

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

30 november 2016

GEDACHTEWISSELING

**met de directeurs van Unia over het
jaarverslag 2015 van die instelling**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE VOLKSGEZONDHEID, HET LEEFMILIEU EN
DE MAATSCHAPPELIJKE HERNIEUWING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Benoît PIEDBOEUF**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

30 novembre 2016

ÉCHANGE DE VUES

**avec les directeurs d'Unia sur le rapport
annuel 2015 de cette institution**

RAPPORT

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

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

Voorzitter/Président: Muriel Gerkens

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 Jiroflée
Ecolo-Groen	Muriel Gerkens
cdH	Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

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

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

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

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

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

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

INHOUD	Blz.	SOMMAIRE	Pages
I. INLEIDENDE UITEENZETTING	4	I. EXPOSÉ INTRODUCTIF.....	4
A. Algemene presentatie van de instelling	4	A. Présentation générale de l'institution.....	4
1. Organieke aspecten	4	1. Aspects organiques.....	4
2. Krachtlijnen	5	2. Traits généraux.....	5
3. Antidiscriminatiewetgeving.....	5	3. Antidiscriminatiewetgeving.....	5
B. De drie actiedomeinen van Unia.....	8	B. Les trois métiers d'Unia	8
1. Individuele meldingen behandelen	8	1. Traiter les signalements individuels	8
2. Informeren, sensibiliseren, opleiden en begeleiden	9	2. Informer, sensibiliser, former et accompagner	9
3. Adviezen en aanbevelingen uitbrengen.....	10	3. Donner des avis et recommandations	10
C. Verboden gedragingen	10	C. Actes interdits.....	10
D. Cijfers in 2015.....	11	D. Cijfers in 2015.....	11
1. Meldingen.....	11	1. Meldingen.....	11
2. Dossiers	12	2. Dossiers	12
3. Domeinen.....	13	3. Domeinen.....	13
E. Aanbevelingen en evaluatie.....	14	E. Recommandations et évaluation.....	14
1. Interne aanbevelingen en evaluatie	14	1. Recommandations et évaluation internes....	14
2. Externe evaluatie	16	2. Evaluation externe	16
F. Aspect werk	16	F. Werkaangelegenheid.....	16
1. Re-integratie op de werkvloer van langdurig zieken	16	1. Re-integratie op de werkvloer van langdurig zieken	16
2. Leeftijd.....	17	2. Leeftijd.....	17
3. Levensbeschouwingen	18	3. Levensbeschouwingen	18
4. Socio-economische monitoring	18	4. Socio-economische monitoring	18
5. Sociale inspectie	18	5. Sociale inspectie	18
6. eDIV.....	19	6. eDIV.....	19
G. Gevolgen van de aanslagen.....	20	G. Suites des attentats	20
H. Strafrechtelijk onderdeel	21	H. Strafrechtelijk luik.....	21
1. COL 13/2013.....	21	1. COL 13/2013.....	21
2. Politie.....	22	2. Politie.....	22
3. Cyberhate.....	24	3. Cyberhate.....	24
I. Meer in het algemeen	24	I. Sur un plan plus général.....	24
II. GEDACHTEWISSELING	25	II. ÉCHANGE DE VUES	25
A. Over het jaarverslag 2015 zelf	25	A. Sur le rapport annuel 2015 proprement dit.....	25
1. Meldingen.....	25	1. Signalements.....	25
a) Plaats van klachten en meldingen.....	25	a) Localisation des plaintes et des signalements.....	25
b) Aantal meldingen	26	b) Nombre de signalements.....	26
2. Streven naar een overlegde oplossing	27	2. Recherche d'une solution négociée	27
3. Lesbofobie, homofobie en transfobie.....	28	3. Lesbophobie, homophobie et transphobie .	28
4. Opleiding van de politiediensten.....	28	4. Formation des services de police	28
5. Etnische profilering.....	29	5. Profilage ethnique	29
6. Gezondheid.....	30	6. Santé	30
B. Institutionele aspecten	30	B. Sur les aspects institutionnels	30
1. Unia	30	1. Unia	30
a) Nieuwe benaming	30	a) Nouvelle dénomination	30
b) Lokale Unia- contactpunten	31	b) Points de contact locaux d'Unia	31
c) Objectiviteit van Unia	31	c) Objectivité d'Unia	31
d) Controle van de wetgeving	32	d) Contrôle de la législation	32
e) Talen	33	e) Langues	33
2. Commissie van experts belast met de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving	33	2. Commission d'experts chargée de l'évaluation de la législation antidiscrimination	33
3. Commissie voor de bescherming van de per soonlijke levenssfeer.....	33	3. Commission de la protection de la vie privée	33
4. Mensenrechteninstituut.....	34	4. Institut des droits de l'homme	34
C. Over verschillende aspecten van gelijke kansen.....	34	C. Sur différents aspects de l'égalité des chances	34
1. Algemene aanbevelingen	34	1. Recommandations générales	34
2. Huisvesting.....	35	2. Logement	35
3. Veiligheid.....	36	3. Sécurité	36
4. Werk.....	36	4. Emploi	36
5. Handicap.....	38	5. Handicap	38
6. Maatregelen die als discriminerend worde ervaren	40	6. Mesures ressenties comme discriminatoires	40
7. Pesterijen.....	40	7. Harcèlement	40

