en vue d'éliminer les inégalités de traitement dues à la perception sociale et aux différentes législations. La jurisprudence de la Cour constitutionnelle sur les articles 10 et 11 de la Constitution – concernant le principe d'égalité et de non-discrimination, pour lequel Unia n'est toutefois pas compétent – peut servir d'orientation à cet égard.

g. Discriminations fondées sur l'âge

Un membre a posé une question sur la liste des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Le membre a également demandé s'il était possible et souhaitable de recourir à des dispositions légales interdisant de demander aux candidats de spécifier leur âge dans leur CV ou au cours de la procédure de recrutement.

En ce qui concerne la liste des métiers soumis à une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il est un fait que l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes est en train, en collaboration avec d’autres parties concernées, d’établir une liste de métiers pour lesquels le fait d’avoir un certain genre est une exigence essentielle et déterminante.

Pour Unia, une nécessité semblable ne se pose pas pour les autres critères.

Pour l’instant, le juge évalue au cas par cas s’il est question d’une exigence professionnelle essentielle et déterminante dans une procédure de recrutement précise. Cela offre la flexibilité nécessaire et la possibilité de tenir compte dans chaque cas des circonstances concrètes. Dans les travaux préparatoires de la loi anti-discrimination, le législateur évoque la possibilité, “dans un souci de sécurité juridique” de “dresser”, par

besluit “een exemplatieve lijst op te stellen van situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt”. Die lijst zou bindend zijn voor de rechter voor de gevallen vermeld in de lijst. De rechter zou wel autonoom kunnen oordelen of aan de voorwaarden van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten is voldaan voor gevallen die niet in de lijst worden vermeld⁶.

De rechter oordeelt nu autonoom over alle gevallen. De rechtspraak over wat wel en niet een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is, bereikt stilaan een omvang en standvastigheid die het opstellen van een koninklijk besluit met beroepen intussen overbodig maakt voor de andere criteria dan de gendercriteria.

Wat betreft de wetgeving anonieme cv's.

Het is wenselijk, noch haalbaar, om via wettelijke bepalingen te verbieden om naar leeftijd te informeren bij een sollicitatie of in een cv of nog om anonieme cv's verplicht te maken.

Unia is evenwel voorstander van een aantal algemene verbeteringen in aanwervingsprocedures, zowel op het vlak van de cv's en informatie over sollicitanten, als op het vlak van de procedure zelf.

Idealiter vullen kandidaten bij aanvang van het aanwervingsproces een standaardformulier in waarop ze hun professionele en niet-professionele competenties en motivatie weergeven. Dat impliceert dat bedrijven en organisaties bijzonder goed hebben nagedacht over de voor de vacante functie vereiste competenties en het gezochte profiel.

Daarnaast is het van belang om het rekruteringsproces zo lang mogelijk anoniem te laten verlopen. Ook dit vraagt een inspanning van bedrijven en organisaties.

Voor dit alles is echter geen nieuwe wetgeving nodig gezien de grote verschillen in professionele en niet-professionele competenties die in elke functie nodig zijn. Deze voorstellen vloeien louter voort uit een bewuste, consistente en correcte toepassing van de bestaande antidiscriminatie- en antiracismewetgeving door bedrijven en rekruteringsbureaus..

le biais d'un arrêté royal, “une liste exemplative des situations dans lesquelles une caractéristique spécifique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante”. Cette liste serait contraignante pour le juge dans les cas qu'elle mentionne. Pour les cas qui ne sont pas repris dans la liste, le juge pourrait examiner de manière autonome si les conditions des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ont été remplies⁶.

Aujourd’hui, le juge décide de manière autonome dans tous les cas. La jurisprudence sur ce qui est ou non une exigence professionnelle essentielle et déterminante atteint peu à peu une taille et une robustesse qui rendent désormais superflue l’élaboration d’un arrêté royal avec une liste de métiers pour les critères autres que le genre.

En ce qui concerne la législation sur les CV anonymes.

Il n'est ni souhaitable, ni réaliste, d'interdire par des dispositions légales de s'informer de l'âge dans un CV ou lors d'une procédure de recrutement ou encore de rendre légalement obligatoire les CV anonymes.

Unia est néanmoins partisan d'un certain nombre d'améliorations générales dans les procédures de recrutement, tant sur le plan des CV que de l'information sur les candidats ou de la procédure elle-même.

Idéalement, les candidats remplissent au début du processus de recrutement un formulaire type dans lequel ils indiquent leurs compétences professionnelles et non professionnelles et leur motivation. Cela implique que les entreprises et les organisations aient particulièrement bien réfléchi au profil recherché et aux compétences exigées pour la fonction vacante.

Par ailleurs, il est important que le processus de recrutement se déroule le plus longtemps possible de manière anonyme. Cela exige aussi un effort de la part des entreprises et des organisations.

Mais pour tout cela, aucune nouvelle législation n'est nécessaire, compte tenu des grandes différences de compétences professionnelles et non professionnelles requises pour chaque fonction. Ces propositions découlent simplement d'une application volontaire, conséquente et correcte de la législation contre la discrimination et le racisme par les entreprises et les bureaux de recrutement.

⁶ Parl. St. Kamer 2006-2007, DOC51 2722/001, p. 49-50.

⁶ Doc. Parl. Chambre 2006-2007, DOC51 2722/001, p. 49-50.

h. Persmisdrijven

Een aantal vragen hadden betrekking op het regime dat geldt voor persmisdrijven overeenkomstig artikel 150 van de Grondwet.

In Artikel 150 van de Grondwet staat dat persmisdrijven beoordeeld moeten worden door het Hof van Assisen. In 1999 werd artikel 150 van de Grondwet gewijzigd en werden persmisdrijven ingegeven door racisme of xenofobie gecorrectionaliseerd. De uitzondering had destijds enkel betrekking op racisme en xenofobie; in 1999 was er immers nog geen algemene antidiscriminatiewet.

Overigens heeft het Hof van Cassatie ondertussen geoordeeld dat ook digitale verspreiding als drukpersmisdrijf moet worden beschouwd⁷. Door de explosie van de sociale media worden heel wat haatboodschappen voortaan in digitale vorm verspreid.

Uiteraard is Unia een grote voorstander van de vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid. In zijn dagelijkse werking beklemtoont Unia, onder meer in de meldingen over haatboodschappen, dat in een democratie ook zaken die schokken, verontrusten of kwetsen moeten kunnen worden geuit. In artikel 150 van de Grondwet gaat het evenwel niet om uitlatingen die schokken, verontrusten of kwetsen maar om persmisdrijven; zoals het publiekelijk oproepen om bepaalde personen of groepen te discrimineren of te haten of het publiekelijk oproepen om tegen bepaalde personen of groepen geweld te gebruiken.

In de praktijk stelt Unia vast dat het onderscheid dat gemaakt wordt tussen racistische en niet-racistische persmisdrijven – en de feitelijke straffeloosheid voor niet-racistische persmisdrijven die daaruit volgt – totaal niet begrepen wordt door de slachtoffers en onhoudbaar is geworden. Zo heeft Unia zich burgerlijke partij gesteld tegen de woordvoerder van Sharia4Belgium voor een aantal uitspraken over politici en niet-moslims⁸. In een krantenartikel had de woordvoerder echter ook gezegd over homo's: "Er is geen plaats voor hen en een geleerde zal hen waarschijnlijk tot de dood veroordelen." Voor de uitspraken over homo's kon Unia evenwel niet optreden omdat het een persmisdrijf betrof dat niet kon vervolgd worden voor de correctionele rechtbank.

Unia meent dan ook dat artikel 150 van de Grondwet moet worden herzien, omdat het niet verantwoord kan worden dat de Grondwet niet dezelfde bescherming

h. Délits de presse

Certaines questions concernaient le régime applicable aux délits de presse, conformément à l'article 150 de la Constitution.

L'article 150 de la Constitution stipule que les délits de presse doivent être jugés par la Cour d'assises. Cet article a été modifié en 1999 et les délits de presse inspirés par le racisme ou la xénophobie ont été correctionnalisés. A l'époque, l'exception concernait uniquement le racisme et la xénophobie: en 1999, il n'y avait pas encore de loi générale antidiscrimination.

Par ailleurs, la Cour de Cassation a jugé entre-temps que la diffusion numérique devait aussi être considérée comme un délit de presse⁷. À la suite de l'explosion des médias sociaux, un grand nombre de discours de haine sont aujourd'hui diffusés sous forme numérique.

Unia est bien entendu un grand partisan de la liberté d'expression et de la liberté de la presse. Dans son fonctionnement quotidien, Unia souligne, entre autres dans les signalements sur les discours de haine, qu'en démocratie il doit aussi être possible d'exprimer des choses qui choquent, qui inquiètent ou qui heurtent. Cependant, l'article 150 de la Constitution ne porte pas sur les propos choquants, inquiétants ou heurtants, mais bien sur les délits de presse, comme les appels publics à discriminer ou à haïr certaines personnes ou catégories de personnes ou l'appel public à user de violence vis-à-vis de certaines personnes ou catégories de personnes.

Dans la pratique, Unia constate que la distinction qui est faite entre les délits de presse racistes et non racistes – et l'immunité de fait qui en résulte pour ces derniers – n'est absolument pas comprise par les victimes et n'est plus tenable. Unia s'est ainsi constitué partie civile contre le porte-parole de Sharia4Belgium pour un certain nombre de déclarations sur les mandataires politiques et les non-musulmans⁸. Mais dans un article de presse, ce porte-parole avait aussi déclaré à propos des homosexuels: "Il n'y a pas de place pour eux et un érudit les condamnera probablement à mort". Unia n'a cependant pas pu agir en justice pour les propos sur les homosexuels parce qu'il s'agissait d'un délit de presse qui ne pouvait pas être poursuivi devant le tribunal correctionnel.

Unia estime dès lors qu'il convient de revoir l'article 150 de la Constitution parce que l'on ne peut pas justifier le fait que la Constitution n'offre pas la même protection

⁷ Cass. 6 maart 2012.

⁸ Rb. Antwerpen 4 mei 2012 en Antwerpen 6 juni 2013.

⁷ Cass. 6 mars 2012.

⁸ Trib. Anvers 4 mai 2012 et Anvers 6 juin 2013.

biedt aan burgers tegen wie bijvoorbeeld wordt aangezet tot discriminatie, haat of geweld op grond van hun geloof, levensbeschouwing of seksuele geaardheid (of een ander beschermd kenmerk) dan wanneer deze misdrijven zijn ingegeven door racisme of xenofobie.

Volgens Unia zijn er verschillende mogelijkheden. Zo zou artikel 150 van de Grondwet kunnen worden uitgebreid met een aantal beschermd criteria, of worden uitgebreid tot al de beschermd criteria uit de EU-Kaderrichtlijn 2000/78/EG, of nog tot al de beschermd criteria uit de Belgische antidiscriminatiewetgeving.

Unia beseft dat het wijzigen van artikel 150 van de Grondwet aanleiding zal geven tot een politieke discussie. Er dient overigens ook rekening gehouden te worden met de hervorming van het Strafwetboek, zoals aangekondigd door de minister van Justitie. De problematiek waartoe artikel 150 van de Grondwet aanleiding geeft kan mogelijk opgelost worden binnen deze bredere context.

i. Seponering

Een lid had vragen bij het hoge aantal seponeringen met betrekking tot de antidiscriminatiewetgeving.

Wat dat betreft kan opgemerkt worden dat er verschillende soorten van seponering bestaan en dat de redenen om te seponeren divers zijn. Zo kan er bijvoorbeeld geseponeerd worden om technische redenen (bijv. omdat er onvoldoende bewijzen zijn) of om opportunitetsredenen (bijv. omwille van "motieven eigen aan de persoon van de dader", de minder erge aard van de inbreuk, het feit dat er een bemiddeling heeft plaatsgevonden tussen het slachtoffer en de dader, enzovoort). De seponering kan bijvoorbeeld ook het gevolg zijn van het feit dat op een andere manier werd gereageerd (bijv. met een praetoriaanse probatie of een administratieve geldboete).

Gelet op de complexiteit van de problematiek heeft de Evaluatiecommissie gesteld dat verder onderzoek vereist is over het seponeringsbeleid van het Openbaar Ministerie inzake inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving. Unia kan zich in deze aanbeveling vinden. Om het probleem weg te werken moet immers eerst een doorgedreven analyse gebeuren, zodat kan worden nagegaan of het hoge aantal seponeringen bijvoorbeeld te wijten is aan de wetgeving, een gebrekkige samenwerking op het terrein, een gebrekkige kennis van de wet, enzovoort. Vervolgens kunnen de gepaste maatregelen genomen worden.

aux citoyens victimes par exemple d'une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence en raison de leurs convictions philosophiques ou religieuses ou de leur orientation sexuelle (ou d'un autre critère protégé) que lorsque ces délits sont motivés par le racisme ou la xénophobie.

Selon Unia, il y a plusieurs possibilités. L'article 150 de la Constitution pourrait par exemple être étendu à un certain nombre de critères protégés, à tous les critères protégés de la Directive-cadre de l'UE 2000/78/CE ou encore à tous les critères protégés par la législation belge antidiscrimination.

Unia est conscient que la modification de l'article 150 de la Constitution donnera lieu à un débat politique. Il convient d'ailleurs de tenir compte aussi de la réforme du Code pénal, telle qu'annoncée par le ministre de la Justice. La problématique à laquelle donne lieu l'article 150 de la Constitution pourra peut-être être résolue dans ce contexte plus large.

i. Classements sans suite

Un membre s'est interrogé sur le nombre élevé de classements sans suite concernant la législation antidiscrimination.

A cet égard, on peut faire remarquer qu'il existe différentes sortes de classements sans suite et que les raisons pour classer sans suite sont diverses. On peut par exemple classer sans suite pour des raisons techniques (p. ex. par manque de preuves) ou pour des raisons d'opportunité (p. ex. en raison de "motifs propres à l'auteur", moindre gravité de l'infraction, médiation intervenue entre la victime et l'auteur, etc.). Le classement sans suite peut aussi résulter du fait que l'on a réagi d'une autre manière (p. ex. par une probation prétorienne ou une amende administrative).

Compte tenu de la complexité de la problématique, la Commission d'évaluation a affirmé que des recherches supplémentaires étaient nécessaires au sujet de la politique de classements sans suite du Ministère public concernant les infractions à la législation antidiscrimination. Unia approuve cette recommandation. Pour supprimer le problème, il faut en effet procéder d'abord à une analyse poussée afin de pouvoir vérifier si le nombre élevé de classements sans suite est par exemple dû à la législation, à une mauvaise collaboration sur le terrain, à une méconnaissance de la loi, etc. Ensuite, les mesures adéquates pourront être prises.

Unia wil graag bijdragen aan dit onderzoek en is – samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Koning Boudewijnstichting en het College van Procureurs-generaal – partner in een onderzoeksproject dat meer bepaald tot doel heeft het seponeringsbeleid te onderzoeken.

Unia wenst in dit stadium alvast de instructies uit de omzendbrief COL13/2013 in herinnering te brengen. In deze omzendbrief wordt onder meer gesteld: “De reactie van het openbaar ministerie moet aan elk individueel geval aangepast zijn, zonder automatismen en rekening houdende met de persoonlijkheid van de dader en het slachtoffer. Indien er op zijn minst niet door de parketmagistraat of de magistraat bij het arbeidsauditoraat op de van kracht zijnde gedragsregels werd gewezen, moet de zonder gevollgstelling voor opportunitatemotieven worden uitgesloten.”.

j. Politie/Justitie

Enkele vragen hadden betrekking op de opleidingen voor magistraten en politie en op de samenwerking met hen.

De samenwerking met de magistratuur en de politie wordt geregeld in de omzendbrief COL13/2013. Deze omzendbrief voorziet onder meer in de aanstelling van referentiemagistraten en referentiepolitieambtenaren inzake discriminatie en haatmisdrijven. Het aanstellen van referentiemagistraten en referentie-politieambtenaren is volgens Unia een goede zaak. Unia dringt er dan ook op aan dat deze referentiepersonen overal daadwerkelijk worden aangesteld en dat hun contactgegevens systematisch worden medegedeeld.

De omzendbrief bevat ook bepalingen in verband met de onderlinge samenwerking. De parketmagistraten, auditoraten en politieambtenaren kunnen bijvoorbeeld Unia rechtstreeks contacteren om informatie te verkrijgen over discriminatie en haatmisdrijven; ze beschikken over een lexicon en jaarlijks wordt een overleg georganiseerd.

In het kader van de omzendbrief COL13/2013 worden ook opleidingen georganiseerd. Deze worden gemeenschappelijk aan de referentiemagistraten en de referentie-politieambtenaren gegeven. De opleiding duurt twee dagen en wordt georganiseerd per gerechtelijk arrondissement. De COL13/2013-opleiding laat tevens toe om efficiënte netwerken uit te bouwen met de magistraten en de politieambtenaren. In 2016 waren er 7 COL13/2013-opleidingen voor referentie-personen en 8 COL13/2013-maatopleidingen voor de zones. In totaal konden op die manier zowat 200 deelnemers worden bereikt in 2016.

Unia est disposé à contribuer à cette recherche et est partenaire – avec l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, la Fondation Roi Baudouin et le Collège des Procureurs-généraux – dans un projet de recherche qui a notamment pour but d’étudier la politique de classements sans suite.

A ce stade, Unia souhaite en tout cas rappeler les instructions de la circulaire COL13/2013, qui stipule entre autres: “La réaction du ministère public doit être adaptée à chaque cas spécifique, sans tomber dans les automatismes et en tenant compte de la personnalité de l'auteur et de la victime. Le classement sans suite d'opportunité est à proscrire, sans qu'il y ait au minimum un rappel de la norme par le magistrat du parquet ou de l'auditorat.”.

j. Police/Justice

Quelques questions concernaient les formations pour les magistrats et la police ainsi que la collaboration avec ces acteurs.

La collaboration avec la magistrature et la police est régie par la circulaire COL13/2013. Celle-ci prévoit entre autres la désignation de magistrats de référence et de fonctionnaires de police de référence en matière de discrimination et de délits de haine. La désignation de ces magistrats et de ces fonctionnaires de police de référence est une réelle plus-value selon Unia, qui insiste dès lors pour que ces personnes de référence soient effectivement désignées partout et que leurs coordonnées soient systématiquement communiquées.

La circulaire contient aussi des dispositions relatives à la collaboration entre les acteurs. Les magistrats du parquet, les auditorats et les fonctionnaires de police peuvent par exemple contacter directement Unia pour obtenir des informations sur les discriminations et les délits de haine; ils disposent aussi d'un lexique et une concertation annuelle est organisée.

Des formations sont également mises sur pied dans le cadre de la circulaire COL13/2013. Elle est donnée conjointement aux magistrats de référence et aux fonctionnaires de police de référence. La formation dure deux jours et est organisée par arrondissement judiciaire. La formation COL13/2013 permet par ailleurs de constituer des réseaux efficaces avec les magistrats et les fonctionnaires de police. En 2016, il y a eu 7 formations COL13/2013 pour les personnes de référence et 8 formations COL13/2013 sur mesure pour les zones. Cela a permis de toucher au total quelque 200 participants en 2016.