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft haar vergadering van 19 oktober 2016 gewijd aan een gedachtewisseling over het jaarverslag 2015 van Unia¹ met de Nederlandstalige en de Franstalige directeur van deze instelling, respectievelijk *mevrouw Els Keytsman* en de *heer Patrick Charlier*.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

A. Algemene presentatie van de instelling

1. Organieke aspecten

De *heer Patrick Charlier* herinnert eraan dat Unia de nieuwe naam is voor het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Het is een onafhankelijke, inter-federale overheidsdienst, gespecialiseerd in het gelijkheids- en non-discriminatiebeleid. Unia beschikt over 17 decentrale contactpunten en daarnaast wordt ook werk gemaakt van een decentralisering van de diensten.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is, naast Myria, het Federaal Migratiecentrum, een van de twee organisaties die de bevoegdheden hebben overgeërfd van het vroegere Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. De wettelijke opdrachten van het Centrum waren tweeërlei. De eerste opdracht – Discriminatie en Gelijke kansen – betrof de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen. De tweede opdracht – Migratie – bestond erin toe te zien op de eerbiediging van de basisrechten van de vreemdelingen, de overheid te informeren over de aard en de omvang van de migratiestromen, en mensenhandel krachtiger te bestrijden.

Krachtens de Europese non-discriminatie-richtlijnen is elke lidstaat ertoe gehouden een nationaal orgaan in het leven te roepen dat de gelijkheid en de non-discriminatie verdedigt. Unia vervult die rol, behalve wat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen betreft. Voor die materie is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bevoegd.

Unia is een onafhankelijke openbare dienst, die onder geen enkele toezieende minister ressorteert. Noch de minister van Justitie, noch de staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen geven Unia richtlijnen. De raad van bestuur van Unia, die uit 21 leden bestaat, neemt alle belangrijke beslissingen alléén.

¹ Beschikbaar:
— in het Nederlands onder http://unia.be/files/Documenten/Unia_Rapport_2015_opmaak_HR_NL_mANU.pdf;
— in het Frans onder http://unia.be/files/Documenten/Unia_Rapport_2015_opmaak_FR_AS_manu.pdf.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a consacré sa réunion du 19 octobre 2016 à un échange de vues sur le rapport annuel 2015 d'Unia¹ avec les directeurs de cette institution, l'une néerlandophone, *Mme Els Keytsman*, l'autre francophone, *M. Patrick Charlier*.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

A. Présentation générale de l'institution

1. Aspects organiques

M. Patrick Charlier rappelle qu'Unia est le nouveau nom du Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Il s'agit d'un service public interfédéral, indépendant, expert en politique d'égalité et de non-discrimination. Unia s'est doté de 17 points de contacts décentralisés. Par ailleurs, une décentralisation des services est en cours.

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances est l'un des deux organismes ayant hérité des compétences de l'ex-Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, avec Myria, le Centre fédéral Migration. Les missions légales du Centre étaient composées de deux piliers. Le premier, Discrimination & Égalité des chances, recouvrait la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances. Le second, Migration, veillait au respect des droits fondamentaux des étrangers, éclairait les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires et stimulait la lutte contre la traite des êtres humains.

En vertu des directives européennes antidiscrimination, chaque État membre doit créer un organe national de défense de l'égalité et de la non-discrimination. Unia exerce cette fonction, sauf en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. En cette matière, la compétence relève de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Unia est un service public indépendant, en ce sens qu'il n'est dépendant d'aucun ministre de tutelle. Ni le ministre de la Justice, ni la secrétaire d'État compétente pour l'Égalité des Chances ne lui donnent de directive. Le conseil d'administration d'Unia, composé de 21 membres, prend seul toutes les décisions importantes.

¹ Disponible:
— En français, sur http://unia.be/files/Documenten/Unia_Rapport_2015_opmaak_FR_AS_manu.pdf;
— En néerlandais, sur http://unia.be/files/Documenten/Unia_Rapport_2015_opmaak_HR_NL_manu.pdf.

2. *Krachtlijnen*

Mevrouw Els Keytsman wijst er op dat het samenwerkingsakkoord van 11 april 2014 tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92*bis* van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, de missie van Unia vastlegt als volgt:

Artikel 2, § 1: “Het voorwerp van het huidig akkoord is het oprichten van een onafhankelijk interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92*bis* van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen”

Artikel 3, § 1, a.: “Het Centrum heeft als opdracht: het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van: een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheids-toestand, politieke overtuiging of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap;”

Artikel 3, § 2: “Het Centrum voert zijn opdrachten uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdrachten uitvoeren als het Centrum of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdrachten.”

Unia is er voor iedereen die op zoek is naar informatie over antidiscriminatiewetgeving. Het voorziet ook in instrumenten om te sensibiliseren en verleent advies aan bedrijven, organisaties, overheidsinstellingen, enz. om een diversiteitsbeleid te voeren (deel Preventie). Een uitdrukkelijke opdracht is ook de ondersteuning van slachtoffers van discriminatie, pesterijen, *hatespeech*, haatmisdrijven (deel Herstel).

3. *Antidiscriminatiewetgeving*

a) Belgische antidiscriminatiewetgeving

In België is elke persoon beschermd tegen discriminatie. De antidiscriminatiewetgeving omvat federale wetten, decreten en ordonnanties. In de wetgeving

2. *Traits généraux*

Mme Els Keytsman fait observer que l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92*bis* de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 définit la mission d'Unia comme suit:

Article 2, § 1^{er}: “L'objet du présent accord est de créer un Centre interfédéral indépendant pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92 bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.”

Article 3, § 1^{er}, a.: “Le Centre a pour missions: de promouvoir l'égalité des chances prenant en considération la diversité dans notre société et de combattre toute forme de discriminations, de distinction, d'exclusion, de restriction, d'exploitation ou de préférence fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'origine sociale, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, la conviction politique ou la conviction syndicale, un handicap, une caractéristique physique ou génétique;”

Art. 3, § 2: “Le Centre exerce ses missions dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent les mêmes missions ou sont directement concernés par l'accomplissement de ces missions.”

Unia est à la disposition de toute personne qui est à la recherche d'informations sur la législation anti-discrimination. Ce service propose également des instruments de sensibilisation ou des conseils aux entreprises, organisations, institutions publiques, etc. pour mettre en œuvre une politique de diversité (volet Prévention). Une mission expresse consiste de même à soutenir les victimes de discrimination, de harcèlement, de discours de haine, d'actes de haine (volet Réparation).

3. *La législation antidiscrimination*

a) La législation antidiscrimination belge

En Belgique, toute personne est protégée contre la discrimination. La législation antidiscrimination comprend des lois fédérales, des décrets et des

werden negentien zogenoemde “beschermd criteria” opgenomen.