In zijn Evaluatieverslag heeft Unia de samenwerking met de magistratuur en de politie geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat bepaalde zaken nog voor verbetering vatbaar zijn. Om één voorbeeld aan te halen: de Omzendbrief stelt dat de politie een proces-verbaal moet opstellen bij elke aanwijzing of vaststelling van feiten van discriminatie of haatmisdrijven, ook al meent ze dat er geen misdrijf is. Niettemin merkt Unia dat er toch nog vaak gewerkt wordt met een vereenvoudigd proces-verbaal of zelfs een informatierapport.

Wat de opleidingen voor magistraten en politie betreft, kan Unia vermelden dat Unia, naast de hiervoor reeds aangehaalde COL13/2013-opleiding, ook nog betrokken is bij de volgende opleidingen.

Vooreerst zijn er de opleidingen aan de federale en lokale politie in het kader van een Conventie met Binnenlandse Zaken (die gestopt is in 2017).⁹ Organisatorische obstakels bij de Politie, maar ook de actualiteit, zorgden er jammer genoeg voor dat de opleidingen niet steeds georganiseerd raakten en dat er voor bepaalde opleidingen een dalend deelnemersaantal was.

Unia werkt ook vormingen op maat uit voor specifieke politiezones. Daarnaast is Unia betrokken bij het project Holocaust, Politie en Mensenrechten, samen met de federale politie en de Kazerne Dossin. Unia komt in dit project onder meer tussen in de *train the trainer*-opleiding, met een module over de antidiscriminatiewetgeving.

Unia neemt, op vraag van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding, ook deel aan de tweejaarlijkse opleiding aan magistraten en gerechtelijke stagiairs. Per taalrol volgen circa zestig deelnemers deze opleiding, die twee dagen duurt. Er wordt tijdens de opleiding dieper ingegaan op discriminatie, haatbodschappen en haatmisdrijven.

Ten slotte werkt Unia mee aan de gespecialiseerde opleiding cyberhate voor referentiemagistraten. Dit gebeurt eveneens op vraag van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding. Tijdens deze opleiding presenteert Unia onder meer een praktische casus over cyberhate en wordt dieper ingegaan op de medewerking die Unia verleent aan de monitoring van de gedragscode die de grote spelers van het internet hebben aangenomen tegen haatzaaien op het internet, onder impuls van de Europese Commissie.

Dans son Rapport d'évaluation, Unia a évalué la collaboration avec la magistrature et la police. Il ressort de l'évaluation que certaines choses sont encore perfectibles. Pour ne citer qu'un seul exemple: la circulaire prévoit que la police doit dresser un procès-verbal pour chaque indice ou constatation de faits de discrimination ou de délits de haine, même si elle estime qu'aucune infraction n'est commise. Unia constate néanmoins qu'on établit encore trop souvent un procès-verbal simplifié, voire un rapport d'information.

En ce qui concerne les formations pour les magistrats et la police, Unia peut indiquer qu'en plus de la formation COL13/2013 évoquée plus haut, Unia est aussi impliqué dans les formations suivantes.

Il y a tout d'abord les formations données à la police fédérale et locale dans le cadre d'une Convention avec le ministère de l'Intérieur (qui a pris fin en 2017)⁹. Malheureusement, en raison d'obstacles organisationnels et/ou l'actualité au niveau de la police, ces formations n'ont pas toujours pu être organisées ou ont parfois attiré moins de participants.

Unia élaboré également des formations sur mesure pour des zones de police spécifiques et participe au projet Holocauste, Police et Droits de l'homme, avec la police fédérale et la Caserne Dossin. Dans ce projet, Unia intervient entre autres dans la formation *train the trainer*, avec un module sur la législation antidiscrimination.

A la demande de l'Institut de Formation judiciaire, Unia prend également part à la formation bisannuelle pour les magistrats et stagiaires judiciaires. Environ 60 participants par rôle linguistique suivent cette formation, qui s'étend sur deux jours. On y analyse plus en profondeur la discrimination, les discours de haine et les délits de haine.

Enfin, Unia collabore à la formation spécialisée sur la cyberhaine pour les magistrats de référence, également à la demande de l'Institut de Formation judiciaire. Au cours de cette formation, Unia présente notamment un cas pratique de cyberhaine et aborde plus en profondeur la collaboration qu'Unia apporte au suivi du code de bonne conduite adopté par les grands acteurs de l'internet, stimulé par la Commission européenne, contre la diffusion de discours de haine sur internet.

⁹ Voor een overzicht van deze opleidingen, zie de verschillende *Jaarverslagen Conventie Federale Politie-Unia* op de website van Unia.

⁹ Pour avoir un aperçu de ces formations, voir les différents *Rapports annuels Convention Police fédérale-Unia* sur le site internet d'Unia.

k. Alternatieve strafmaatregelen

Zoals in het Evaluatieverslag van Unia werd gesteld, is Unia geen voorstander van een louter repressieve aanpak van racisme en discriminatie. Unia dringt erop aan dat de gerechtelijke actoren investeren in alternatieve maatregelen met een positieve impact voor zowel de dader als het slachtoffer. Al in 2012 publiceerde Unia een verkennend onderzoek¹⁰, dat werd uitgevoerd door het Leuven Instituut voor Criminologie, over de toepassing van alternatieve maatregelen. Het bevatte zowel een luik over de daders als een luik over de slachtoffers. Unia juicht dan ook het initiatief van de Evaluatiecommisie toe om hiermee verder onderzoek te willen doen.

Unia benadrukt nu reeds in bepaalde dossiers de noodzaak om alternatieve maatregelen te overwegen, maar stelt in de praktijk vast dat er een structureel probleem is op het gebied van het aanbod. Unia pleit daarom voor een grotere investering in het uitwerken van alternatieve maatregelen in de vorm van modules die pertinent zijn voor wat betreft de specifieke inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving.

Overigens werkt Unia actief mee aan het onderzoek over de ontwikkeling van een dergelijk aanbod. In het verleden was Unia betrokken bij enkele pilootprojecten die erg succesvol waren. Op termijn zouden aldus modules moeten ontstaan waarop de verschillende actoren kunnen terugvallen. Die modules zullen moeten rekening houden met de aard van het misdrijf om te bepalen welke alternatieve sanctie het meest aangewezen is.

Ten slotte moet in deze materie ook steeds rekening worden gehouden met het profiel van de dader. Zo blijkt uit onderzoek over haatbodeschappen bijvoorbeeld dat er “overtuigingsdaders”, “instrumentalisten of activisten” en “incidentalisten” zijn; en dat het strafrechtelijke antwoord anders moet zijn naargelang de daders tot één van deze drie groepen behoren.

I. Rechtspraak en strategic litigation

Enkele leden hadden vragen over de databank van Unia met betrekking tot de rechtspraak, de ingelegeide rechtszaken en meer algemeen de strategie van Unia in verband met het instellen van rechtsvorderingen.

Met het oprichten van een onafhankelijke openbare instelling zoals Unia, wil de overheid aan personen die gediscrimineerd worden een alternatief bieden om – naast de gerechtelijke weg – oplossingen te vinden.

¹⁰ “Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdaad” (2012, LINC i.o.v. het Centrum [Unia]). Beschikbaar op www.unia.be.

k. Sanctions alternatives

Comme il est dit dans le rapport d'évaluation d'Unia, Unia n'est pas partisan d'une approche purement répressive du racisme et de la discrimination, mais insiste pour que les acteurs judiciaires investissent dans des mesures alternatives ayant un impact positif aussi bien pour l'auteur que pour la victime. Dès 2012, Unia publiait une enquête exploratoire sur l'application des mesures alternatives¹⁰, réalisée par le Leuven Instituut voor Criminologie. Elle comportait aussi bien un volet consacré aux auteurs qu'un volet consacré aux victimes. Unia applaudit dès lors à l'initiative de la Commission d'évaluation de poursuivre les recherches dans ce domaine.

Aujourd'hui déjà, Unia souligne dans certains dossiers la nécessité d'envisager des mesures alternatives, mais constate dans la pratique qu'il y a un problème structurel sur le plan de l'offre. C'est pourquoi Unia plaide pour que l'on investisse davantage dans l'élaboration de mesures alternatives dans des modules pertinents par rapport aux infractions spécifiques aux législations anti-discrimination.

Unia participe du reste activement à la recherche sur le développement d'une telle offre. Dans le passé, Unia a été impliqué dans quelques projets pilotes, qui ont été des réussites. À terme, des modules auxquels les différents acteurs peuvent faire appel devraient donc voir le jour. Ces modules devront tenir compte de la nature du délit pour déterminer quelle sanction alternative est la plus appropriée.

Enfin, il faut aussi toujours tenir compte dans cette matière du profil de l'auteur. Des recherches sur les discours de haine font par exemple apparaître qu'il existe des “auteurs convaincus”, des “instrumentalistes ou activistes” et des “incidentalistes” et que la réponse pénale doit être différente selon la catégorie à laquelle appartiennent les auteurs.

I. Jurisprudence et strategic litigation

Plusieurs membres avaient des questions sur la banque de données d'Unia sur la jurisprudence, les actions en justice intentées et, plus généralement, la stratégie d'Unia concernant les actions en justice.

En créant une institution publique indépendante telle qu'Unia, les pouvoirs publics veulent offrir aux personnes discriminées une alternative pour trouver des solutions, en plus de la voie judiciaire. C'est

¹⁰ “Vers des mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine” (2012, LINC à la demande du Centre [Unia]). Disponible sur www.unia.be.

Daarom heeft Unia beslist om prioriteit te geven aan de buitengerechtelijke weg.

Unia streeft in het geval van discriminatie in eerste instantie naar een buitengerechtelijke oplossing. Met instemming van de melder wordt de tegenpartij in kennis gesteld van de melding en uitgenodigd om zijn versie van de feiten en eventuele argumentatie over te maken. Indien er voldoende aanwijzingen zijn van een inbreuk op de antidiscriminatie-wetgeving tracht Unia eerst om via dialoog tot een akkoord te komen dat aanvaardbaar is voor alle betrokken partijen.

In een ideaal scenario komt het tot een akkoord over de volgende aspecten:

- Erkenning van de discriminatie of fout;
- Herstel of genoegdoening voor het slachtoffer (zoals een verontschuldiging, een nieuwe kans, een schadevergoeding ...);
- Formele verbintenis van non-discriminatie in de toekomst;
- Zo nodig structurele en/of preventieve maatregelen (zoals opleiding, aanpassing beleid ...);
- Communicatie van het resultaat voor sensibiliseringsoedeinden.

Betreft het haatmisdrijven, dan is de zaak in handen van de politie en/of het parket en kan Unia, bijvoorbeeld via een eenvoudige klacht of burgerlijke partijstelling, aansturen op alternatieve maatregelen.

Betreft het ten slotte haatbodeschappen, dan geeft Unia de voorkeur aan een constructieve dialoog en aan capaciteitsversterking (*empowerment*) van de melder; tenzij het gaat om georganiseerde of uiterst flagrante inbreuken, zoals aanzetten tot geweld.

Slechts in uitzonderlijke gevallen gaat Unia naar de rechtbank (ongeveer in 1 % van de dossiers). Het betreft voornamelijk zaken van *strategic litigation*. Wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk is, het dossier goed onderbouwd is en het een duidelijke maatschappelijke relevantie heeft, of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn, dan kan Unia beslissen om met toestemming van het slachtoffer een beroep te doen op de rechtbank. Deze bevoegdheid kan ook ingezet worden als *ultimum remedium* wanneer de tegenpartij weigert om in dialoog te gaan of zich ondanks duidelijke indicaties van discriminatie onredelijk opstelt.

pourquoi Unia a décidé d'accorder la priorité à la voie extrajudiciaire.

Dans les cas de discrimination, Unia commence toujours par rechercher une solution extrajudiciaire. Avec l'accord de l'auteur du signalement, la partie adverse est informée du signalement et est invitée à transmettre sa version des faits ainsi que son éventuelle argumentation. S'il y a suffisamment d'indices d'une infraction à la législation antidiscrimination, Unia s'efforce d'abord de parvenir par le dialogue à un accord qui est acceptable pour toutes les parties concernées.

Dans un scénario idéal, on parvient à un accord sur les aspects suivants:

- Reconnaissance de la discrimination ou de la faute;
- Réparation ou solution satisfaisante pour la victime (comme des excuses, une nouvelle chance, une compensation financière...);
- Engagement formel de non-discrimination à l'avenir;
- Si nécessaire, mesures structurelles et/ou préventives (telles que formation, adaptation de la politique...);
- Communication du résultat à des fins de sensibilisation.

S'il s'agit de délits de haine, l'affaire est entre les mains de la police et/ou du parquet et Unia peut pousser à des mesures alternatives, par exemple par une plainte simple ou une constitution de partie civile.

Enfin, s'il s'agit de discours de haine, Unia donne la préférence à un dialogue constructif et au renforcement des capacités (*empowerment*) du requérant, à moins qu'il ne s'agisse d'infractions organisées ou extrêmement flagrantes, comme l'incitation à la violence.

Ce n'est que dans des cas exceptionnels qu'Unia saisit le tribunal (environ dans 1 % des dossiers). Il s'agit principalement d'affaires de *strategic litigation*. Lorsqu'une solution extrajudiciaire n'est pas possible, que le dossier est solidement étayé et qu'il est clairement pertinent sur le plan sociétal, ou lorsque les faits sont particulièrement sérieux, Unia peut décider, avec l'accord de la victime, de saisir le tribunal. Cette compétence peut également être utilisée comme ultime remède, lorsque la partie adverse refuse le dialogue ou se montre déraisonnable en dépit d'indices clairs de discrimination.

In de voorbije vijf jaar was het aantal gerechtelijke dossiers als volgt verdeeld:

- 2013: 8 strafrechtelijk en 6 burgerrechtelijk;
- 2014: 8 strafrechtelijk en 6 burgerrechtelijk;
- 2015: 7 strafrechtelijk en 7 burgerrechtelijk;
- 2016: 9 strafrechtelijk en 9 burgerrechtelijk;
- 2017: 2 strafrechtelijk en 11 burgerrechtelijk.

De website van Unia bevat een databank met rechtspraak die vrij geconsulteerd kan worden. De rechtspraak in de databank is gedeeltelijk afkomstig van de rechtszaken waarin Unia zelf betrokken partij was.

Anderzijds voorziet de omzendbrief COL13/2013 in de verplichting voor de parketmagistraten en de arbeidsauditeurs om automatisch alle afschriften van de vonnissen en arresten met betrekking tot discriminatie en haatmisdrijven door te sturen naar Unia en/of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Een dergelijke verplichting bestaat niet in burgerrechtelijke zaken en lijkt volgens Unia ook moeilijk te realiseren.

In de databank met rechtspraak kan gezocht worden aan de hand van een zoekmachine. Daarnaast plaatst Unia ook samenvattingen van rechtspraak op haar website (onder andere Raad van State, Hof van Justitie van de Europese Unie, geannoteerde versie VN Verdrag Handicap ...). Unia geeft op deze arresten een louter juridisch commentaar, onder meer op grond van de antwoorden die het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft gegeven op de prejudiciële vragen die aan haar werden gesteld. De website van Unia bevat twee instrumenten daartoe: Curia "rechtspraak per criterium" en Curia "rechtstechniek". De arresten van het Hof van Justitie geven bijvoorbeeld meer duidelijkheid over wat dient te worden verstaan onder directe discriminatie en verschuiving van de bewijslast. Deze juridische commentaar werd ook verwerkt in het Evaluatieverslag van Unia.

m. Nationaal mensenrechtenmechanisme

Het EU-bureau voor de grondrechten (FRA) heeft in een rapport naar aanleiding van zijn tiende verjaardag, een overzicht gemaakt van de voortgang van de fundamentele rechten in de EU.

Het FRA geeft aan: "tien jaar geleden hadden 16 lidstaten een nationale mensenrechteninstelling waarvan 11 het A-statut hadden, 5 het B-statut en

Au cours des cinq dernières années, le nombre de dossiers judiciaires s'établit comme suit:

- 2013: 8 au pénal et 6 au civil;
- 2014: 8 au pénal et 6 au civil;
- 2015: 7 au pénal et 7 au civil;
- 2016: 9 au pénal et 9 au civil;
- 2017: 2 au pénal et 11 au civil.

Le site internet d'Unia contient une banque de données sur la jurisprudence, qui peut être librement consultée. La jurisprudence dans cette banque de données provient en partie des actions en justice dans lesquelles Unia a lui-même été partie.

D'autre part, la circulaire COL13/2013 prévoit l'obligation pour les magistrats du parquet et les auditeurs du travail de transmettre automatiquement à Unia et/ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes toutes les copies des jugements et des arrêts en matière de discrimination et de délits de haine. Une telle obligation n'existe pas en matière civile, où elle serait difficile à mettre en œuvre.

Un moteur de recherche permet de faire des recherches dans cette banque de données. D'autre part, Unia publie aussi sur son site internet des synthèses de la jurisprudence (entre autres: Conseil d'État, Cour de Justice de l'Union européenne, version annotée de la Convention de l'ONU sur le handicap, etc.). Les commentaires d'Unia à propos de ces arrêts sont purement juridiques et se basent notamment sur les réponses données par la Cour de Justice de l'Union européenne aux questions préjudiciales qui lui ont été posées. Le site internet d'Unia comporte deux outils à cet effet: Curia "jurisprudence par critère" et Curia "approche technique". Les arrêts de la Cour de Justice donnent notamment des précisions sur ce qu'il faut entendre par discrimination indirecte et déplacement de la charge de la preuve. Ce commentaire juridique a été également intégré dans le rapport d'évaluation d'Unia.

m. Institution nationale des droits de l'Homme (INDH)

Dans son rapport pour ses 10 ans, l'agence des droits fondamentaux (FRA) fait l'état d'avancement des droits fondamentaux au sein de l'UE.

Elle indique "il y a dix ans, 16 états membres avaient une INDH, dont 11 avaient le statut A, cinq le statut B et une le statut C. En 2017 21 États membres ont établis

1 het C-statuut. In 2017 hebben 21 lidstaten een nationale mensenrechteninstelling geaccrediteerd, waarvan 17 het A-statuut hebben en 6 het B-statuut¹¹.

Vandaag heeft België zelfs geen nationale mensenrechteninstelling met B-statuut meer, ook al heeft Unia, in haar huidige vorm van interfederale instelling, de nodige stappen gezet om de B-accreditatie die aan het voormalige Centrum voor Gelijke Kansen was toegekend te verkrijgen. Wat dat betreft zal het dossier van Unia in mei 2018 onderzocht worden door het subcomité voor accreditaties.