Er is sprake van discriminatie wanneer iemand in een vergelijkbare situatie minder goed behandeld wordt vanwege een beschermd criterium. Er is geen sprake van discriminatie wanneer een verschil in behandeling objectief en redelijk kan worden verklaard. Een voorbeeld daarvan is als een agentschap uitdrukkelijk een wat oudere mannequin zoekt voor een reclamespot waarin een nachtcrème voor de rijpere huid wordt aangeprezen.

De beschermd criteria zijn gender, handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen (of financiële middelen), burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, geboorte en sociale afkomst; de vijf “raciale criteria”: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse oorsprong bijvoorbeeld) en nationale of etnische afstamming.

Alle criteria zijn identiek in het geheel van de antidiscriminatiewetgeving, dus zowel in de federale wetten, de decreten als de ordonnances. Er zijn twee uitzonderingen:

— De Vlaamse wetgever spreekt over “sociale positie” in plaats van “sociale afkomst”, en vermeldt ook “discriminatie door associatie”: een ouder wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd bij zijn zoektocht naar werk omdat hij gebonden is aan een bepaald uurrooster om zijn gehandicapte zoon te kunnen verzorgen.

— De Franse Gemeenschapscommissie in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest heeft geen beperkende lijst van criteria.

De afkomst treft alle generaties waar iemand van afstamt. De wetgever nam afkomst op in de wet omdat dit de enige waarborg is tegen het antisemitisme voor Joden wier nationale afstamming onbekend is of die, als niet-praktiserende, moeilijk kunnen bewijzen dat zij tot een volk of een cultuur behoren.

In 2016 is er een evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving gestart. Daarbij wordt ook de lijst van de criteria tegen het licht gehouden.

ordonnances. Dix-neuf “critères protégés” sont inscrits dans la législation.

Il est question de discrimination lorsque, dans une situation comparable, une personne bénéficie d’un traitement moins favorable en raison d’un critère protégé. Il n’y a pas de discrimination lorsqu’une différence de traitement repose sur une explication objective et raisonnable. Par exemple, lorsqu’une agence recherche explicitement un mannequin plus âgé pour les besoins d’un spot publicitaire vantant les mérites d’une crème de nuit pour une peau plus mature.

Les critères protégés sont le genre, le handicap, les convictions religieuses ou philosophiques, l’orientation sexuelle, l’âge, la fortune (ou les moyens financiers), l’état civil, les convictions politiques ou les convictions syndicales, l’état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance et l’origine sociale; les cinq “critères raciaux” sont la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l’ascendance (l’origine juive, par exemple), l’origine nationale ou ethnique.

Tous les critères sont identiques dans l’ensemble de la législation antidiscrimination, c’est-à-dire tant dans les lois fédérales que dans les décrets et les ordonnances. Deux exceptions sont à relever:

— Le législateur flamand parle de “position sociale” au lieu d’ “origine sociale” et évoque également la “discrimination par association”: un parent est discriminé, par exemple, parce qu’en cherchant un emploi, il est tenu au respect d’un horaire déterminé pour pouvoir prendre soin de son fils handicapé.

— Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française ne prévoit pas de liste limitative de critères.

L’ascendance concerne toutes les générations dont une personne est issue. Le législateur a inséré l’ascendance dans la loi, dès lors qu’elle constitue la seule garantie contre l’antisémitisme pour les Juifs dont l’origine nationale est inconnue ou qui, s’ils sont non-pratiquants, ont des difficultés à prouver qu’ils appartiennent à un peuple ou à une culture.

Une évaluation de la législation antidiscrimination a été entamée en 2016. La liste des critères sera également examinée dans ce cadre.

b) Twee belangrijke opmerkingen

1° In de richtlijnen vernoemde beschermde criteria

België heeft als sinds 1981 een strafwet om racisme te bestrijden.

In 2000 nam de Europese Unie twee richtlijnen aan ter bestrijding van discriminatie:

— Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (L 180 van 19 juli 2000, blz. 0022-0026) ("Ras"richtlijn).

— Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (L 303 van 2 december 2000, blz. 0016-0022) ("Kader"richtlijn).

In de Belgische wetgeving zijn de potentiële slachtoffers van discriminatie ruimer beschermd dan in de richtlijnen, en dit zowel op het federale niveau als op het niveau van de deelstaten (gemeenschappen en gewesten). Deze werkwijze heeft een invloed op de graad van bescherming waarop het slachtoffer zich kan beroepen:

— De in de richtlijnen vernoemde beschermde criteria zijn ras, etnische afkomst, geloof of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid: slachtoffers genieten hier een grotere bescherming in de domeinen voorzien door de richtlijnen (alle domeinen voor de zogenaamde "ras"richtlijn, het domein van de werkgelegenheid voor de zogenaamde "kader"richtlijn).

— De in de richtlijnen niet vermelde beschermde criteria zijn nationaliteit, burgerlijke staat, geboorte, politieke overtuiging, fysieke of genetische eigenschap, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, sociale afkomst, vermogen, taal: daar genieten de slachtoffers een minder grote bescherming in alle voorziene domeinen door de Belgische antidiscriminatie wetten. Men kan een op grond van deze criteria gebaseerde minder gunstige behandeling dus gemakkelijker rechtvaardigen.

2° Gender en taal

De criteria taal en gender vallen niet onder het mandaat van Unia. In België is een specifiek orgaan opgericht voor kwesties rond de gelijkheid tussen vrouw en man en discriminatie op basis van het geslacht (met

b) Deux observations importantes

1° Les critères protégés nommés dans les directives

La Belgique s'est dotée d'une loi pénale de lutte contre le racisme dès 1981.

En 2000, l'Union européenne a adopté deux directives pour lutter contre la discrimination:

— La directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (L 180 du 19 juillet 2000, p. 0022-0026) (la directive "race");

— la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (L 303 du 2 décembre 2000, p. 0016-0022) (la directive "cadre").

La législation belge offre aux victimes potentielles de discriminations une protection élargie par rapport aux directives, tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées (Communautés et Régions). Cette méthode a une incidence sur le degré de protection que la victime peut invoquer:

— Les critères protégés figurant dans les directives sont la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle: les victimes bénéficient en l'occurrence d'une protection élargie dans les domaines visés par les directives (tous les domaines pour la directive dite "race", le domaine de l'emploi pour la directive dite "cadre").

Les critères protégés qui ne sont pas prévus par les directives sont la nationalité, l'état civil, la naissance, les convictions politiques, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'état de santé actuel ou futur, l'origine sociale, la fortune, la langue: en l'occurrence, les victimes bénéficient d'une protection moins étendue dans tous les domaines prévus par les lois antidiscrimination belges. Un traitement moins favorable basé sur ces critères se justifiera dès lors plus aisément.

2° Genre et langue

Les critères de la langue et du genre ne font pas partie du mandat d'Unia. En Belgique, un organe spécifique a été créé pour traiter les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la discrimination

inbegrip van transseksuelen): het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Taal is nog niet geregeld in België. Als de wetgever dit regelt, is Unia bereid om hier rond te werken.

c) Internationale verdragen

De heer Patrick Charlier geeft aan dat, voor de discriminatiegronden waarvoor Unia bevoegd is – de zogenaamde “beschermd criteria” – uitgegaan wordt van de twee relevante VN-verdragen: het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (ICERD) en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD).

Wat het ICERD betreft, werd Unia door België aangewezen als in het kader van de nationale rechtsorde bevoegde instantie “*to receive and consider communications from individuals or groups of individuals within its jurisdiction claiming to be victims of a violation by that State Party of any of the rights set forth in this Convention*”, zoals bepaald in artikel 14.1 van het Verdrag. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding was oorspronkelijk opgericht op grond van het criterium rassendiscriminatie.

Het CRPD betekent een keerpunt in de benadering van personen met een handicap: ze worden voortaan niet meer enkel benaderd volgens de zorg die zij nodig hebben, maar in het licht van hun rechten. Zo krijgt de handicap een sociale invulling. De omgeving moet worden herdacht, wat gepaard gaat met de redelijke aanpassingen die moeten worden uitgevoerd. Die opdracht werd in 2011 toegewezen aan Unia en staat in het samenwerkingsakkoord. Unia heeft een drieledige interne adviescommissie samengesteld, met vertegenwoordigers van de gehandicaptenverenigingen, vertegenwoordigers van de sociale partners en academici. Deze commissie heeft al een rapport uitgebracht, op basis van de ervaring van personen met een handicap zelf.