Voor Unia is het duidelijk dat België zich moet voorzien van een instantie of een mechanisme waardoor de A-accreditatie mogelijk wordt gemaakt, zoals aangegeven in het regeerakkoord. Dit orgaan zou minimaal de volgende kenmerken moeten hebben:

- Rechtspersoonlijkheid;
- Een eigen budget;
- Eigen personeel;
- Onafhankelijk zijn conform de Principes van Parijs;
- Een interfederaal karakter.

Dit mechanisme zou, ten andere, op de een of andere manier rekening moeten houden met al de andere bestaande instellingen die, elk op hun domein, reeds actief zijn op het terrein van het bevorderen en eerbiedigen van bepaalde fundamentele rechten van burgers. Deze instellingen zijn overigens reeds actief binnen het Platform Mensenrechten.

Ten opzichte van wat nu reeds bestaat, zou een interfederaal mensenrechtenmechanisme het voordeel hebben als koppeling te functioneren, meer bepaald in het kader van de parallelle rapporteringen, tussen de verschillende actoren actief op internationaal vlak, in de VN (comités, speciale rapporteurs, enzovoort), in de Raad van Europa (ECRI, CPT, rapporteur voor Mensenrechten, Europees Hof voor de Rechten van de Mens, enzovoort) evenals in de Europese Unie (Handvest van de Grondrechten, FRA, relevante rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, enzovoort). Deze transversale missie wordt momenteel door niemand uitgevoerd. Dit mechanisme zou eveneens tot missie kunnen hebben de kennis over, en eerbiediging van, de mensenrechten te promoten op intern vlak. En het mechanisme zou kunnen overgaan tot een transversale monitoring van het overheidsbeleid op de verschillende bestuursniveaus, vanuit het perspectief van de mensenrechten.

¹¹ Between promise and delivery: 10 years of fundamental rights in the EU, FRA, 2017.

une INDH accréditée dont 17 ont le statut A et six le statut B¹¹.

Aujourd’hui la Belgique n'a même plus d'INDH de statut B, même si Unia, dans sa forme actuelle d'Institution interfédérale, a entamé les démarches pour récupérer l'accréditation B qui avait été reconnue à l'ancien Centre pour l'égalité des chances. A cet égard, le dossier d'Unia sera examiné par le sous-comité d'accréditation au mois de mai 2018.

Pour Unia, il est clair que la Belgique doit se doter d'une instance ou d'un mécanisme permettant l'accréditation A, comme indiqué dans l'accord de gouvernement. Cet organe devrait avoir les caractéristiques minimales suivantes:

- Une personnalité juridique;
- Un budget propre;
- Du personnel propre;
- Être indépendant conformément aux Principes de Paris;
- Un caractère interfédéral.

Par ailleurs, ce mécanisme devrait prendre en compte d'une manière ou d'une autre toutes les autres instances existantes et qui, chacune dans leur secteur, sont déjà actives dans la promotion et le respect de certains droits fondamentaux des citoyens. Ces instances sont d'ailleurs déjà actives au sein de la Plate-forme des droits de l'Homme.

Par rapport à ce qui existe déjà, un mécanisme inter-fédéral des droits de l'Homme aurait l'avantage de servir d'interface, notamment dans le cadre de rapportages parallèles, entre les nombreux acteurs internationaux, onusiens (comités, rapporteurs spéciaux, etc.), issus du Conseil de l'Europe (ECRI, CPT, rapporteur droits de l'Homme, Cour européenne des droits de l'Homme, etc.), ainsi que de l'Union européenne (Charte des droits fondamentaux, FRA, jurisprudence pertinente de la CJUE, etc.). Personne n'exerce aujourd'hui cette mission transversale. Ce mécanisme pourrait également avoir pour mission de promouvoir la connaissance et le respect des droits de l'Homme au niveau interne. Il pourrait enfin procéder à un monitoring transversal des politiques publiques menées à tous les niveaux de pouvoir à l'aune des droits de l'Homme.

¹¹ Between promise and delivery: 10 years of fundamental rights in the EU, FRA, 2017.

n. Platform Mensenrechten

Een lid van de commissie stelde een vraag over het oprichten van een overlegplatform tussen de verschillende gelijkheidsbevorderende organen van het land en over de aanpak van meervoudige discriminatie.

Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen maken deel uit van het Platform Mensenrechten, een gezamenlijk initiatief van 15 onafhankelijke publieke instellingen die een mandaat hebben om bepaalde fundamentele rechten van alle personen die in België leven te beschermen en te promoten.

Dit Platform omvat vandaag de volgende instellingen:

- Gegevensbeschermingautoriteit;
- College van de Federale Ombudsmannen;
- Comité P;
- Comité I;
- Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind;
- Centrale toezichtsraad voor het gevangeniswezen;
- Hoge Raad voor de Justitie;
- Délégué général aux droits de l'enfant;
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- Kinderrechtcommissaris;
- Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- Myria;
- Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens;
- Steunpunt Armoedebestrijding;
- Unia.

Deze instellingen ontmoeten elkaar één maal per maand. Ze overleggen over zaken van algemeen belang en ze ontvangen ook externe bezoekers (FRA, dienst mensenrechten FOD Justitie en FOD Buitenlandse Zaken, middenveld, enzovoort).

Daarnaast werken de instellingen ook samen in dossiers, zowel betreffende het zoeken naar een buitenrechtelijke oplossing als betreffende gerechtelijke acties. Een voorbeeld van zo'n samenwerking is de rechtszaak over een vrouw die ontslagen werd omdat ze kanker had en daardoor langdurig afwezig was¹². Een paar dagen nadat de vrouw te horen had gekregen dat ze kanker had, bleek ze ook zwanger te zijn. In dit dossier werd nauw samengewerkt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

n. Plateforme droits de l'Homme

Un membre de la commission a posé une question sur la création d'une plateforme de concertation entre les différents organes du pays chargés de promouvoir l'égalité et sur la manière de s'attaquer aux discriminations multiples.

Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes font partie de la Plateforme droits de l'Homme, une initiative commune de 15 institutions publiques indépendantes qui ont un mandat de protéger et de promouvoir certains droits fondamentaux de toutes les personnes vivant en Belgique.

La Plate-forme réunit aujourd'hui les instances suivantes:

- Autorité sur la protection des données;
- Collège des médiateurs fédéraux;
- Comité P;
- Comité R;
- Commission nationale des droits de l'enfant;
- Conseil central de surveillance pénitentiaire;
- Conseil supérieur de la Justice;
- Délégué général aux droits de l'enfant;
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- Kinderrechtcommissaris;
- Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- Myria;
- Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens;
- Service de lutte contre la pauvreté;
- Unia.

Ces institutions se rencontrent une fois par mois. Elles se concertent sur les matières d'intérêt général et elles reçoivent également des invités extérieurs (FRA, service droits de l'Homme du SPF justice ou du SPF affaires étrangères, société civile, etc.).

D'autre part, les institutions collaborent aussi dans des dossiers, aussi bien pour rechercher une solution extrajudiciaire que par rapport à des actions judiciaires. Un exemple parmi d'autres d'une telle collaboration est celui du dossier d'une femme qui a été licenciée parce qu'elle avait le cancer, ce qui avait entraîné une absence de longue durée¹². Quelques jours après avoir appris qu'elle avait le cancer, il est en outre apparu que cette femme était également enceinte. Dans ce dossier, Unia a étroitement collaboré avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

¹² ArbRb. Gent (afdeling Kortrijk), 25 oktober 2016.

¹² TT Gand (section Courtrai), 25 octobre 2016.

Andere voorbeelden zijn de dossiers betreffende minderjarigen waarin doorverwezen wordt naar, of samengewerkt wordt met, de Kinderrechtencommissaris of de Délégué Général aux Droits de l'Enfant. Of nog de dossiers betreffende het intrekken van veiligheidsmachtingen waarin doorverwezen wordt naar, of samengewerkt wordt met, de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer.

Ten slotte vertaalt deze samenwerking zich ook in wederzijdse adviesaanvragen betreffende dossiers die door een van de instellingen worden behandeld.

o. Eenheidsloket

Verschillende leden van de Commissie hebben aan Unia vragen gesteld over het eenheidsloket. Tijdens de hoorzitting van 31 januari 2018 werd reeds opgemerkt dat er al verschillende zaken bestaan op dat vlak.

— Al meer dan tien jaar zijn Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bereikbaar via een gemeenschappelijk gratis telefoonnummer¹³.

— Unia en het Instituut werken samen in concrete dossiers, zowel betreffende het zoeken naar een buitengerechtelijke oplossing als betreffende gerechtelijke acties.

— Vertegenwoordigers van Unia en het Instituut worden uitgenodigd om elkaars Raden van Bestuur bij te wonen.

— Unia en het Instituut zijn lid van Equinet, het Europese netwerk van instellingen die gelijkheid bevorderen, en ze werken daar samen rond bepaalde thema's (zoals het uitwerken van *Standards for Equality Bodies* – normen voor instellingen die gelijkheid bevorderen).

— Unia en het Instituut maken deel uit van het Platform Mensenrechten.

In de uitwerking van een "eenheidsloket" kan nog verder worden gegaan. Unia werkt bijvoorbeeld aan een nieuw dynamisch meldingsformulier voor de website en voorziet daarbij in een mogelijkheid om naar het Instituut door te verwijzen. De technische mogelijkheden worden momenteel onderzocht, onder meer de mogelijkheid om automatisch door te verwijzen bij de registratie van meldingen. Het einddoel is op een efficiënte en "warme" manier meldingen naar elkaar door te kunnen verwijzen. In verband daarmee worden momenteel ook de regels die worden opgelegd door de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG/GDPR) geanalyseerd. Zoals in de vorige vergadering al werd

¹³ Tel. 0800 12 800.

D'autres exemples sont les dossiers relatifs à des mineurs, pour lesquels il y a un renvoi vers, ou une collaboration avec, le *Kinderrechtencommissaris* ou le Délégué Général aux Droits de l'Enfant. Ou encore des dossiers concernant le retrait d'autorisations de sécurité, pour lesquels il y a un renvoi vers, ou une collaboration avec, la Commission pour la Protection de la Vie privée.

Enfin, cette collaboration se traduit également par des demandes d'avis mutuels dans des dossiers traités par une des institutions.

o. Guichet unique

Plusieurs membres de la commission ont interrogé Unia sur le guichet unique. Lors de l'audition du 31 janvier 2018, il a déjà été remarqué qu'il existait déjà plusieurs choses sur ce plan-là.

— Depuis plus de dix ans Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont joignables via un numéro vert de téléphone gratuit commun¹³.

— Unia et l'Institut collaborent dans des dossiers concrets, que ce soit dans la recherche de solutions extrajudiciaires ou dans le cadre d'actions en justice.

— Des représentants d'Unia et de l'Institut sont invités à assister à leurs Conseils d'administration respectifs.

— Unia et l'Institut sont membres d'Equinet, le réseau européen des organes de promotion de l'égalité et y collaborent sur certains thèmes (comme l'élaboration de *Standards for Equality Bodies* – normes pour les organes de promotion de l'égalité).

— Unia et l'Institut font partie de la Plateforme droits de l'Homme.

On peut encore aller plus loin dans le développement d'un "guichet unique". C'est ainsi par exemple qu'Unia est en train d'élaborer pour son site internet un nouveau formulaire de signalement de type dynamique, avec une possibilité de renvoyer le déclarant à l'Institut. Les possibilités techniques sont en train d'être examinées, notamment celle d'un renvoi automatique au moment de l'enregistrement d'un signalement. L'objectif final est de permettre aux institutions de se renvoyer les signalements l'une à l'autre de façon efficace et "conviviale". Dans ce contexte, les règles imposées par le Règlement général sur la protection des données (RGPD) sont également en cours d'analyse. Comme

¹³ Tél. 0800 12 800.

aangegeven, roept de uitwerking van een “eenheidsloket” ook vragen op. Een nieuw loket, met een nieuwe naam, een nieuwe identiteit, vraagt inspanningen inzake promotie en communicatie bij de bevolking; en dit terwijl Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen beiden investeren en initiatieven nemen om hun werking bekend te maken.

Bovendien mag het idee van een “eenheidsloket” ook niet de plaats innemen van het kostbare en noodzakelijke werk dat wordt uitgevoerd door de organisaties, de verenigingen en de actoren die in rechtstreeks contact staan met de potentiële slachtoffers en die, het vaakst in een goede verstandhouding met Unia, diensten en loketten ter beschikking stellen waar de burger terecht kan.

Wat de contactnames met Unia betreft, meldt Unia dat de organisatie zo laagdrempelig mogelijk wil zijn en via verschillende wegen bereikbaar wil zijn.

Er is een telefoonpermanentie (op weekdagen dagelijks van 9u tot 17u), er zijn de lokale contactpunten en permanenties in zowat 20 steden in heel het land, er is het meldingsformulier op de website, enzovoort.

Dit leidde in 2016 bijvoorbeeld tot 5619 meldingen bij Unia, waarvan 60 % gebeurden via de website en e-mail¹⁴ en 33 % via de telefoon¹⁵. Een klein percentage, 7 %, gebeurde per brief, plaatsbezoek of via een andere weg.

Unia registreerde in 2017 2980 oproepen via het gratis nummer – dat wordt vermeld op de website, de Facebookpagina van Unia en op de publicaties. 75 % van de oproepen komen binnen via het gratis nummer.

p. Verslag expertencommissie

Een lid van de commissie heeft het standpunt gevraagd van Unia over de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie.

Unia is verheugd te merken dat de Evaluatiecommissie zich niet alleen heeft gesteund op het Evaluatieverslag dat door Unia werd opgesteld, maar ook op de barometers en de socio-economische monitoring die door Unia worden gepubliceerd. 17 van de 27 aanbevelingen die Unia geformuleerd heeft

souligné lors de la réunion précédente, la mise en place d'un “guichet unique” soulève certaines questions. Un nouveau guichet, doté d'un nouveau nom et d'une nouvelle identité, demande des efforts en matière de promotion et de communication auprès de la population, et ce, au moment où Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes investissent et prennent tous deux des initiatives afin de faire mieux connaître leur fonctionnement.

De plus, l'idée d'un “guichet unique” ne peut pas non plus se substituer au travail précieux et nécessaire effectué par les organisations, les associations et les acteurs qui sont en contact direct avec les victimes potentielles et qui, le plus souvent en bonne intelligence avec Unia, mettent des services et des guichets à la disposition du citoyen.

En ce qui concerne les prises de contact avec Unia, Unia signale que l'organisation veut être aussi aisément accessible que possible et être contactable par différents moyens.

Il y a une permanence téléphonique (de 9 à 17 h chaque jour ouvrable de la semaine), il y a les services locaux et des permanences dans près des 20 villes dans le pays, il y a le formulaire de signalement sur le site internet, etc.

Cela a permis à Unia d'enregistrer par exemple 5 619 signalements en 2016, dont 60 % via le site internet et par e-mail¹⁴ et 33 % par téléphone¹⁵. Un petit pourcentage, 7 %, est parvenu par courrier, par visite sur place ou par un autre moyen.

2 980 appels sont parvenus à Unia en 2017 via le Numéro vert – qui est mentionné entre autres sur le site internet, sur la page Facebook d'Unia et sur les publications d'Unia. 75 % des appels téléphoniques se font via le Numéro vert.

p. Rapport commission d'experts

Un membre de la commission a demandé le point de vue d'Unia sur les recommandations de la Commission d'évaluation.

Unia se réjouit de constater que la Commission d'évaluation ne s'est pas uniquement appuyé sur le rapport d'évaluation d'Unia, mais aussi sur les baromètres et le monitoring socio-économique qu'Unia a publiés. 17 des 27 recommandations formulées par Unia dans son rapport d'évaluation ont été reprises – sous une

¹⁴ In totaal 3 388 meldingen.

¹⁵ In totaal 1 845 meldingen.

¹⁴ 3 388 signalements au total.

¹⁵ 1 845 signalements au total.

in zijn Evaluatieverslag werden – onder één of andere vorm – hernomen in de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie.

Het verheugt Unia eveneens dat de Evaluatiecommissie een aantal zaken verder wil (laten) onderzoeken of uitwerken, zoals de redenen voor het geringe aantal rechtsvorderingen wegens discriminatie ingeleid door het Openbaar Ministerie enerzijds en de belangengroepen anderzijds (§ 246); de gids met *best practices* waarin wordt omschreven welke feiten een vermoeden van discriminatie kunnen doen ontstaan (§ 299) en het seponeringsbeleid (§ 402).

2. Het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

a. De discriminatiecriteria

Er werd een vraag gesteld over de invoering van het criterium gezinsverantwoordelijkheid in de genderwet. Voor het Instituut moet deze discriminatiegrond een autonoom beschermd criterium zijn in de genderwet, net als borstvoeding en vaderschap, geslacht, moederschap, zwangerschap, bevalling, geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie.

Hierover werd een meer gedetailleerde aanbeveling geformuleerd, die binnenkort naar de regering zal worden verzonden.

Wat het vaderschapsverlof betreft, heeft het Instituut al lang geleden aanbevolen om het verplicht te maken.

Er werd ook een vraag gesteld over de erkenning van associatieve discriminatie. In het arrest in de zaak Coleman, dat betrekking had op de ouder van een gehandicapt kind, erkende het Europees Hof van Justitie de associatieve discriminatie.

In het algemeen kunnen er drie redenen zijn voor de invoering van een nieuwe discriminatiegrond: ofwel om een lacune weg te werken, ofwel om een einde te maken aan een controverse in de rechtspraak, ofwel om een evolutie in de rechtspraak te verankeren in de wet. Bij de erkenning van associatieve discriminatie zou het dus om de derde reden gaan en het Instituut is daar voorstander van.

Ten slotte moet er werk worden gemaakt van het aanpakken van meervoudige discriminatie.

forme ou sous une autre – dans les recommandations de la Commission d'évaluation.

Unia se réjouit également que la Commission d'évaluation souhaite (faire) explorer plus en profondeur ou développer un certain nombre de choses, comme les raisons du faible nombre d'actions en justice pour discrimination intentées par le Ministère public, d'une part, et par les groupes de défense d'intérêt, de l'autre (§ 246); le guide des bonnes pratiques qui décrit quels faits peuvent faire naître une suspicion de discrimination (§ 299) et la politique de classements sans suite (§ 402).

2. L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes

a. Les critères de discrimination

Une question a été posée concernant l'introduction du critère de la responsabilité familiale dans la loi genre. Pour l’Institut, ce motif de discrimination devrait être un critère protégé autonome dans la loi genre, ainsi que les motifs de l'allaitement et de la paternité, au même titre que le sexe, la maternité, la grossesse, l'accouchement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre.

Une recommandation plus détaillée a été rédigée sur ce motif et sera envoyée prochainement au gouvernement.

En ce qui concerne le congé de paternité, l’Institut a remis de longue date une recommandation afin de la rendre obligatoire.

Une question a également été posée concernant la reconnaissance de la discrimination par association. En effet, dans son arrêt Coleman qui s'appliquait au parent d'un enfant handicapé, la Cour de justice de l'Union européenne a reconnu la discrimination par association.

En général, l'introduction d'un nouveau motif de discrimination peut avoir trois raisons: soit combler une lacune, soit mettre fin à une controverse dans la jurisprudence, soit au contraire, consacrer une évolution jurisprudentielle dans la loi. La reconnaissance de la discrimination par association viserait donc la troisième option et l’Institut y est favorable.

Enfin, en ce qui concerne la discrimination multiple, c'est un sujet qui mérite qu'on s'y attarde.

In België heeft de wetgever ervoor gekozen om te werken op basis van een gesloten lijst van discriminatiegronden. Eenzelfde persoon kan echter meerdere beschermde kenmerken hebben, bijvoorbeeld een lesbische vrouw met een handicap.

In de rechtsleer worden de volgende onderscheiden gemaakt:

- Meervoudige discriminatie: eenzelfde persoon wordt op verschillende gronden gediscrimineerd op verschillende momenten;

- Samengestelde of cumulatieve discriminatie: discriminatie op verschillende gronden die tegelijkertijd bij elkaar komen, waarbij het mogelijk blijft om de respectievelijke rollen van de verschillende gronden te onderscheiden;

- Intersectionele discriminatie: de gronden zijn intrinsiek met elkaar verbonden en de respectievelijke invloed van verschillende gronden kan niet worden ontrafeld. Bijvoorbeeld: een werkgever weigert een promotie aan een zwarte vrouw. Ze had die wel gekregen als ze een man was geweest, zelfs een zwarte man, of als ze een blanke vrouw was geweest. Het is de combinatie van beide criteria die problematisch is.

In de Belgische wetgeving worden deze types discriminatie echter niet erkend.

In de rechtspraak wordt meervoudige discriminatie soms erkend – een werkgever weigert bijvoorbeeld om een man in dienst te nemen op grond van het feit dat hij niet zou passen in een team van jonge vrouwen – en soms niet – een zwangere vrouw wordt ontslagen wegens borstkanker, waarbij de discriminatie op grond van de gezondheidsstatus wordt erkend, maar op grond van geslacht niet.

Anderzijds lijkt intersectionele discriminatie niet meer te zijn erkend sinds het arrest Parris van het Europees Hof van Justitie. Volgens dit arrest, dat betrekking had op leeftijd en seksuele geaardheid, kan een discriminatie op grond van een combinatie van beide criteria niet worden erkend als deze niet voor elk criterium afzonderlijk kan worden bewezen.

Het is echter belangrijk om te spreken over meervoudige en intersectionele discriminatie, omdat mensen met meerdere beschermde kenmerken vaker slachtoffer zijn van ongelijkheid en discriminatie.

Onderzoeken, zoals het onderzoek van de Koning Boudewijnstichting naar de werkgelegenheid van

En België, le législateur a choisi de travailler sur la base d'une liste fermée de motifs de discrimination. Pourtant, une même personne peut posséder plusieurs caractéristiques protégées. Par exemple, être femme homosexuelle et handicapée.

Dans la doctrine, les distinctions suivantes sont faites:

- Discrimination multiple: lorsqu'une même personne est discriminée pour différents motifs à différentes occasions;

- Discrimination composée ou cumulative: lorsqu'une discrimination est fondée sur plusieurs motifs qui s'ajoutent les uns aux autres à la même occasion. Il reste possible de distinguer le rôle respectif des différents motifs;

- Discrimination intersectionnelle: lorsque les motifs sont liés intrinsèquement et on ne peut démêler l'influence respective des différents motifs. Par exemple, un employeur refuse une promotion à une femme noire. Elle l'aurait eue si elle avait été un homme, même noir ou si elle avait été une femme blanche. C'est la combinaison des deux critères qui pose problème.

La législation belge ne reconnaît pas ces types de discrimination.

Dans la jurisprudence, la discrimination multiple est parfois reconnue – par exemple, un employeur refuse d'engager un homme au motif qu'il ne pourrait pas s'intégrer dans une équipe de jeunes femmes – et parfois non – par exemple, une femme enceinte est licenciée en raison de son cancer du sein. La discrimination fondée sur l'état de santé est reconnue mais pas sur le sexe.

En revanche, la discrimination intersectionnelle ne semble pas être reconnue depuis l'arrêt Parris de la Cour de Justice de l'Union européenne. Selon cet arrêt qui concernait l'âge et l'orientation sexuelle, lorsqu'une discrimination ne peut être reconnue pour chaque critère pris isolément, elle ne peut être déduite de la combinaison des deux critères.

Il est cependant important de parler de discriminations multiples et intersectionnelles, parce que les personnes qui présentent plusieurs caractéristiques protégées sont plus souvent victimes d'inégalités et de discrimination.

Des études, comme l'étude de la Fondation Roi Beaudouin sur l'emploi des femmes dans les entreprises

vrouwen in beschutte werkplaatsen, wijzen regelmatig op deze ongelijkheid. Bovendien erkennen verschillende internationale instrumenten dat vrouwen in het algemeen meer te maken krijgen met ongelijkheid.

De mogelijkheid om meervoudige en intersectionele discriminatie in de wet te erkennen moet worden onderzocht. Het probleem ligt immers niet in de samenwerking tussen de instanties, zoals Unia en het Instituut, die samen ingrijpen wanneer dat nodig is, maar in de moeilijkheid om de wet te interpreteren zonder duidelijkheid hieromtrent.

B. De mogelijke rechtvaardigingsgronden

De genderwet voorziet drie grote categorieën van mogelijke rechtvaardigingsgronden om verschillen in behandeling toe te staan die juridisch aanvaardbaar zijn.

De eerste rechtvaardigingsgrond is specifiek voor het domein werk, namelijk de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten, bijvoorbeeld om een acteur of actrice te kunnen kiezen naargelang de vereisten van de film. Het Instituut beveelt aan om met een zeer limitatieve lijst van beroepen die aan een man of een vrouw kunnen worden voorbehouden te werken.

De andere categorie is specifiek voor het domein van goederen en diensten en biedt, onder bepaalde voorwaarden, exclusieve toegang tot een goed of dienst aan het ene of het andere geslacht.

Op dit punt vermeldt de Europese richtlijn 2004/113/EG de uitzonderingen die aanvaardbaar zouden kunnen zijn.

Overweging 16 van de richtlijn zegt hierover het volgende, "Verschillen in behandeling zijn alleen aanvaardbaar indien zij gerechtvaardigd worden door een legitiem doel. Een legitiem doel kan bijvoorbeeld de bescherming van slachtoffers van seksegerelateerd geweld (opvanghuizen voor personen van hetzelfde geslacht), redenen van persoonlijke levenssfeer en zedelijkheid (het bieden van onderdak in iemands eigen woning), bevordering van de gelijkheid of van de belangen van mannen en vrouwen (vrijwillige organisaties voor personen van hetzelfde geslacht), vrijheid van vereniging (lidmaatschap van particuliere clubs met leden van hetzelfde geslacht) of het organiseren van sportactiviteiten (sportevenementen voor personen van hetzelfde geslacht) zijn. Iedere beperking moet evenwel passend en noodzakelijk zijn

de travail adapté, soulignent régulièrement cette inégalité. Plusieurs instruments internationaux reconnaissent en outre que les femmes rencontrent en général plus d'inégalités.

Il conviendrait d'analyser la possibilité de reconnaître la discrimination multiple et intersectionnelle dans la loi. Le problème ne se situe en effet pas dans la collaboration entre les institutions, comme Unia et l'Institut, qui interviennent ensemble quand c'est nécessaire, mais dans la difficulté d'interpréter la loi sans orientation claire sur ce point.

b. Les motifs de justification possible

Dans la loi genre, trois grandes catégories de justifications sont possibles afin d'autoriser des différences de traitement qui sont acceptables sur le plan légal.

La première cause de justification est spécifique au domaine de l'emploi, il s'agit des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, par exemple pour pouvoir sélectionner un acteur ou une actrice selon les besoins du film. L'Institut recommande de travailler sur la base d'une liste très limitative d'emplois qui peuvent être réservés à un homme ou à une femme.

L'autre catégorie est spécifique au domaine des biens et services et permet, dans certaines conditions, l'accès exclusif pour un sexe ou pour un autre à un bien ou un service.

Sur ce point, la directive européenne 2004/113/CE oriente vers les exceptions qui pourraient être acceptables.

Selon le considérant 16 de la directive, "les différences de traitement ne peuvent être acceptées que lorsqu'elles sont justifiées par un objectif légitime. Peuvent par exemple être considérées comme un objectif légitime la protection des victimes de violences à caractère sexuel (dans le cas de la création de foyers unisexes), des considérations liées au respect de la vie privée et à la décence (lorsqu'un personne met à disposition un hébergement dans une partie de son domicile), la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes (par des organismes bénévoles unisexes par exemple), la liberté d'association (dans le cadre de l'affiliation à des clubs privés unisexes) et l'organisation d'activités sportives (par exemple de manifestations sportives unisexes). Toute limitation

volgens de in de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie vastgelegde criteria.”.

Wat sportbeoefening betreft, oordeelde een uitspraak van het Hof van beroep in Luik op 4 november 2014 dat dit domein enerzijds onder de gemeenschapsbevoegdheid valt en anderzijds dat dit door een legitiem doel kon worden gerechtvaardigd en dat de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk waren.

Daarom is het aangewezen om, zo nodig met een koninklijk besluit, te verduidelijken welke rechtvaardighingen al dan niet toegestaan zijn.

Tot slot is er nog de derde categorie, die zowel van toepassing is op het domein werk als op goederen en diensten. Dit zijn de positieve acties.

In dit verband werd de vraag gesteld of het Instituut werd geraadpleegd over positieve acties. Het Instituut werd inderdaad geconfronteerd met meerdere dossiers over positieve acties, zoals IT-opleidingen voorbehouden voor vrouwen of werkgevers die bij gelijke cv's liever vrouwen willen aanwerven dan mannen.

Het Instituut kon zijn aanbevelingen en zijn evaluatierrapport voorleggen aan de regering.

c. De doeltreffendheid van de wet

a. In het domein van de loondiscriminatie

Er werd een vraag gesteld over de mogelijke omzetting in de Belgisch wetgeving van de onlangs in IJsland aangenomen wet om onderrapportage tegen te gaan.

De vertegenwoordiger van het IGVM herinnert eraan dat IJsland een certificeringsmechanisme heeft ontwikkeld, waarbij bedrijven met 25 of meer (m/v) werknemers bij de IJslandse staat een certificering moeten aanvragen die bewijst dat vrouwen en mannen een gelijk loon krijgen voor een gelijkwaardige functie. Deze certificering moet om de 3 jaar worden hernieuwd. De boetes kunnen oplopen tot 400 euro per dag.

Daarnaast vermeldt de vertegenwoordiger van het IGVM ook de commissie voor gelijk loon (*commission d'équité salariale*) in Quebec, die steekproefsgewijze controles van hetzelfde type uitvoert in bedrijven.

Al deze maatregelen zijn bedoeld om de lonen transparanter te maken.

In België heeft de wet van 2012 ter bestrijding van de loonloof ook voor instrumenten gezorgd om

devrait toutefois être appropriée et nécessaire, conformément aux critères tirés de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.”.

En ce qui concerne la pratique sportive, un arrêt de la Cour d'appel de Liège du 4 novembre 2014 a estimé d'une part que ce domaine appartenait aux compétences communautaires et d'autre part que cela pouvait être justifié par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

C'est pourquoi il conviendrait de préciser, au besoin par un arrêté royal, les justifications autorisées ou non.

Enfin, une dernière catégorie est applicable aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans le domaine des biens et services. Il s'agit des actions positives.

À cet égard, la question a été posée de savoir si l'Institut a été consulté sur les mesures d'action positive. L'Institut a en effet été confronté à plusieurs dossiers concernant des actions positives comme des formations en informatique réservées aux femmes ou encore des employeurs qui souhaitent recruter des femmes par préférence à des hommes à C.V. égal.

L'Institut a pu présenter ses recommandations ainsi que son rapport d'évaluation au gouvernement.

c. L'effectivité de la loi

a. Dans le domaine de la discrimination salariale

Une question a été posée sur une éventuelle transition en droit belge de la loi récente votée en Islande afin de lutter contre le sous-rapportage.

Le représentant de l'IEFH rappelle que l'Islande a mis au point un mécanisme de certification selon lequel les entreprises de 25 salariés ou plus devront demander à l'État islandais une certification qui prouvera qu'une femme est rémunérée de façon égale à un homme pour une fonction de même valeur. Cette certification doit être renouvelée tous les 3 ans. Les amendes peuvent aller jusqu'à 400 euros par jour.

Le représentant de l'IEFH mentionne aussi la commission d'équité salariale au Québec qui procède à des contrôles du même type, mais de manière aléatoire, dans les entreprises.

Toutes ces mesures vont dans le sens d'une plus grande transparence des salaires.

En Belgique, la loi de 2012 visant à lutter contre l'écart salarial a également entraîné le développement

loonongelijkheid te bestrijden door de transparantie te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn het verslag over het loonbeleid dat binnen de Ondernemingsraad moet worden besproken en de controle van functieclassificaties door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de paritaire comités die daarover beschikken.

Een versterking van de instrumenten om loonongelijkheid te bestrijden zou dit principe doeltreffender kunnen maken.

De vertegenwoordigers van het IGVM vestigen echter de aandacht op twee mogelijke vragen: enerzijds de vraag wat de plaats van de sociale partners zou zijn in het mechanisme en anderzijds welke middelen en hulpbronnen absoluut noodzakelijk zijn om zo'n uitgebreide controle uit te voeren.

Tot slot vestigt het Instituut de aandacht op het feit dat loontransparantie slechts één element is in de strijd tegen de loonkloof. Het Instituut stelt daarnaast ook nog andere opties voor, zoals:

- de bestrijding van onvrijwillig deeltijds werk (slechts 8 % van de vrouwen en 7 % van de mannen zou een voltijdse baan weigeren) door meer voltijdse en kwaliteitsvolle banen aan te bieden;
- de plaats van vaders in het gezin versterken door
 - o verplicht vaderschapsverlof
 - o flexibeler ouderschapsverlof
- o de bedrijven te verplichten om vaders te informeren over verschillende mogelijkheden om werk en gezin te combineren, in het bijzonder via ouderschapsverlof en tijdskrediet om familiale redenen;
- het aantal opvangplaatsen voor kinderen en zorgbehoevende volwassenen uitbreiden.

De vertegenwoordigers van het IGVM wensen nogmaals de noodzaak om voldoende ontradende sancties te voorzien te benadrukken. Momenteel weegt het risico op een mogelijke en losstaande klacht niet zwaar genoeg om de daders van discriminatie te doen veranderen, omdat dat nog altijd minder kost dan structurele veranderingen doorvoeren.

Bij de invoering van de term "gelijk of gelijkwaardig werk" is deze nuance zeer belangrijk. Het komt immers zelden voor dat twee mensen, mannen of vrouwen, precies hetzelfde werk doen, maar toch kunnen ze werk van een gelijke waarde verrichten.

des outils afin de lutter contre les inégalités salariales en renforçant la transparence des salaires. On peut par exemple citer le rapport de la politique de rémunération qui doit être discuté au sein du Conseil d'entreprise et le contrôle des classifications de fonctions par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour les commissions paritaires qui disposent de classifications de fonctions.

Un renforcement des outils destinés à lutter contre les inégalités salariales pourrait permettre de rendre ce principe plus effectif.

Toutefois, les représentants de l'IEFH attirent l'attention sur deux questions qui pourraient se poser: d'une part, quelle serait la place des partenaires sociaux dans le mécanisme et, d'autre part, les moyens et ressources absolument nécessaires pour procéder à un tel contrôle aussi étendu.

Enfin, l'Institut attire l'attention sur le fait que la transparence des salaires n'est qu'un élément parmi d'autres pour lutter contre l'écart salarial. L'Institut propose en outre d'autres pistes comme:

- lutter contre le temps partiel subi (seulement 8 % des femmes et 7 % des hommes refuseraient un travail à temps plein) en proposant davantage d'emplois temps plein et de qualité;
- renforcer la place des pères dans la famille
 - o congé de paternité obligatoire
 - o plus de flexibilité pour le congé parental
 - o obligation des entreprises d'informer les pères quant aux différentes possibilités de concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment via les congés parentaux et crédit-temps pour raison familiale;
- renforcer le nombre de places d'accueil pour les enfants et les adultes dépendants.

Les représentants de l'IEFG souhaitent encore une fois souligner la nécessité de prévoir des sanctions suffisamment dissuasives. Actuellement, le risque d'une plainte éventuelle et isolée ne pousse pas les auteurs de discriminations à évoluer, car cela coûte toujours moins cher que de faire des changements structurels.

En ce qui concerne l'introduction de l'expression "travail égal ou de valeur égal", cette nuance est très importante. Il est rare que deux personnes, hommes ou femmes, fassent exactement le même travail, mais pour autant ils peuvent exécuter un travail de même valeur.

b. In het domein van de alternatieve straffen en systemen

Met betrekking tot alternatieve straffen en bemiddeling wenst het Instituut te benadrukken dat het altijd voorstander is van een buitengerechtelijke beslechting van geschillen.

Sinds 2007 heeft het Instituut 68 rechtszaken aangespannen, minder dan 10 dossiers per jaar, hoewel het Instituut ongeveer 2000 klachten heeft ontvangen tussen 2007 en 2016. Het doel van het Instituut is dan ook om te overtuigen in plaats van te verplichten.

Het Instituut heeft ook kennis genomen van de voorstellen van de Evaluatiecommissie om bepaalde zaken via bemiddeling te regelen, bijvoorbeeld bij burengeschillen. De Commissie wilde dit idee verder uitdiepen en het Instituut zal hun conclusies over deze interessante piste zeer aandachtig volgen.

Het komt inderdaad soms voor dat het Instituut meldingen ontvangt die meer over privéconflicten gaan dan over discriminaties in de strikte zin van het woord, bijvoorbeeld over onenigheid tussen ex-partners.

c. In het domein van de persmisdrijven

Met betrekking tot artikel 150 van de Grondwet over persmisdrijven, is het Instituut inderdaad van mening dat haatdragende seksistische uitspraken en alle discriminatiegronden op dezelfde wijze moeten worden behandeld als racistische en xenofobe haatdragende uitlatingen. Op dit moment kan immers alleen dat soort persmisdrijven worden bestraft en het is moeilijk om het Hof van assisen bijeen te brengen, wat uiteindelijk tot een gevoel van straffeloosheid kan leiden.

d. In het domein van het seksisme

Het Instituut werd ook gevraagd naar de doeltreffendheid van de seksismewet.

Ter herinnering vermelden de vertegenwoordigers van het Instituut dat de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van het seksisme in de openbare ruimte “elk gebaar of handeling, in het openbaar of in aanwezigheid van getuigen, die bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie” bestraft.