B. De drie actiedomeinen van Unia

Overeenkomstig het samenwerkingsakkoord heeft Unia hoofdzakelijk drie actiedomeinen.

1. *Individuele meldingen behandelen*

Mevrouw Els Keytsman stelt vast dat een van de wettelijke opdrachten van Unia is om “individuele

sur la base du sexe (y compris en ce qui concerne les transsexuels): l’Institut pour l’égalité entre les femmes et les hommes.

La question de la langue n’a pas encore été réglée en Belgique. Si le législateur la règle, Unia est disposé à travailler dans ce domaine.

c) Conventions internationales

M. Patrick Charlier indique que, pour les critères de discrimination protégés qui sont de son ressort, Unia se concentre sur les deux conventions de l’ONU qui relèvent spécifiquement de sa compétence: la Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD).

En ce qui concerne l’ICERD, Unia a été désigné par la Belgique comme l’“organisme dans le cadre de son ordre juridique national qui aura compétence pour recevoir et examiner les pétitions émanant de personnes ou de groupes de personnes relevant de la juridiction dudit État qui se plaignent d’être victimes d’une violation de l’un quelconque des droits énoncés dans la présente Convention [...]”, au sens de l’article 14.1 de cette convention. À ses débuts, le Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme a été créé sur la base du critère de la discrimination raciale.

La CRPD marque un tournant dans l’approche des personnes atteintes d’un handicap: ces personnes ne sont plus considérées uniquement selon les soins qui doivent leur être prodigués, mais une conception fondée sur les droits est désormais retenue. La conception sociale du handicap est ainsi instaurée. L’environnement est à repenser, ce qui amène à la notion des aménagements raisonnables à apporter. La mission a été confiée en la matière en 2011 à Unia et est inscrite dans l’accord de coopération. Unia a institué en son sein une commission d’avis composée de manière tripartite: associations de personnes atteintes d’un handicap, représentants des partenaires sociaux et profils académiques). Un rapport a déjà été rédigé, sur la base de l’expérience des personnes atteintes d’un handicap elles-mêmes.

B. Les trois métiers d’Unia

Conformément à l’accord de coopération, Unia exerce essentiellement trois métiers:

1. *Traiter les signalements individuels*

Mme Els Keytsman constate que l’une des missions légales d’Unia est de traiter les “signalements

meldingen” te behandelen. Iedereen kan bij Unia terecht, met een vraag om informatie, een verzoek om tussenbeide te komen.

Is er volgens Unia mogelijk sprake van discriminatie, dan streeft het in de eerste plaats naar een constructieve dialoog en een buitengerechtelijke oplossing. Vaak speelt Unia vooral een ondersteunende rol. Dan informeert het de melder of de betrokken partijen over hun rechten en plichten.

Andere tussenkomsten in discriminatiedossiers richt het in de eerste plaats op een constructieve, buitengerechtelijke afhandeling. Die benadering biedt meer kans op een snelle, duurzame en vaak ook structurele oplossing, en draagt zo bij tot een preventieve aanpak van discriminatie.

Naar de rechtbank stapt Unia wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk blijkt, de zaak een belangrijke maatschappelijke relevantie heeft (bijvoorbeeld om een precedent te vestigen of de wetgeving verder te verduidelijken) of de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld flagrante haatmisdrijven). Maar zelfs dan streeft Unia naar alternatieve maatregelen, die een positieve impact kunnen hebben op slachtoffer en dader.

2. Informeren, sensibiliseren, opleiden en begeleiden

Unia organiseert campagnes om te informeren en sensibiliseren. In 2016 heeft het zijn campagne opgehangen aan vier internationale dagen:

— 21 maart, *Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie*. Door de tragische gebeurtenissen van 22 maart 2016 stopte Unia de campagne die een dag daarvoor werd gelanceerd.

— In de aanloop naar 17 mei, de *Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie*, startte Unia een campagne tegen vooroordelen over holebi's. Een belangrijk doel is mensen bewust maken dat homonegativiteit diepe sporen kan nalaten.