Het doel is om vormen van seksistisch gedrag te bestraffen waartegen vóór het aannemen van de

b. Dans le domaine des sanctions et systèmes alternatifs

Au sujet des systèmes alternatifs de sanctions et de médiation, l’Institut tient à souligner qu’il privilégie toujours le règlement non judiciaire des conflits.

Depuis 2007, l’Institut a introduit 68 actions en justice, soit moins de 10 dossiers par an, alors que l’Institut a reçu environ 2000 plaintes entre 2007 et 2016, car l’objectif pour l’Institut est de convaincre plutôt que d’imposer.

L’Institut a également pris connaissance des suggestions de la Commission d’Évaluation pour régler certaines affaires par la médiation lorsqu’il s’agit par exemple de conflits de voisinage. À cet égard, la Commission souhaitait approfondir cette idée et l’Institut suivra avec beaucoup d’attention leurs conclusions sur cette piste intéressante.

En effet, il arrive que l’Institut reçoive des signalements qui relèvent davantage du conflit privé que de la discrimination au sens strict (disputes entre ex-partnaires par exemple).

c. Dans le domaine des délits de presse

En ce qui concerne l’article 150 de la Constitution qui vise les délits de presse, l’Institut pense effectivement que les discours de haine sexistes et l’ensemble des motifs de discrimination devraient être traités comme les discours de haine racistes et xénophobes. En effet, actuellement, seul ce type de délits de presse peut être correctionnalisé et il est compliqué de réunir la Cour d’assises, ce qui peut finalement entraîner un sentiment d’impunité.

d. Dans le domaine du sexism

L’Institut a également été interrogé sur l’effectivité de la loi sexism.

Pour rappel, les représentants de l’Institut mentionnent que la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexism dans l’espace public punit “tout comportement ou geste, en public ou en présence de témoins, visant à considérer une personne comme inférieure ou à la mépriser en raison de son sexe ou encore de la réduire à sa dimension sexuelle”.

L’objectif est de sanctionner des formes de comportements sexistes contre lesquelles on ne pouvait

seksismewet geen actie kon worden ondernomen en waartegen nu juridische stappen mogelijk zijn.

De wet beperkt zich niet alleen tot intimidatie op straat, maar heeft ook betrekking op gedrag op het werk en op andere openbare plaatsen. De strijd tegen seksisme is van essentieel belang, want seksisme is een vruchtbare voedingsbodem voor discriminatie en intimidatie.

In naam van de vrijheid van meningsuiting werd een beroep tot nietigverklaring ingediend bij het Grondwettelijk Hof. Het Instituut is tussengekomen om de wet te verdedigen. Het Hof heeft het beroep tot nietigverklaring verworpen in een arrest van 25 mei 2016 en dit met de volgende redenen gemotiveerd:

“De door de wetgever nagestreefde doelstelling [door de goedkeuring van de seksismewet] bestaat overigens niet alleen erin de rechten van de slachtoffers van seksistische gebaren of handelingen te beschermen, maar ook de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, hetgeen een fundamentele waarde van de samenleving is, waarvan de verwezenlijking ten goede komt aan alle leden ervan en niet alleen aan de mogelijke slachtoffers van seksisme.”.

Velen vragen zich af of de seksismewet niet louter symbolisch is. Het Instituut stelt voor om de zaken ruimer te bekijken:

- Er zijn veroordelingen en disciplinaire sancties.
- Seksisme is een van de domeinen waar de onderrapportage het grootst is. Volgens een enquête over de perceptie van seksisme door vrouwen en mannen in bedrijven in Frankrijk (2016), reageerde 63 % van de vrouwelijke slachtoffers niet of wilden zij dit gedrag niet aan de kaak stellen omdat ze dachten dat het tot niets zou leiden of uit angst voor represailles.
- De wet is nog recent en het doel is om een mentaliteitsverandering op gang te brengen, wat altijd tijd kost. De wet van 30 juli 1981, die een pioniersrol speelde bij het veranderen van de houding ten opzichte van racisme en vreemdelingenhaat, heeft ook veel tijd nodig gehad om door te dringen.

In dat verband heeft het Instituut een brochure gepubliceerd om de seksismewet meer bekendheid te geven.

- De doeltreffendheid van de wet kan niet alleen afgemeten worden aan het aantal veroordelingen. Zoals het Grondwettelijk Hof benadrukte, is het aannemen van

entreprendre aucune action avant l'adoption de la loi sexism, et contre lesquelles on peut désormais intervenir sur le plan légal.

La loi ne se limite pas au harcèlement de rue à proprement parler et vise aussi les comportements commis au travail et dans d'autres lieux publics. La lutte contre le sexism est essentielle, car le sexism est un terrain fertile pour la discrimination et le harcèlement.

Un recours en annulation a été introduit auprès de la Cour Constitutionnelle au nom de la liberté d'expression. L'Institut est intervenu afin de défendre la loi. La Cour a rejeté le recours en annulation dans un arrêt du 25 mai 2016 et a motivé sa décision comme suit:

“L'objectif poursuivi par le législateur [en adoptant la loi sexism] n'est, au demeurant, pas uniquement de protéger les droits des victimes de gestes ou de comportements sexistes mais, également, de garantir l'égalité des femmes et des hommes, ce qui est une valeur fondamentale de la société dont la réalisation bénéfice à la totalité de ses membres et pas seulement aux victimes potentielles de sexism.”.

Beaucoup de personnes se demandent si la loi sexism n'est pas purement symbolique. À cela l'Institut propose une réflexion plus vaste:

- Il y a des condamnations et des sanctions disciplinaires.
- Le sexism est un des domaines où il y a le plus de sous-rapportage. Selon une enquête sur la perception du sexism par les femmes et les hommes en entreprise en France (2016), 63 % des femmes victimes n'ont pas réagi ou n'ont pas souhaité dénoncer ces comportements car elles considèrent que cela n'aurait servi à rien ou par peur des représailles.
- La loi est encore récente et l'objectif est de changer les mentalités, ce qui prend toujours du temps. La loi du 30 juillet 1981, qui se voulait pionnière dans l'évolution des mentalités en matière de racisme et de xénophobie, a aussi mis du temps à s'implanter.

À cet égard, l'Institut a publié une brochure afin de mieux faire connaître la loi sexism.

- L'efficacité de la loi ne se mesure pas uniquement au nombre de condamnations. Comme l'a souligné la Cour constitutionnelle, adopter une loi est un signal fort et

een wet een sterk signaal en “de bevestiging van het strafbare karakter van een gedrag, omdat het door de wetgever onbestaanbaar wordt geacht met de fundamentele waarden van de democratie, [en] kan [het] ook een educatief en preventief effect hebben.”.

- De seksismewet maakt het mogelijk om bepaalde acties zoals sensibiliserende en educatieve campagnes of interventies van het Instituut bij de behandeling van bepaalde dossiers te legitimeren.

Een lid wees op een daling van het aantal meldingen over seksisme in 2013, terwijl er over het geheel genomen net een gestage toename is van het aantal meldingen met betrekking tot seksisme. In dit verband onderstreept het Instituut dat meldingen over seksisme rechtstreeks verband houden met de zichtbaarheid van het onderwerp in de media. Men ziet dat er bij sommige dossiers een “buzz” ontstaat waardoor meer mensen een melding doen, zelfs als ze niet direct slachtoffer zijn. Als voorbeelden halen de vertegenwoordigers van het IGVM de hostessen op het Autosalon in 2012 aan, de affiches voor een wielerwedstrijd met een renner die in de billen van een bloemenmeisje knijpt in 2015, de “Sugar daddy”-affiches in 2017, enzovoort.

e. In het domein van de controle van de toepassing van de wet

Een essentieel element voor een doeltreffende toepassing van de genderwet is de betrokkenheid van de gerechtelijke diensten en de inspectiediensten.

Wat deze twee punten betreft, benadrukt het Instituut dat het actief en kosteloos samenwerkt met verschillende partners.

a) De gerechtelijke wereld

Ten eerste werkt het Instituut samen in het kader van omzendbrief COL 13/2013. COL 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven heeft als doel om het opsporings- en vervolgingsbeleid te uniformiseren, door:

— feiten van discriminatie en haatmisdrijven efficiënter te identificeren en registreren (bijvoorbeeld codes voor PV's haatmisdrijven en feiten van discriminatie);

— de parketmagistraten, het arbeidsauditoraat, de politie en de bevoegde sociale inspectiediensten voor de problematiek en de bestaande wetgeving te sensibiliseren;

“l'affirmation du caractère infractionnel d'un comportement, parce qu'il est jugé par le législateur incompatible avec les valeurs fondamentales de la démocratie, [et il] peut aussi avoir un effet éducatif et préventif.”.

- La loi sexism permet de légitimer certaines actions comme des campagnes de sensibilisation et d'éducation ou des interventions de l'Institut dans le traitement de certains dossiers.

Un membre a souligné une baisse des signalements dans le domaine du sexe en 2013, alors que dans l'ensemble ce type de signalement est en augmentation constante. À cet égard, l'Institut souligne que les signalements relatifs au sexe dépendent directement de la visibilité de la thématique dans les médias. On constate un effet de “buzz” sur certains dossiers qui incitent plus de personnes à faire un signalement même si elles ne sont pas directement victimes. Par exemple, les hôtes du salon de l'automobile en 2012, les affiches pour une course cycliste représentant un cycliste pinçant les fesses d'une hôtesse en 2015 ou encore les affiches pour “sugar daddy” en 2017, etc.

e. Dans le domaine du contrôle de l'application de la loi

Un élément essentiel pour la mise en œuvre effective de la loi genre est l'intervention des services judiciaires et des services d'inspection.

Sur ces deux points, L'Institut souligne qu'il collabore activement et gratuitement avec différents partenaires.

a) Monde judiciaire

Tout d'abord, l'Institut collabore avec des acteurs au sein de la police et de la justice dans le cadre de la circulaire COL 13/2013 qui vise à uniformiser la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine. À cet effet, la circulaire expose différentes mesures dans le but:

— de rendre plus efficace l'enregistrement de ces faits par la police, par exemple en introduisant des codes d'enregistrement spécifiques;

— de sensibiliser et informer les magistrats, l'auditorat de travail, les policiers et les services d'inspection sociale à la thématique et à la législation existante;

— magistraten en politiemensen op het terrein doeltreffender te oriënteren in de opsporing en vervolging van deze misdrijven;

— de wederzijdse samenwerking en de uitwisseling tussen de gerechtelijke en politieke actoren onderling en tussen Unia en het IGVM te verbeteren (bijvoorbeeld informatiedoorstroming en opleidingen);

— bijzondere aandacht te schenken aan de opsporing van misdrijven die via het internet gepleegd zijn, en specifieke samenwerkingen uitwerken.

COL 13/2013 verplicht de aanduiding van:

— een coördinerend magistraat;
— referentiemagistraten bij het arbeidsauditoraat-generaal en het Parket-Generaal;
— referentieambtenaren bij de politie;

met voor elk van hen een duidelijk afgelijnde taakomschrijving.

De omzendbrief is een belangrijk middel om de samenwerking tussen de verschillende diensten en organisaties binnen het justitieel apparaat, de inspectiediensten en IGVM/Unia te bevorderen.

In dat opzicht heeft COL 13/2013 de communicatiekanalen reeds geopend en werd er een netwerk opgezet dat tot eerste resultaten heeft geleid.

Het Instituut is een actief lid in de werkgroep discriminatie die ontstond in het kader van COL 13/2013, en nam deel aan de vergaderingen ter evaluatie van COL 13/2013 georganiseerd door de FOD Justitie, werd betrokken bij de organisatie en nam als expert deel aan opleidingen voor magistraten en gerechtelijke stagiaires over discriminatielawageving en haatmisdrijven, gaf samen met Unia opleidingen aan politieambtenaren die werden aangeduid als referentieambtenaar in Vlaanderen en verspreidde binnen het netwerk jaarlijks een overzicht van de relevante rechtspraak m.b.t. discriminatie.

Het Instituut merkt dat in de praktijk bepaalde voorwaarden van COL 13/2013 niet werden gerealiseerd:

— Er is nog geen referentiemagistraat per arbeidsauditoraat en parket-generaal die als aanspreekpunt kan fungeren of de zaken over discriminatie en haatmisdrijven coördineert;

— d'orienter de manière plus efficace les magistrats et les agents de police sur le terrain dans la recherche et la poursuite de ces infractions;

— d'améliorer la collaboration mutuelle et les échanges entre les acteurs judiciaires et policiers ainsi qu'entre Unia et l'IEFH (par exemple la transmission des informations et les formations);

— d'accorder une attention toute particulière à la recherche des infractions commises par le biais d'Internet et développer des collaborations spécifiques.

La circulaire COL 13/2013 impose la désignation:

— d'un magistrat coordinateur;
— de magistrats de référence près l'auditorat général du travail et le parquet général;
— de fonctionnaires de référence au sein de la police.

et définit leurs missions en détail.

Cette circulaire est un instrument important pour favoriser la collaboration entre les différents services et organisations de l'appareil judiciaire, les services d'inspection et l'IEFH/Unia.

À cet égard, la circulaire COL 13/2013 a déjà ouvert les canaux de communication et un système a été mis en place et a déjà produit ses premiers résultats.

L'Institut est un membre actif du groupe de travail discrimination créé dans le cadre de la COL 13/2013, et il a pris part aux réunions d'évaluation de la COL 13/2013 organisées par le SPF Justice. L'Institut a participé à des formations destinées aux magistrats et stagiaires judiciaires et portant sur la législation relative à la discrimination et aux délits de haine, et a donné, avec Unia, des formations à des fonctionnaires de police flamands. L'Institut diffuse chaque année au sein du réseau un aperçu de la jurisprudence intéressante en matière de discrimination.

L'Institut observe qu'en pratique, certaines conditions figurant dans la circulaire COL 13/2013 n'ont pas été remplies:

— Il n'y a pas encore un magistrat de référence pour chaque auditorat du travail et pour chaque parquet général pouvant faire office de point de contact ou pouvant coordonner les affaires de discrimination et de délits de haine;

— De kennisgeving van de discriminatiezaken of haatmisdrijven die worden ingeleid of vervolgd gebeurt niet systematisch of coherent;

— Er is nog geen referentieambtenaar per lokale politiezone die als aanspreekpunt kan fungeren; Er is geen coherentie over wie aangesteld wordt als referentieambtenaar;

— De registratiecodes blijken maar in beperkte mate gekend.

Dat alles leidt ertoe dat er in de praktijk nog steeds geen sprake is van een uniform opsporings- en vervolgingsbeleid.

Het Instituut beveelt aan dat er wordt ingezet op een correcte en volledige uitvoering van de bepalingen uit COL 13/2013, opdat de doelstellingen die de omzendbrief vooropstelt in de praktijk kunnen worden gerealiseerd.

Er werd een vraag gesteld over mogelijke oplossingen tegen de seponeringen, maar dat valt niet onder de bevoegdheid van het Instituut. Het Instituut werkt echter wel mee aan de studie over het onderwerp die bij de Koning Boudewijnstichting besteld werd.

b) Inspectiediensten

Ten tweede werkt het Instituut samen met het Toezicht op de sociale wetten. Het Instituut heeft zelf immers geen onderzoeksbevoegdheid.

In 2014 sloot het Instituut een samenwerkingsprotocol met de Algemene Directie van de Toezicht op de Sociale Wetten. Het protocol omvat twee luiken:

— de behandeling van klachten over discriminatie op grond van geslacht;

— het delen en uitwisselen van kennis en expertise.

Aangezien de samenwerking met TSW nog maar enkele jaren oud is, werd er nog geen officiële evaluatie van de samenwerking uitgevoerd. Er werd de afgelopen jaren wel in de samenwerking geïnvesteerd door:

— overlegmomenten om de samenwerking te unifor-
meren en optimaliseren;

— de organisatie van opleidingen voor de inspecteurs: in 2017 vonden er vier opleidingsdagen plaats voor de referentie-inspecteurs;

— La notification des affaires de discrimination ou de délits de haine qui sont introduites ou qui donnent lieu à des poursuites n'est pas systématique ou ne se déroule pas de manière cohérente;

— Il n'y a pas encore un fonctionnaire de référence pour chaque zone de police locale pouvant faire office de point de contact; la désignation des fonctionnaires de référence manque totalement de cohérence;

— Les codes d'enregistrement sont peu connus.

Tous ces éléments font qu'en pratique, il n'existe toujours pas de politique de recherche et de poursuite uniforme.

L'Institut recommande la mise en œuvre correcte de l'ensemble des dispositions de la circulaire COL 13/2013, afin de pouvoir atteindre en pratique les objectifs qui y sont fixés.

Une question a été posée concernant d'éventuelles solutions contre les classements sans suite mais ceci ne relève pas de la compétence de l'Institut. Toutefois, l'Institut collabore à l'étude commandée à la Fondation Roi Baudouin sur le sujet.

b) Services d'inspection

Deuxièmement, l'Institut collabore avec le Contrôle des lois sociales. En effet, l'Institut ne dispose pas lui-même de pouvoir d'enquête.

L'Institut a conclu en 2014 un accord de coopération avec la Direction générale du Contrôle des Lois sociales. Le protocole comprend deux volets:

— le traitement des plaintes relatives à la discrimination fondée sur le sexe;

— le partage et l'échange de connaissances et d'expertise.

La collaboration entre le CLS et l'Institut est encore toute récente et n'a donc pas encore fait l'objet d'une évaluation officielle. Ces dernières années, on a investi dans la collaboration:

— en organisant des concertations en vue d'uniformiser et d'optimiser la collaboration;

— en organisant des formations pour les inspecteurs: en 2017, quatre journées de formation destinées aux inspecteurs de référence ont été organisées;

— de uitwerking van een methodiek in samenwerking met Unia voor discriminatiedossiers, waarvan een eerste versie aan de inspecteurs werd voorgelegd.

De TSW-inspectiedienst is een belangrijke partner in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit wordt nog maar eens bevestigd door de rol die TSW zal spelen in de uitvoering van de onlangs gestemde wet die proactieve controles in de vorm van praktijktesten invoert.

TSW behandelt echter niet zoveel dossiers over discriminatie en ze hebben geen uitgebreide kennis over het wetgevend kader over discriminatie of over de specifieke onderzoeksmethodes. De dikwijls overbevraagde inspecteurs hebben ook weinig extra ruimte in hun takenpakket om zich te verdiepen in de thematiek of om bovenop hun andere taken nog in te staan voor meerdere discriminatiedossiers, die complexer zijn en meer tijd vragen.

Het Instituut merkte tijdens de contacten met de inspecteurs dat er behoefte is aan ondersteuning en uitwisseling, zowel tussen het Instituut/Unia en de inspecteurs als tussen de referentie-inspecteurs onderling.

Het Instituut beveelt aan om in te zetten op opleiding van de inspecteurs, en specifiek de referentie-inspecteurs, in het domein van de discriminatiewetgeving en de methoden om discriminatie te onderzoeken.

Het Instituut beveelt aan om ten minste jaarlijks een netwerkmoment of intervisiemoment te organiseren voor de referentie-inspecteurs om specifieke cases en lopende onderzoeken te bespreken en zo informatie uit te wisselen en good practices te verzamelen.

Het Instituut beveelt aan om een specifieke eenheid op te richten van inspecteurs die zich onbeperkt kunnen inzetten in de strijd tegen discriminatie, zoals dit ook werd gedaan voor de strijd tegen sociale fraude.

In het kader van de samenwerking met de inspectiediensten werd het Instituut ook bevraagd over de praktijktesten. In dit verband merkt het Instituut op dat toegang tot werk een zeer belangrijk discriminatiegebied is.

Het domein werk is immers de voornaamste bron van meldingen bij het Instituut (30 % van alle meldingen). Daarvan heeft 37 % meer specifiek te maken met werking en selectie.

— en élaborant une méthodologie pour les dossiers de discrimination en collaboration avec Unia, méthodologie dont la première version a été présentée aux inspecteurs.

Le fait que le service d'inspection constitue un partenaire important dans la lutte contre la discrimination sur le marché du travail a été clairement mis en avant par le rôle que la nouvelle loi fédérale sur les tests de situation attribue à ce service.

Cependant, le CLS ne traite pas tellement de dossiers de discrimination et il ne connaît pas en détail le cadre légal en matière de discrimination ou les méthodes spécifiques d'enquête. De même, les inspecteurs, souvent surchargés, disposent d'une faible marge de manœuvre supplémentaire dans le cadre de leurs missions pour approfondir cette thématique ou pour se charger de plusieurs dossiers de discrimination, qui sont plus complexes et demandent plus de temps, en plus d'exécuter leurs autres missions.

Lors des contacts avec les inspecteurs, l'Institut a relevé un besoin d'appui et d'échanges, tant entre l'Institut/Unia et les inspecteurs qu'entre les inspecteurs de référence.

L'Institut recommande dans ce cadre que l'on organise des formations pour les inspecteurs, et plus spécifiquement les inspecteurs de référence, à propos de la législation et des méthodes d'enquête en matière de discrimination.

L'Institut recommande d'organiser au moins une fois par an une réunion de réseau ou une session d'intervention destinée aux inspecteurs de référence pour examiner des dossiers spécifiques et des enquêtes en cours et pour ainsi échanger des informations et rassembler des bonnes pratiques.

L'institut recommande de créer une unité spécifique d'inspecteurs pouvant se consacrer totalement à la lutte contre les discriminations, comme cela a aussi été fait dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.

Dans le cadre de la collaboration avec les services d'inspection, l'Institut a également été interrogé sur les tests de situation. À cet égard, l'Institut constate que l'accès à l'emploi est un domaine de discrimination très important.

En effet, le domaine de l'emploi est celui qui entraîne le plus de notifications auprès de l'Institut (30 % des notifications). Et, parmi ces dernières, 37 % concernent plus spécifiquement le recrutement et la sélection à l'emploi.

De praktijktesten maken deel uit van de tools om discriminaties te bestrijden, met name door:

- het vergemakkelijken van de bewijslast
- het ontradende karakter (“angst voor de politieagent”)

Praktijktests zijn echter ook geen wondermiddel. Ze maken deel uit van de instrumenten en er is ook nood aan andere beleidsmaatregelen, zoals sensibilisering.

De praktijktests op federaal niveau zijn strikter gereglementeerd dan die in het Brussels Gewest (gebruik van *datamining* en het arbeidsauditoraat). Dit kan het gebruik ervan ingewikkelder maken.

Hoewel het Instituut deelneemt aan de door het Brussels Gewest opgerichte werkgroep, is het nog te vroeg om al een evaluatie te maken.

Om af te ronden over de doeltreffendheid van de genderwet, wil het Instituut nog ingaan op de oplossingen voor onderrapportage en de educatie. Wat van kapitaal belang is, is een mentaliteitsverandering en dat moet gebeuren via communicatie en educatie.

e. Personenrecht (varia)

In het domein van de mensenrechten werden vragen gesteld over het al dan niet opnemen van V/M en eventueel X op de identiteitskaart. In dat verband vernam het Instituut dat een aantal verenigingen voor de verdediging van de rechten van transgenders naar het Grondwettelijk Hof zijn gestapt over het gebruik van de X en het Duitse Grondwettelijke Hof deed al een uitspraak in die zin. Het Instituut raadt overigens af om een X op de identiteitskaart te vermelden.

De wet over het welzijn op het werk is zeer duidelijk wat betreft de bescherming van zwangere vrouwen en de informatie werd ook opgenomen in de door het Instituut gepubliceerde gids over zwangerschap en moederschap op het werk. Dit systeem komt voort uit de Europese richtlijn 92/85 voor de bescherming van zwangere werkneemsters en moeders van jonge kinderen.

Ten eerste is het van essentieel belang dat de werkgever een risicoanalyse uitvoert, wat volgens de onderzoeken van het Instituut nog te weinig gebeurt.

Afhankelijk van de resultaten van de analyse moet de werkgever maatregelen nemen.

Er bestaat dan een cascade van ondersteunende maatregelen.

Les tests de situation font partie des outils qui permettent de lutter contre les discriminations notamment en:

- facilitant la charge de la preuve
- en ayant un effet dissuasif (“peur du gendarme”)

Toutefois, les tests de situation ne sont pas forcément la panacée. C'est un outil parmi d'autres et il faut poursuivre d'autres politiques, comme la sensibilisation.

Les tests de situation au niveau fédéral sont plus strictement réglementés (recours au *datamining* et à l'auditorat du travail) que ceux instaurés en région bruxelloise. Cela risque de les rendre plus compliqués à mettre en œuvre.

Toutefois, bien que l’Institut participe au groupe de travail mis en place par la région bruxelloise, il est encore trop tôt pour faire une évaluation.

Pour conclure sur l’effectivité de la loi genre, l’Institut souhaite répondre aux questions relatives aux solutions contre le sous-rapportage et l’éducation. En effet, ce qui est capital, c’est de changer les mentalités et cela passe notamment par des actions de communication et l’éducation.

e. Droits des personnes (divers)

Dans le domaine des droits humains, des questions ont été posées sur l’inscription de la mention F/H et éventuellement X sur la carte d’identité. À cet égard, l’Institut est informé du fait que des associations de défense des droits des personnes transgenres ont introduit un recours auprès de la Cour constitutionnelle pour faire valoir ce droit. La Cour constitutionnelle allemande a déjà tranché en ce sens. Par ailleurs, l’Institut déconseille d’inscrire un X sur la carte d’identité.

En ce qui concerne la protection des femmes enceintes, la loi relative au bien-être au travail est très claire et l’information figure d’ailleurs dans le guide grossesse et maternité au travail publié par l’Institut. Ce système découle de la directive européenne 92/85 pour la protection des travailleuses enceintes et des mères de jeunes enfants.

Il est d’abord essentiel que l’employeur procède à une analyse des risques, ce qui est encore trop rare selon les études menées par l’Institut.

En fonction des résultats de l’analyse, l’employeur doit prendre des mesures.

Il existe alors une cascade de mesures subsidiaires.

Eerst moet de werkgever proberen om het werk van de werkneemster tijdelijk aan te passen, bijvoorbeeld door zware verplaatsingen te vermijden, contact met derden te beperken, enzovoort.

Vervolgens moet de werkgever proberen om de zwangere werkneemster ander werk aan te bieden dat verenigbaar is met haar gezondheidstoestand.

Als geen van die maatregelen mogelijk is, krijgt de werkneemster profylactisch verlof (werkverwijdering).

De bedoeling is uiteraard om het belang van de werkneemster na te streven, want in tegenstelling tot wat er in andere landen gebeurt, worden deze periodes nog steeds niet aan 100 % van het loon vergoed.

Het Instituut dringt er echter op aan dat het gezond verstand moet primeren in dergelijke situaties. Zo heeft het Instituut bijvoorbeeld te maken gehad met een geval waarin een kinderopvangwerkster uit de crèche werd verwijderd en van de gemeente het voorstel kreeg om zich met de archieven bezig te houden, d.w.z. om zware dozen rond te dragen in een gebouw zonder lift.

Het Instituut herinnert er ook aan dat over dit soort kwesties en over de gelijke verdeling van de verloven tussen vrouwen en mannen altijd het advies kan worden gevraagd van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

Met betrekking tot *gender mainstreaming* wil het Instituut eraan herinneren dat er een eerste evaluatie werd uitgevoerd over de tenuitvoerlegging van de wet van 12 januari 2007 en van het federaal plan *gender mainstreaming* (2015-2019) dat in 2015 door de regering werd aangenomen.

In juli 2017 heeft de regering al een eerste tussentijds verslag over de periode van januari 2014 tot december 2016 aan het parlement toegezonden. Het verslag aan het einde van de zittingsperiode zal ook belangrijk zijn, omdat het dan niet alleen om een evaluatie zal gaan, maar er ook aanbevelingen over de tenuitvoerlegging van de wet zullen worden geformuleerd.

Daarnaast is er ook het jaarverslag van het comité voor de regelgevingsimpactanalyse. Dit bevat een reeks aanbevelingen, in het bijzonder over het "genderluik" van deze analyse.

f. Institutionele aspecten

Een eerste aspect dat benadrukt moet worden in het Belgische institutionele landschap, is dat

D'abord, l'employeur doit essayer d'aménager provisoirement le poste de la travailleuse, par exemple éviter de lui imposer de lourds trajets, limiter le contact avec le public, etc.

Ensuite, l'employeur doit essayer de proposer une autre fonction à la travailleuse enceinte, compatible avec l'état de santé de la travailleuse.

Enfin, si aucune des mesures qui précèdent n'est possible, la travailleuse fait l'objet d'un congé prophylactique (mesure d'écartement).

L'objectif est évidemment de poursuivre l'intérêt de la travailleuse dès lors que, contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays, ces périodes ne sont toujours pas indemnisées à hauteur de 100 % du salaire.

Toutefois, l'Institut insiste sur le bon sens qui doit prévaloir dans ce genre de situation. Par exemple, l'Institut a été amené à traiter d'un dossier dans lequel une puéricultrice a été écartée de la crèche et à qui la commune a proposé de s'occuper des archives, c'est-à-dire de monter et descendre de lourdes caisses dans un immeuble sans ascenseur.

L'Institut tient également à rappeler que l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peut toujours être demandé sur ce type de question, comme aussi sur la question du partage équitable des congés entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne le *gender mainstreaming*, l'Institut tient à rappeler qu'un premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 et du plan fédéral *gender mainstreaming* (2015-2019) adopté par le gouvernement en 2015 a été réalisé.

En effet, un premier rapport intermédiaire qui couvre la période de janvier 2014 à décembre 2016 a été communiqué au parlement par le gouvernement en juillet 2017. Le rapport de fin de législature sera également important car il prévoit non seulement une évaluation mais aussi des recommandations par rapport à la mise en œuvre de la loi.

Le Comité d'analyse d'impact de la réglementation a quant à lui également adopté son rapport annuel qui contient une série de recommandations, notamment sur le volet "genre" de cette analyse.

f. Aspects institutionnels

Un premier aspect à souligner dans le paysage institutionnel belge est l'obligation pour chaque niveau de

elk machtsniveau conform de Europese richtlijnen een onafhankelijk orgaan moet aanwijzen voor zijn bevoegdheden.

Dit orgaan is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat op federaal niveau werd opgericht door de wet van 12 december 2002 en dat gebonden is door samenwerkingsprotocollen met verschillende deelstaten:

- Sinds 2008 met de Franse Gemeenschap in uitvoering van het decreet van de FG;
- Sinds 2009 met het Waals Gewest in uitvoering van het Waalse decreet;
- Sinds 2013 met de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) in uitvoering van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. In 2018 zal het protocol worden uitgebreid om ook rekening te houden met het decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding;
- Sinds 2016 met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in uitvoering van verschillende ordonnances;
- Sinds 2016 met de Duitstalige Gemeenschap in uitvoering van het decreet van de Duitstalige Gemeenschap.

De keuze om de bevoegdheden aangaande de gelijke behandeling in één instelling samen te brengen is doeltreffender op het gebied van de leesbaarheid en de toegankelijkheid voor slachtoffers van discriminatie. Het IGVM meent dat het niet redelijk zou zijn om het bepalen welke wetgeving van toepassing is en het vinden van de juiste gesprekspartner enkel aan de slachtoffers over te laten.

In tegenstelling tot Unia werd het Instituut niet geïnternationaliseerd door een samenwerkingsovereenkomst. De Vlaamse overheid heeft een Vlaamse ombudsdienst aangesteld voor gendermateries. Concreet betekent dit dat het Instituut een activiteitenverslag en een financieel verslag opstelt voor elke deelstaat.

Een tweede aspect, dat ook aansluit bij de bekommernis om de toegankelijkheid voor slachtoffers van discriminatie, is de invoering van een éénloketssysteem. Het Instituut heeft altijd belangstelling om samen te werken met andere instanties, in het bijzonder in het belang van de slachtoffers van discriminatie. Daarom

pouvoir de désigner un organisme indépendant pour les compétences qui le concernent, conformément aux directives européennes.

Cet organisme, c'est l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui a été créé au niveau fédéral par la loi du 12 décembre 2002 et qui est lié par les protocoles de collaboration avec différentes entités fédérées:

- Depuis 2008, avec la Fédération Wallonie-Bruxelles en exécution du décret de la FWB;
- Depuis 2009, avec la Wallonie en exécution du décret de la Wallonie;
- Depuis 2013, avec la Commission communautaire française (Cocof) en exécution du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement. En 2018, le protocole sera élargi afin de viser également le décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle;
- Depuis 2016, avec la Région de Bruxelles-Capitale en exécution de différentes ordonnances;
- Depuis 2016, avec la Communauté germanophone en exécution du décret de la communauté germanophone.

Le choix de réunir les compétences au sein d'une seule institution est plus efficace du point de vue de l'égalité de traitement, en termes de lisibilité et de simplicité d'accès pour les victimes de discrimination. L'IEFH estime qu'il ne serait pas raisonnable de faire reposer sur les seules épaules des victimes le soin de déterminer la législation applicable et de trouver le bon interlocuteur.

Contrairement à Unia, l'Institut n'a pas été interfédéralisé par un accord de coopération. L'autorité flamande a désigné un gender Vlaamse ombudsdienst. Concrètement, cela signifie que l'Institut réalise un rapport d'activité et un rapport financier pour chaque entité fédérée.

Un deuxième aspect qui rejoint également la préoccupation d'être accessible pour les victimes de discrimination est la mise en place d'un guichet unique. L'Institut est toujours attentif à collaborer avec d'autres institutions, en particulier dans l'intérêt des victimes de discrimination. C'est pourquoi, depuis 10 ans, l'Institut

hebben het Instituut en Unia al tien jaar een gezamenlijk gratis nummer. Zo vinden slachtoffers altijd de juiste gesprekspartner.

Daarnaast werken Unia en het Instituut wanneer nodig ook samen aan dossiers, ook aan juridische dossiers, zoals bijvoorbeeld het dossier van een zwangere vrouw die werd ontslagen vanwege haar borstkanker. De gezondheidstoestand werd bepleit door Unia en de indirecte discriminatie op grond van geslacht door het Instituut.

Het Instituut en Unia zijn bereid om te overwegen om deze samenwerking, die in de richting gaat van een één-loketsysteem, te versterken door middel van een formeel protocol tussen de twee instellingen. Beide instellingen zouden kunnen overwegen om een gemeenschappelijk online meldformulier in te voeren. Afhankelijk van de door het slachtoffer gekozen discriminatiegrond zou het formulier dan rechtstreeks naar het bevoegde orgaan gestuurd worden.

Het Instituut vindt het echter wel van essentieel belang om de specificiteit van de genderdimensie te erkennen en een specifieke instantie te handhaven om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Vrouwen zijn immers de belangrijkste slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht, terwijl zij de helft of zelfs de meerderheid van de bevolking uitmaken. De impact van discriminatie op grond van geslacht heeft dus van nature een horizontaal karakter, wat deze vorm van ongelijkheid onderscheidt van andere.

Het is om meer dan één reden noodzakelijk om te beschikken over een specifiek orgaan om gendergelijkheid te bevorderen:

- zichtbaarheid geven aan het thema;
- het samenbrengen van specifieke expertise;
- het volgen van de op internationaal (CEDAW, UNWOMEN,...) en Europees niveau (verdragen, richtlijnen, EIGE,...) uitgestippelde specifieke aanpak;
- de gelijkheid van vrouwen en mannen tot een duidelijke beleidsprioriteit maken.

In dezelfde geest van samenwerking met andere instellingen maakt het Instituut ook deel uit van het mechanisme dat tot stand werd gebracht door het samenwerkingsprotocol dat in 2015 werd gesloten tussen instellingen met een volledig of gedeeltelijk mensenrechtenmandaat.

et Unia ont un numéro vert commun. De cette manière, les victimes trouvent toujours l'interlocuteur adéquat.

De plus, Unia et l’Institut traitent des dossiers en commun lorsque c'est nécessaire, y compris des dossiers judiciaires, comme par exemple le dossier d'une femme enceinte qui était licenciée à cause de son cancer du sein. L'état de santé a été plaidé par Unia et la discrimination indirecte sur le sexe par l’Institut.

L’Institut et Unia sont disposés à envisager de renforcer cette collaboration qui pourrait s'apparenter à une forme de guichet unique en la formalisant dans un protocole formel entre les deux institutions. Les deux institutions pourraient envisager de mettre en ligne un formulaire de signalement commun. En fonction du motif choisi par la victime, le formulaire serait directement envoyé auprès de l’Institution compétente.

Toutefois, l’Institut estime qu'il est essentiel de reconnaître la spécificité du genre et de maintenir un organisme spécifique pour promouvoir l'égalité des sexes. En effet, les femmes sont les principales victimes de discriminations fondées sur le sexe, alors qu'elles représentent la moitié, voire la majorité de la population. La discrimination fondée sur le sexe affecte, par conséquent, de manière transversale et par nature le genre humain. Cela distingue cette forme d'inégalité par rapport aux autres motifs distinctifs.

Disposer d'un organisme spécifique destiné à promouvoir l'égalité des sexes est nécessaire à plus d'un titre:

- donner de la visibilité à la thématique;
- réunir une expertise spécifique;
- s'aligner sur l'approche spécifique mise en place au niveau international (CEDAW, UNWOMEN, ...) et européen (traités, directives, EIGE, ...);
- faire de l'égalité des femmes et des hommes une politique prioritaire claire.

Toujours dans ce même esprit de collaboration avec d'autres institutions, l’Institut s'est inscrit dans le mécanisme instauré par le protocole de collaboration entre les institutions exerçant partiellement ou entièrement un mandat d'institution chargée du respect des droits de l'Homme.