— In aanloop van 1 oktober, *Internationale Ouderendag* startte Unia een campagne tegen vooroordelen in verband met leeftijd. Op het werk worden ze heel snel als “oud” bestempeld, met alle vooronderstelde nadelen: “oudere” werknemers passen zich moeilijker aan, pikken dingen minder snel op, hebben gezondheidsproblemen, zijn trager enzovoort. Maar ook jongeren kampen met vooroordelen: gebrek aan ervaring en discipline, arrogantie, minder trouw aan de werkgever, enz.

individuels”. Tout le monde peut s’adresser à Unia avec une demande d’information ou d’intervention.

Si, selon Unia, il y a discrimination, l’organisation s’efforce en premier lieu de nouer un dialogue constructif et de trouver une solution extrajudiciaire. Souvent, Unia joue essentiellement un rôle de soutien. Le service informe alors l’auteur du signalement ou les parties concernées de leurs droits et devoirs.

D’autres interventions dans les dossiers en matière de discrimination visent en premier lieu un traitement constructif et extrajudiciaire. Cette approche augmente les chances de trouver une solution rapide, durable et souvent aussi structurelle, et contribue ainsi à une approche préventive de la discrimination.

Unia se tourne vers le tribunal quand il s’avère qu’une solution extrajudiciaire est impossible, que l’affaire a une grande importance sociale (par exemple, pour confirmer un précédent ou préciser la législation), ou que les faits sont particulièrement graves (par exemple, des délits flagrants de haine). Toutefois, même dans ce cas, Unia s’efforce d’aboutir à des mesures alternatives, qui peuvent avoir un impact positif sur la victime et l’auteur.

2. Informer, sensibiliser, former et accompagner

Unia organise des campagnes d’information et de sensibilisation. En 2016, Unia a articulé sa campagne autour de quatre journées internationales:

— le 21 mars, la *Journée internationale contre le racisme et la discrimination*. En raison des événements tragiques du 22 mars 2016, Unia a stoppé la campagne qui avait été lancée la veille.

— à l’approche du 17 mai, *Journée internationale contre l’homophobie et la transphobie*, Unia a lancé une campagne contre les préjugés associés aux holebis, l’objectif principal étant de montrer que l’homonegativité n’est pas sans conséquence pour ceux qui en sont victimes.

— à l’approche du 1^{er} octobre, *Journée internationale des personnes âgées*, Unia a lancé une campagne contre les préjugés relatifs à l’âge. Les travailleurs sont très rapidement qualifiés de “vieux”, avec tous les prétendus inconvénients: les travailleurs “âgés” s’adaptent plus difficilement, comprennent moins vite, ont des problèmes de santé, sont plus lents, etc. Mais les jeunes sont également victimes de préjugés: manque d’expérience et de discipline, arrogance, moins de fidélité à l’employeur, etc.

— Op 3 december zal Unia een campagne aftrappen die focust op de rechten van personen met een handicap.

Unia biedt begeleiding en training aan wie een diversiteitsbeleid wil voeren. Unia verzorgt hierbij een aanbod op maat. Telkens wordt uitgegaan van een dagelijkse realiteit. De doelstellingen van zo een samenwerking worden in overleg vastgelegd. De acties die Unia in een begeleidingstraject voorstelt, kunnen verschillende vormen aannemen: training verzorgen, een werkgroep rond diversiteit ondersteunen, organisaties bij interne en externe communicatie adviseren, bedrijven begeleiden bij het opzetten van een actieplan enzovoort.

3. Adviezen en aanbevelingen uitbrengen

Unia voert onderzoek en studies uit rond discriminatie op het werk, op school en op de woningmarkt. Daarnaast trekt het conclusies uit de individuele en structurele dossiers die het behandelt. Op basis van die kennis formuleert Unia gerichte adviezen en aanbevelingen aan organisaties en overheden.

Unia doet aanbevelingen wanneer er in de werking van een administratie of een instelling een vorm van discriminatie zit of een reglementering aangepast moet worden. Indien het probleem eerder in de wet zit, richt Unia zijn aanbevelingen aan de bevoegde minister, staatssecretaris of aan het Parlement. Ook als overheden nieuwe wetten of decreten uitwerken, let het erop dat ze die gelijke kansen voor iedereen waarborgen.