De doelstelling van het protocol tot instelling van het platform voor de samenwerking tussen de verschillende instellingen is om de burgers de best mogelijke bescherming van hun grondrechten te bieden. De verschillende instellingen zijn overeengekomen om:

- samen de thema's te bekijken die onder de bevoegdheden van meerdere instellingen vallen (transgender kinderen: IGVM + délégué général + Unia als het over gezondheid gaat, enzovoort)

- de samenwerking tussen de instellingen te stimuleren, overleg te plegen over transversale thema's en methodologie, nuttige ervaringen uit te wisselen, enzovoort.

België heeft zich ertoe verbonden om een NMRI op te richten, maar er zijn vele manieren om die verbintenis na te komen: er is ook geen "uniek model" in alle landen die over zo'n instelling beschikken.

De principes van Parijs leggen bepaalde garanties op – voornamelijk de onafhankelijkheid – maar het is in de werking van de instelling dat deze onafhankelijkheid moet worden gewaarborgd. Afhankelijk van de specifieke kenmerken van de landen in kwestie kunnen dus verschillende formules worden overwogen.

Wat betreft de middelen die aan het Instituut worden toegewezen, geeft de vertegenwoordiger van het IGVM aan dat het aantal meldingen gestaag toeneemt. Het instituut heeft 37,3 voltijdse equivalenten in dienst. In 2016 ontving het een dotatie van 4 927 000 euro en een subsidie van de Nationale Loterij van 96 500 euro.

De laatste jaren wordt het Instituut geconfronteerd met verschillende uitdagingen, toenemende bevoegdheden en op til staande opdrachten:

- Zo is er elk jaar een stijging van de meldingen die het Instituut ontvangt, met de laatste drie jaar een absolute piek. In 2017 stegen de meldingen opnieuw met 34 % in vergelijking met 2016, en met 100 % in vergelijking met 2014.

- Het groeiend aantal meldingen zorgt dan weer voor een stijging van het aantal dossiers waarin het Instituut gerechtelijke stappen onderneemt.

- De wetgever heeft de afgelopen jaren de strijd tegen genderdiscriminatie opgevoerd en heeft nieuwe wetgeving gecreëerd, of wetswijzigingen doorgevoerd, die een directe impact hebben op de basismissie van het Instituut. Het Instituut dient zich daardoor in nieuwe thema's te verdiepen.

L'objectif poursuivi par le protocole instituant la plate-forme de collaboration entre les différentes institutions est d'offrir aux citoyens la meilleure protection possible de leurs droits fondamentaux. Ainsi, les différentes institutions ont convenu:

- d'envisager ensemble des thématiques qui relèvent de la compétence de plusieurs institutions (enfants trans: iefh + délégué général aux droits de l'enfant + unia si santé, etc.)

- d'encourager la collaboration entre les institutions, d'échanger sur des thématiques transversales, de valoriser des expériences utiles, d'échanger sur des méthodologies, etc.

La Belgique s'est engagée à se doter d'un INDH mais les modalités de concrétisation de cet engagement sont multiples: il n'y a d'ailleurs pas de "modèle unique" dans l'ensemble des États dotés d'une telle institution.

Les principes de Paris imposent certaines garanties – principalement l'indépendance – mais c'est dans le fonctionnement de l'institution que cette indépendance doit être garantie. Des formules variées peuvent donc être envisagées en fonction des spécificités des pays concernés.

En ce qui concerne les moyens attribués à l'Institut, le représentant de l'IEFH indique que le nombre de signalements augmente régulièrement. Or, l'Institut emploie 37,3 équivalents temps plein. En 2016, il a reçu une dotation de 4 927 000 euros ainsi qu'une subvention de la Loterie nationale de 96 500 euros.

Ces dernières années, L'Institut est confronté à différents défis, des compétences croissantes et des missions à venir:

- L'Institut observe chaque année une augmentation des signalements qu'il reçoit, avec un pic absolu ces trois dernières années. En 2017, les signalements ont à nouveau augmenté de 34 % par rapport à 2016, et de 100 % par rapport à 2014.

- Le nombre croissant de signalements engendre une augmentation du nombre de dossiers pour lesquels l'Institut entreprend des démarches judiciaires.

- Ces dernières années, le législateur a intensifié la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et élaboré de nouvelles lois ou introduit des modifications législatives ayant un impact direct sur la mission de base de l'Institut. L'Institut doit donc approfondir de nouveaux thèmes.

— Ook deze evaluatie zal in de nabije toekomst waarschijnlijk leiden tot wetswijzigingen en nieuwe uitvoeringsbesluiten. De opvolging van de ontwikkeling van de wetgevende initiatieven, en de uitvoering ervan, is een bijkomende opdracht voor het Instituut.

— Naast deze stijging van het aantal meldingen, gerechtelijke dossiers en wetgevende ontwikkelingen, merkt men dat de vraag naar opleidingen en interventies steeds toeneemt.

— Bovendien bewees de campagne “Mama blijft aan Boord”, gekoppeld aan een onderzoek over zwangerschapsdiscriminatie, opnieuw dat dit belangrijke middelen zijn om burgers te bereiken, te informeren en te sensibiliseren. Na de lancering van een onderzoeksrapport of een campagne, krijgt het Instituut steeds meer meldingen over een bepaalde thematiek.

Deze ontwikkelingen verhoogden de mogelijkheden en de werklast van het Instituut, maar ze gingen niet gepaard met een vergelijkbare verhoging van de middelen die het Instituut krijgt om zijn opdracht uit te voeren.

D. Replieken

Mevrouw Véronique Caprasse (DéFI) wijst op de noodzaak van een snelle oprichting van het Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens (NIRM).

Zal die instelling, wanneer die operationeel is, net als Unia en het IGVM in rechte mogen optreden?

De spreekster wijst op het belang van een erkenning van uitsluitend op taal gebaseerde discriminatie. Ze stelt vast dat Unia niet bevoegd is om gevolg te geven aan de klachten als gevolg van dergelijke discriminatie. Zij wil weten wat er dan met die dossiers gebeurt: worden die aan een andere instelling bezorgd, en zo ja, welke en met welke resultaten?

Wat tot slot de persmisdrijven betreft, vraagt mevrouw Caprasse zich af of het niet opportuun zou zijn rekening te houden met alle negentien criteria van de wet van 2007, en wel om inzake rechtspraak van het Grondwettelijk Hof problemen te voorkomen.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) gaat in op de vermelding van gender op de identiteitskaart. Hij is voorstander van het schrappen van die vermelding, omdat die volgens hem nutteloos is geworden.

Hij vindt het belangrijk dat stereotypen worden bestreden, omdat zij aanleiding tot discriminatie kunnen geven. In sommige kringen, zoals het voetbal of de rapscène, zijn de stereotypen alomtegenwoordig; dat is

— Cette évaluation mènera probablement, elle aussi, dans un futur proche à des modifications de loi et à de nouveaux arrêtés d'exécution. Le suivi du développement des initiatives législatives, et leur mise en œuvre, représentent une mission supplémentaire pour l'Institut.

— Outre l'augmentation du nombre de signalements, de dossiers judiciaires et de développements législatifs, l'on observe une demande toujours croissante sur le plan des formations et des interventions.

— De plus, la campagne “Maman reste à bord”, associée à une étude sur la discrimination liée à la grossesse, a à nouveau démontré que ce sont des moyens importants pour atteindre, informer et sensibiliser les citoyens. Après le lancement d'un rapport de recherche ou d'une campagne, l'Institut reçoit en effet toujours plus de signalements concernant la thématique en question.

Ces développements ont augmenté les possibilités et la charge de travail de l'Institut, mais ils n'ont pas été associés à une augmentation similaire des moyens que l'Institut reçoit pour exécuter sa mission.

D. Répliques

Mme Véronique Caprasse (Défi) souligne l'urgence de la mise en place de l'Institut National des Droits de l'Homme (INDH).

Une fois ce dernier opérationnel, pourra-t-il ester en justice aux côtés d'Unia et de l'IEFH?

Elle souligne l'importance d'une reconnaissance des discriminations fondées uniquement sur la langue. Elle constate qu'Unia n'est pas compétent pour donner suite aux plaintes formulées pour ce type de discriminations. L'oratrice souhaite savoir ce qu'il advient dès lors de ces dossiers: sont-ils transmis à un autre organisme, et dans l'affirmative, lequel et avec quels résultats?

Enfin, en ce qui concerne les délits de presse, l'oratrice se demande s'il ne serait pas opportun de prendre en compte de façon globale les 19 critères de la loi de 2007, et ce afin d'éviter tout problème au regard de la jurisprudence de la cour constitutionnelle.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) revient sur la question de la mention du genre sur les cartes d'identité. Il se dit partisan de la suppression de cette mention devenue selon lui inutile.

Il rappelle l'importance de lutte contre les stéréotypes qui constituent une matrice pour les discriminations. Dans certains milieux comme le football ou le rap, les stéréotypes sont omniprésent. L'affaire Damso l'a

recent nog gebleken met de “zaak-Damso”. De spreker is verontwaardigd over die stereotypen, en wijst op het belang van opvoeding en preventie. Hij herinnert eraan dat voor mannen een belangrijke rol is weggelegd om de mentaliteit te doen veranderen.

De spreker gaat vervolgens in op het vraagstuk van het vaderschapsverlof. Aangezien dat verlof niet verplicht opgenomen moet worden, hebben vaders het gevoel dat zij onvoldoende bij hun taak als ouder betrokken zijn.

De heer Flahaux merkt op dat ook overuren ongelijkheid veroorzaken: ze worden vaker door mannen dan door vrouwen gepresteerd, en ze worden beter betaald dan de reguliere werkuren, wat tot nog meer loonongelijkheid leidt.

Een NIRM mag dan wel noodzakelijk zijn, het zal toch betekenen dat er een derde instituut komt, naast het IGVM en Unia. Er zal dus moeten worden nagedacht over een eventuele stroomlijning van de middelen.

De heer Damien Thiéry (MR) gaat in op het probleem van de haatbodeschappen. Hij is ingenomen met de door de sprekers voorgestane benadering die erin bestaat woorden te beantwoorden met woorden. Hij heeft lof voor het werk van de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa, die een reeks informatieve tools heeft uitgebracht ten behoeve van het brede publiek. Die tools vormen een interessante inspiratiebron.

De heer Thiéry vraagt hoe het staat met het dossier betreffende de oprichting van een Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens. Hij verzoekt de deskundigen zich proactief op te stellen ten overstaan van de regering.

De spreker heeft vragen bij de plaats van interseksuele personen in de sportcompetities. Wat is het standpunt van de sportfederaties en van het Belgisch Olympisch Comité dienaangaande? Zijn er gedragslijnen vastgesteld om te bepalen of de persoon moet meedingen bij de mannen dan wel bij de vrouwen? Volgens de spreker zou het beter zijn de problemen aan de bron aan te pakken.

Tot slot stelt de heer Thiéry vast dat tot dusver geen enkel akkoord kon worden bereikt om Unia ook bevoegd te maken voor klachten over taaldiscriminatie. Hoe komt het dat er nu plots wel iets lijkt te bewegen? Waarom kon dat niet eerder?

encore récemment démontré. M. Flahaux s'en indigne et souligne l'importance de l'éducation et de la prévention. Il rappelle que les hommes ont un rôle essentiel à jouer dans l'évolution des mentalités.

Il revient ensuite sur la question des congés de paternité. Ce dernier n'étant pas obligatoire, les pères ne se sentent pas suffisamment investis de leur mission de parent.

M. Flahaux rappelle que les heures supplémentaires constituent également une source d'inégalité: elles sont davantage prestées par les hommes que par les femmes, et sont mieux rémunérées que les heures normales, ce qui a pour effet d'accroître encore les inégalités salariales.

Quant à la création de l'INDH, si elle est nécessaire, elle mènera à la création d'un troisième institut, à côté de l'IEHF et d'Unia. Il conviendra dès lors de mener une réflexion sur une éventuelle rationalisation des outils.

M. Damien Thiéry (MR) revient sur la question des discours de haine. Il salue l'approche défendue par les intervenants qui consiste à répondre aux mots par des mots. Il salue le travail effectué par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe qui a édité une série d'outils d'informations à destination du public. Ces derniers constituent une source d'inspiration intéressante.

M. Thiéry s'informe de l'état d'avancement dans le dossier de la création d'un Institut National des Droits de l'Homme. Il invite les experts à faire preuve de proactivité vis-à-vis du gouvernement.

L'orateur s'interroge sur la place des personnes intersexuées dans les compétitions sportives. Quelle est la position des fédérations sportives et du Comité Olympique Belge? Des lignes de conduites ont-elles été adoptées afin déterminer si la personne doit concourir dans la catégorie masculine ou féminine? Il serait, selon l'orateur, préférable d'anticiper les problèmes.

Enfin, M. Thiéry constate que jusqu'à présent aucun accord n'avait pu être trouvé pour donner à Unia des compétences en matière de discriminations linguistiques. Pour quelles raisons la situation semble-t-elle évoluer aujourd'hui et pourquoi n'a-t-on pu progresser plus tôt?

Welke bijkomende middelen zou Unia toegewezen moeten krijgen om die opdracht te kunnen vervullen (hoeveel voltijdse equivalenten, en volgens welke verdeling naar taalrol en geslacht)?

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) gaat in op het begrip “wezenlijke en bepalende beroepsvereisten”. Ze stelt vast dat Unia geen voorstander is van limitatieve lijsten. Mevrouw Van Hoof herinnert eraan dat dit nochtans een aanbeveling was van de Evaluatiecommissie; ook het IGVM heeft gepleit voor een dergelijke lijst. Mevrouw Van Hoof stelt overigens vast dat discriminatie op basis van leeftijd steeds vaker voorkomt op de arbeidsmarkt, zoals blijkt uit het toenemend aantal klachten dat Unia hierover ontvangt. Ze verbaast zich dan ook over het standpunt ter zake van Unia. Met welke specifieke moeilijkheden zou een dergelijke lijst gepaard gaan? Hebben die moeilijkheden te maken met het leeftijds criterium?

Wat de “positieve acties” betreft, stelt mevrouw Van Hoof vast dat men – anders dan in Vlaanderen gebruikelijk – op federaal niveau de mening is toegedaan dat dergelijke acties niet louter op basis van de vigerende wetgeving mogen worden ondernomen, maar dat koninklijke besluiten noodzakelijk zijn. Nochtans heerst er enige onduidelijkheid over de inhoud van die koninklijke besluiten en over de acties die zouden mogen worden ondernomen. De spreekster is van mening dat men op federaal niveau beter het voorbeeld van Vlaanderen volgt en veeleer de bestaande wetgeving dient uit te klaren dan te werken via koninklijke besluiten.

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) sluit zich aan bij de vraag van de heer Thiéry aangaande de bijkomende middelen waarover Unia zou moeten beschikken om klachten in verband met taaldiscriminatie te kunnen behandelen.

Aangaande de “positieve acties” heeft de spreekster uit de debatten onthouden dat de definitie van dat begrip moet worden uitgeklaard en dat moet worden uitgemaakt welke rechtmatige doelstellingen die acties rechtvaardigen. Thans dient de wetgever zijn verantwoordelijkheid te nemen.

Volgens mevrouw Gerkens heeft het debat duidelijk gemaakt hoe belangrijk de factor “tijd” is in de strijd tegen discriminatie. De vraagstukken en pijnpunten die nog steeds bestaan in verband met vaderschaps- en moederschapsverlof, opgelegd deeltijdwerk en de verdeling van huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen, bewijzen dat de werktijdverdeling in onze samenleving algemeen bekijken ongelijk is: werktijdverdeling tussen wie werkt en wie niet werkt, tussen mannen en vrouwen, tussen vaders en moeders enzovoort. Als

Quels sont les moyens supplémentaires dont Unia devrait disposer pour remplir cette mission (combien d'équivalents temps pleins et selon quelle répartition linguistique et de genre)?

Mme Els Van Hoof (CD&V) revient sur la question des “exigences professionnelles essentielles et déterminantes”. Elle constate qu’Unia n’est pas favorable à la rédaction de listes limitatives. Mme Van Hoof rappelle qu’il s’agissait pourtant d’une recommandation de la commission d’évaluation. L’IEFH a également plaidé pour une telle liste. Mme Van Hoof note par ailleurs que, sur le marché du travail, les discriminations basées sur l’âge augmentent comme en atteste le nombre croissant de plaintes déposées à ce sujet auprès de Unia. Elle s’étonne dès lors de la position défendue par Unia. Quelles sont les difficultés particulières que poserait une telle liste? Celles-ci sont-elles liées au critère de l’âge?

Quant aux actions positives, Mme Van Hoof constate que, contrairement à la pratique en Flandre, l’on semble estimer au niveau fédéral que de telles actions ne peuvent être entreprises sur la seule base de la législation existante, mais que des arrêtés royaux sont nécessaires. Le flou règne cependant quant au contenu de ces arrêtés royaux et aux actions qui pourraient être mises en place. L’oratrice estime qu’il serait préférable de suivre au niveau fédéral, l’exemple de la Flandre et de travailler sur une clarification de la législation existante plutôt que sur des arrêtés royaux.

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) se joint à la question de M. Thiéry quant aux moyens supplémentaires dont devrait disposer Unia pour pouvoir traiter les plaintes liées à des discriminations sur base de la langue.

Quant aux actions positives, l’oratrice retient des débats la nécessité de clarifier la définition de ce concept et d’identifier les objectifs légitimes qui justifient ces actions. Il appartient désormais au législateur de prendre ses responsabilités.

Mme Gerkens estime que les échanges ont mis en lumière l’importance du facteur temps dans la lutte contre les discriminations. Les questions et problèmes qui entourent encore les congés de paternité, de maternité, le temps partiel subi, la répartition des tâches ménagères entre les hommes et les femmes démontrent des inégalités dans la répartition du temps au niveau global dans notre société: répartition du temps de travail entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas, entre les hommes et les femmes, répartition du temps

men discriminatie doeltreffend wil aanpakken, komt het erop aan met die factor rekening te houden.

De spreekster pleit voor een evaluatie van de doeltreffendheid van de impactanalysemechanismen, zoals *gendermainstreaming* en regelgevingsimpact-analyse (RIA). De RIA's die aan de wetsontwerpen zijn toegevoegd, zijn niet met de nodige ernst opgesteld. Nochtans gaat het hier volgens mevrouw Gerkens om een noodzakelijk en interessant instrument. Hoe kunnen die instrumenten worden geëvalueerd en beter worden gebruikt?

Tot slot herinnert mevrouw Gerkens eraan dat zij een voorstel van resolutie heeft ingediend over het inrichten van een "Conferentie voor de vrouwenrechten" (DOC 54 2832/001). In het raam daarvan wordt het IGVM belast met een coördinerende rol en met onderzoekstaken. De spreekster peilt naar de extra middelen waarover het IGVM zou moeten beschikken om die nieuwe taken te kunnen volbrengen.

*
* * *

De heer Patrick Charlier (Unia) herinnert eraan dat toen de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden werd aangenomen, de wetgever ervoor had gekozen om discriminatie op basis van taal van het toepassingsgebied uit te sluiten.

Toen het Centrum voor gelijkheid van kansen in 1993 werd opgericht, beschikte het derhalve over geen enkele bevoegdheid ter zake.

In 2003 werden in België de eerste antidiscriminatiewetten aangenomen; daarmee werden destijds de Europese richtlijnen omgezet in Belgisch recht. Aan de zes discriminatiecriteria waarin de richtlijnen voorzagen (handicap, seksuele geaardheid, religieuze overtuiging, geslacht, ras en leeftijd), voegde België er nog enkele toe (zoals de gezondheidstoestand). Taal werd evenwel niet opgenomen als discriminatiegrond. Om die reden werd bij het Arbitragehof een beroep ingesteld tegen de wet van 2003. Het Hof stelde de verzoekende partij in het gelijk en vernietigde de wet vanwege de ongegronde afwezigheid in de wettelijke regeling van het taalcriterium alsook van het criterium met betrekking tot de politieke overtuiging.

Bijgevolg werden beide discriminatiegronden opgenomen in de wet van 2007. Aangezien het om een bijzonder gevoelige materie gaat, heeft de wetgever

entre le père et la mère etc... La prise en compte de ce facteur est essentielle si l'on entend lutter efficacement contre les discriminations.

L'oratrice plaide pour une évaluation de l'efficacité des mécanismes d'analyse d'impact tels que le *gendermainstreaming* et les AIR. Les AIR qui sont jointes aux projets de loi manquent de sérieux. Or il s'agit selon Mme Gerkens d'un outil nécessaire et intéressant. Comment procéder à une évaluation de ces outils et améliorer la manière dont ils sont utilisés?

Enfin, Mme Gerkens rappelle avoir déposé une proposition de résolution visant à organiser les Assises des droits des femmes (DOC 54 2832/001). Un rôle de coordination y est confié à l'IEFH, ainsi que des missions de recherches. L'oratrice s'informe sur les moyens complémentaires dont devraient disposer l'IEFH pour pouvoir faire face à ces nouvelles tâches.

*
* * *

M. Patrick Charlier (Unia) rappelle que lors de l'adoption de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, le législateur a fait le choix d'exclure du champ d'application les discriminations fondées sur la langue.

Lors de sa création en 1993, le Centre pour l'égalité des chances ne disposait dès lors d'aucune prérogative en la matière.

En 2003, les premières lois anti-discrimination sont adoptées en Belgique. Ces dernières transposent à l'époque les directives européennes. Aux 6 critères de discriminations prévus par les directives (le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, le genre, les considérations raciales et l'âge) la Belgique en ajoute d'autres (comme par exemple l'état de santé). La langue n'en fait cependant pas partie. La loi de 2003 fera l'objet d'un recours devant la Cour d'Arbitrage pour cette raison. La Cour donnera raison au demandeur et annulera la loi en raison de l'absence injustifiée du critère de la langue ainsi que de celui des convictions politiques dans le dispositif.

Ces deux critères seront dès lors repris dans la loi de 2007. Toutefois, en raison du caractère extrêmement sensible de ces questions, le législateur ne désigne à

destijds echter niet voorzien in de oprichting van een orgaan dat bevoegd is voor het bevorderen van de gelijkheid in die domeinen.

De heer Charlier is van oordeel dat die bevoegdheid zou kunnen worden toegekend aan de Vaste commissie voor taaltoezicht of aan het toekomstige NIRM. De heer Charlier benadrukt evenwel dat het noodzakelijk noch verplicht is om dat instituut te belasten met de taak om individuele aanvragen te behandelen. De lidstaten kunnen ervoor kiezen om de taken van het instituut te beperken tot rapportering, toezicht, adviesverstrekking, bevordering van de mensenrechten enzovoort. Er kan ook worden overwogen om die taak toe te wijzen aan een orgaan *ad hoc* of aan Unia. In tegenstelling tot wat vroeger werd beweerd, acht Unia zich echter niet bij machte die bijkomende taak te vervullen zonder dat daar meer haar ter beschikking gestelde middelen tegenover staan. Unia wordt immers geconfronteerd met een forse toename van het aantal geschillen. De heer Charlier geeft aan dat er volgens een eerste schatting nood is aan twee voltijds equivalenten, één Nederlandstalige en één Franstalige.

De spreker wijst erop dat Unia dan wel een diversiteitsbeleid voert, maar dat bij de aanwerving van personeel gender- noch taalquota worden gehanteerd, behalve voor de codirecteurs. Thans bestaat het personeelsbestand voor ongeveer 66 % uit vrouwen en voor 33 % uit mannen, wat strookt met het gemiddelde van de sector.

Unia behandelt momenteel geen meldingen van discriminatie op grond van taal. Wanneer de instelling dergelijke dossiers ontvangt, worden die dus niet onderzocht, tot spijt van de heer Charlier. De dossiers worden in de mate van het mogelijke doorgestuurd naar andere bevoegde organen, zoals de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, de bedrijfsinterne preventie-instanties (bij discriminatie of bij pesterijen op het werk) en de ombudsdiensten, bij problemen met het beheer door de overhedsdiensten. Wanneer blijkt dat geen enkel orgaan bevoegd is, heeft de burger geen andere keuze dan zich tot het gerecht te wenden, zonder enige ondersteuning.

Met betrekking tot de persmisdrijven stipt de heer Charlier aan dat er volgens Unia meerdere mogelijkheden zijn: men zou het toepassingsgebied van artikel 150 van de Grondwet kunnen verruimen tot alle criteria die ressorteren onder de bescherming van de EU-kaderrichtlijn, of zelfs tot alle criteria die door de Belgische antidiscriminatiewetgeving worden beschermd. Men zou dat toepassingsveld echter ook louter met bepaalde criteria kunnen aanvullen, om tegemoet te komen aan de problemen die in het veld

l'époque aucun organe compétent pour promouvoir l'égalité dans ces domaines.

Pour M. Charlier, cette compétence pourrait être attribuée à la commission permanente de contrôle linguistique, ou au futur INDH. M. Charlier souligne cependant qu'un INDH n'a pas nécessairement ni obligatoirement pour mission de traiter des demandes individuelles. Les États membres peuvent choisir de ne lui confier que des missions de rapportage, de monitoring, d'avis, de promotion.... L'on peut également envisager de confier cette mission à un organe *ad hoc* ou à Unia. Contrairement à ce qui a été dit par le passé, Unia ne s'estime cependant pas en mesure d'assurer cette mission supplémentaire sans augmentation des moyens qui sont mis à sa disposition. Unia est en effet confronté à une forte augmentation du contentieux. M. Charlier estime *prima facie* que les besoins tournent autour de deux équivalents temps plein – un francophone et un néerlandophone.

L'orateur rappelle que si Unia pratique une politique de diversité, aucun quota n'est appliqué dans le recrutement du personnel, que ce soit en termes de genre, ou d'appartenance linguistique, à l'exception des postes de co-directeurs. Actuellement Unia emploie environ deux tiers de femmes et un tiers d'hommes, ce qui correspond à la moyenne du secteur.

Les signalements de discriminations fondées sur la langue reçus par Unia ne sont à l'heure actuelle pas traités. Les dossiers ne font dès lors l'objet d'aucune analyse, ce que M. Charlier regrette. Les dossiers sont renvoyés vers d'autres organes compétents dans la mesure du possible, par exemple vers la commission permanente de contrôle linguistique, vers les organes de préventions internes à l'entreprise si la question concerne une discrimination ou du harcèlement au travail, vers les médiateurs pour les problèmes liés à la gestion par les administrations. Lorsqu'aucun organe n'est compétent, le citoyen n'a d'autre choix que de se tourner vers la justice, sans aucun soutien.

Quant aux délits de presse, M. Charlier rappelle qu'il existe selon Unia plusieurs possibilités. L'on peut imaginer d'étendre l'article 150 de la Constitution à tous les critères protégés par le cadre directif de l'Union européenne ou même à tous les critères protégés par la législation belge anti-discrimination. Mais on peut aussi se contenter de l'élargir à certains critères seulement, et ce afin de répondre aux problèmes qui sont constatés sur le terrain. A cet égard, les cas traités par Unia ont surtout trait à l'homophobie, aux convictions religieuses

worden vastgesteld. In dat verband houden de door Unia behandelde gevallen vooral verband met homofobie, religieuze overtuiging (voornamelijk islamofobie), gender en handicaps. Misschien draagt het door de minister van Justitie ingediende wetsontwerp tot algemene hervorming van het Strafwetboek oplossingen aan.

In verband met de essentiële en doorslaggevende beroepsvereisten heeft Unia haar analyse gebaseerd op de elementen die zij heeft ingezameld bij de behandeling van de haar bezorgde dossiers. Hoewel het aantal meldingen van discriminatie op grond van leeftijd beduidend is toegenomen, is de toestand volgens de spreker niet van die aard dat jobs moeten worden voorbehouden voor bepaalde leeftijds categorieën. Momenteel is niet duidelijk welke beroepen louter voor bepaalde leeftijds categorieën nuttig voorbehouden kunnen worden; in dat verband is het beter de strijd tegen de stereotypen op te voeren.

Mevrouw Els Keytsman (Unia) antwoordt op de vragen betreffende de “positieve acties”. Zij verduidelijkt dat Unia de voorkeur geeft aan een koninklijk besluit; die oplossing biedt immers meer rechtszekerheid. Ter zake beveelt Unia aan om te focussen op het werkveld.

De heer Michel Pasteel (IGVM) verduidelijkt dat hij de staatssecretaris voor Gelijke Kansen heeft ontmoet toen zij haar functie opnam. Er is toen gesproken over de oprichting van het NIRM en de plaats van het IGVM in de toekomstige structuur. Aangezien het kabinet met betrekking tot dat dossier sindsdien geen contact meer heeft opgenomen met het IGVM, is dit Instituut niet bij machte om bijkomende informatie te verstrekken over de voortgang van die zaak.

Mevrouw Liesbet Stevens (IGVM) benadrukt dat de strijd tegen de stereotypen één van de grootste uitdagingen voor het IGVM vormt. Zij geeft aan dat in tegenstelling tot wat sommige leden lijken te denken, dit Instituut niet onverschillig bleef in de polemiek omtrent de rapper Damso. Het IGVM meent dat de meerwaarde van het Instituut voor de bevordering van de gendergelijkheid in ons land voornamelijk op juridisch vlak te vinden is; het Instituut heeft derhalve een juridisch antwoord op die polemiek gezocht. De analyse heeft aangetoond dat op grond van de huidige bewoordingen van de “seksimewet” geen actie kan worden ondernomen in die zaak; die wet vereist namelijk dat een identificeerbaar slachtoffer een klacht indient. Ook een veroordeling op basis van de “genderwet” lijkt hoogst onwaarschijnlijk.

Mevrouw Stevens herinnert aan het belang dat Unia hecht aan de vrijheid van meningsuiting. Op grond van die vrijheid kan in een artistieke context wel méér. De

(essentiellement l’islamophobie), au genre ou encore au handicap. Le projet de réforme générale du code pénal porté par le ministre de la Justice apportera peut-être des réponses.

Quant aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes, Unia a basé son analyse sur les éléments récoltés lors du traitement des dossiers qui lui ont été adressés. Malgré une augmentation significative des dossiers de signalement liés à l’âge, la situation n’exige pas selon l’orateur que des emplois soient réservés à certaines catégories d’âges. L’on n’aperçoit pas actuellement quelle pourrait être la liste des métiers à réservé à certaines catégories d’âge de manière utile. Il convient davantage de lutter contre les stéréotypes.

Mme Els Keytsman (Unia) répond aux questions relatives aux actions positives. Elle précise que la préférence d’Unia va à l’adoption d’un arrêté royal. C’est solution est en effet celle qui offre le plus de sécurité juridique. Unia recommande à cet égard de se concentrer en priorité sur le domaine du travail.

M. Michel Pasteel (IEFH) précise avoir rencontré la secrétaire d’État à l’égalité des chances lors de sa prise de fonction. La création de l’INDH, ainsi que la place de l’IEFH dans le paysage futur, avaient alors été évoqués. L’IEFH n’a cependant plus été contacté depuis par le cabinet de la secrétaire d’État dans ce dossier et n’est dès lors pas en mesure d’apporter des éléments complémentaires quant à l’état d’avancement de ce dossier.

Mme Liesbet Stevens (IEFH) souligne que la lutte contre les stéréotypes constitue un des défis majeurs auxquels l’IEFH est confronté. Elle précise que contrairement à ce que certains membres semblent penser, l’IEFH n’est pas resté indifférent à la polémique entourant le chanteur de rap Damso. L’IEFH considère que la plus-value de l’Institut dans la promotion de l’égalité des genres dans notre pays se situe essentiellement sur le plan juridique. Il a donc cherché une réponse juridique à cette polémique. L’analyse a démontré que la loi sexisme dans sa rédaction actuelle ne permettait pas d’entreprendre une quelconque action. Cette dernière exige en effet une plainte émise par une victime personnellement identifiable. De même, une condamnation sur la base de la loi genre semble hautement improbable.

Mme Stevens rappelle l’importance accordée par Unia à la liberté d’expression. Cette dernière permet encore davantage dans le contexte d’une œuvre artistique.

spreekster meent dat de “zaak-Damso” hoe dan ook heeft aangetoond dat onze maatschappij heel democratisch is, en dat een gerechtelijke actie gelukkig niet altijd nodig is.

Mevrouw Stevens gaat vervolgens in op de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten en op de koninklijke besluiten die op basis van de “genderwet” eventueel kunnen worden genomen. In tegenstelling tot Unia pleit het IGVM voor de uitvaardiging van dergelijke koninklijke besluiten, want in het veld wordt daartoe een echte noodzaak gevoeld. Die instrumenten zouden tot doel hebben zoveel als mogelijk de gevallen te beperken waarin een beroep voorbehouden zou kunnen zijn omdat personen tot het ene dan wel het andere geslacht behoren. Volgens het IGVM mag het geslacht thans immers maar in heel weinig situaties een relevant criterium vormen, met name die waarin gender van belang is voor de uitoefening van het beroep.

In verband met de positie van transgenders en intersekspersonen bij sportwedstrijden preciseert mevrouw Stevens dat als juridisch referentiekader het raamwerk inzake goederen en diensten geldt. Er moeten nog veel vraagstukken worden beslecht, en momenteel bereidt het IGVM aanbevelingen voor. Eén van de mogelijkheden zou erin bestaan het percentage van sommige hormonen bij sporters te meten om te bepalen in welke categorie zij mogen aantreden. In die aangelegenheid is de knoop echter geenszins doorgehakt.

Vervolgens gaat mevrouw Stevens in op de *gendermainstreaming* en op de verschillende regelgevingsimpactsanalyses (RIA) die vóór de indiening van de wetsontwerpen werden uitgevoerd. Het IGVM constateert dat de auteurs van die evaluaties vaak uitgaan van het principe dat indien de tekst niet uitdrukkelijk een verschillende behandeling tussen mannen en vrouwen instelt, hij geen enkele genderimpact heeft. Die redenering is fout, want aldus beperkt men zich ertoe na te gaan of er geen rechtstreekse discriminatie is, zonder rekening te houden met de andere mogelijke discriminatievormen. Wel geeft de spreekster aan dat zij zich ervan bewust is dat het begrip “gender” moeilijk in een nieuwe norm invoerbaar is. Daartoe is het noodzakelijk dat de steller de beschikking heeft over gegevens waarop hij zich kan baseren, alsook over expertise inzake gender; vaak is dat niet het geval. Volgens mevrouw Stevens mag men zich afvragen of het derhalve niet verkeerslijker ware die impactanalyse te doen verrichten door andere in die materie gespecialiseerde mensen. Voorts ware het denkbaar het IGVM toe te rusten met een dienst die bij machte is de met de RIA’s belaste ambtenaren bij die taken bij te staan. Ondanks die vrij negatieve vaststelling preciseert de spreekster dat het IGVM tijdens deze regeerperiode een recordaantal opleidingen organiseert

L’oratrice estime que quoi qu’il en soit, l’affaire Damso a démontré que notre société présente un caractère démocratique fort et qu’une intervention juridique n’est heureusement pas toujours nécessaire.

Mme Stevens revient ensuite sur la question des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et sur les arrêtés royaux qui pourraient éventuellement être adoptés sur la base de la loi genre. Contrairement à Unia, l’IEFH plaide pour l’adoption de tels arrêtés, en raison du réel besoin qui se fait sentir sur le terrain. L’objectif de ces instruments serait de limiter autant que possible les cas dans lesquels un métier pourrait être réservé aux personnes sur base de leur appartenance à l’un ou l’autre genre. L’IEFH estime en effet que le sexe ne peut aujourd’hui constituer un critère pertinent que dans un très petit nombre de situations, à savoir celles dans lesquelles l’apparence physique importe pour l’exercice de la profession.

En ce qui concerne la position des personnes transgenres et intersexuées dans les compétitions sportives, Mme Stevens précise que le cadre juridique de référence est celui des biens et des services. De nombreuses questions doivent encore être tranchées et l’IEFH prépare à l’heure actuelle des recommandations. Une des possibilités consisterait à mesurer le taux de certaines hormones présentes chez les sportifs afin de déterminer dans quelle catégorie ils peuvent concourir. La question est cependant loin d’être tranchée.

Mme Stevens revient ensuite sur le *gendermainstreaming* et les analyses d’impact réalisées préalablement au dépôt des projets de lois (AIR). L’IEFH constate que bien souvent les auteurs des évaluations partent du principe selon lequel si le texte n’introduit pas explicitement une différence de traitement entre les hommes et les femmes, il ne comporte aucun impact sur le genre. Ce raisonnement ne peut être suivi, puisque ce faisant l’on se limite à vérifier l’absence de discrimination directe, sans tenir compte des autres formes possibles de discrimination. L’oratrice se dit cependant consciente de la difficulté d’introduire la notion de genre dans une nouvelle norme. L’auteur a pour ce faire besoin de données sur lesquelles se baser, ainsi que d’une expertise en matière de genre, éléments dont il ne dispose souvent pas. Pour Mme Stevens, l’on peut se demander s’il ne serait pas dès lors préférable de faire réaliser cette analyse d’impact par d’autres personnes spécialisées en la matière. L’on pourrait également imaginer de doter l’IEFH d’un service en mesure d’assister les fonctionnaires chargés de réaliser les AIR dans cette tâche. Malgré ce constat relativement négatif, l’oratrice précise que le nombre de formations organisées par l’IEFH au profit de fonctionnaires et de membres des cabinets ministériels atteint des records sous la présente

voor de ambtenaren en de leden van de ministeriële kabinetten. Voor die vraagstukken schijnt dus grote belangstelling te bestaan; de spreekster verheugt zich daarover.

De rapporteurs,

Damien THIÉRY
Anne DEDRY

De voorzitters,

Philippe GOFFIN
Muriel GERKENS

législature. Ces questions semblent donc susciter un vif intérêt, ce dont l'oratrice se réjouit.

Les rapporteurs,

Damien THIÉRY
Anne DEDRY

Les présidents,

Philippe GOFFIN
Muriel GERKENS