C. Verboden gedragingen

De heer Patrick Charlier gaat in op drie categorieën van verboden gedragingen die ressorteren onder de bevoegdheid van Unia: discriminatie, haatmisdrijven en haatdiscours. Unia is tevens bevoegd voor *The International Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination (ICERD)* en voor de wettelijk bepaalde negationistische handelingen.

Op grond van discriminatie kan in de eerste plaats een burgerlijke vordering worden ingesteld. Doorgaans heeft het geen zin een strafklacht in te dienen. Tegen haatmisdrijven zoals slagen en verwondingen of andere strafrechtelijk betugelde handelingen jegens goederen en personen kunnen echter wel strafvorderingen worden ingesteld.

— et le 3 décembre, Unia lancera une campagne centrée sur les droits des personnes handicapées.

Unia propose un accompagnement et une formation à qui souhaite mener une politique de diversité. À cet égard, l'offre d'Unia est taillée sur mesure et chaque fois élaborée à partir d'une réalité quotidienne. Les objectifs de cette collaboration sont définis en concertation. Les actions proposées par Unia dans le cadre d'un trajet d'accompagnement peuvent prendre différentes formes: formation, soutien à un groupe de travail sur la diversité, conseil aux organisations en matière de communication interne et externe, accompagnement des entreprises dans la création d'un plan d'action, etc ...

3. Donner des avis et recommandations

Unia mène des recherches et des études sur les discriminations sur le lieu de travail, à l'école et sur le marché immobilier. Il tire également des enseignements des dossiers individuels et structurels qu'il traite. Ces éléments amènent Unia à formuler des recommandations et des avis ciblés, qui sont destinés à des organisations et à des autorités publiques.

Unia formule des recommandations lorsque le fonctionnement d'une administration ou d'une institution implique une forme de discrimination ou lorsqu'une réglementation demande à être modifiée. Si le problème se situe plutôt au niveau de la législation, Unia adresse ses recommandations au ministre ou au secrétaire d'État compétent ou au Parlement. Lorsque les autorités préparent de nouvelles lois ou des décrets, Unia veille également à ce que ces lois ou décrets garantissent des chances égales pour tous.

C. Actes interdits

M. Patrick Charlier expose que trois catégories d'actes sont interdits et relèvent de la compétence d'Unia: la discrimination, les actes de haine et les discours de haine. Unia est également compétent pour l'ICERD et pour les actes négationnistes visés par la loi.

La discrimination, décrite ci-avant, ouvre principalement la voie à une action civile. Il n'y a la plupart du temps pas de sens de porter plainte au pénal. Par contre les délits de haine, qui recouvrent par exemple des coups et blessures ou d'autres actes pénalement réprimés sur les biens et les personnes, ouvrent la voie à des actions en justice au pénal.

Met betrekking tot haatdiscours wordt vastgesteld dat de rechtspraak in België de drempel voor een veroordeling zeer hoog heeft gelegd. De vrijheid van meningsuiting wordt beschouwd als een fundamenteel beginsel. In dat verband meent Unia dat woorden met woorden moeten worden beantwoord. De Franse rechtspraak pakt het anders aan en gaat veel makkelijker over tot veroordelingen. Er wordt frequenter veroordeeld, maar die veroordelingen vallen wel lichter uit. Unia meent alleen te moeten vervolgen om de verkondiger van de haatboodschappen in diskrediet te brengen.

De minister van Justitie heeft aangegeven dat hij van plan is het toepassingsveld van de antinegationismewetgeving te verruimen. De vraag of een herdenkingswet zin heeft, komt in de debatten geregeld aan bod.

D. Cijfers in 2015

1. Meldingen

Mevrouw Els Keytsman informeert dat wanneer Unia zich bevoegd acht om een melding te behandelen en wanneer die melding meer is dan enkel een vraag om informatie, dan een dossier opent. Een melding of dossier kan verband houden met één discriminatiecriterium of met verschillende criteria.

In 2015 ontving Unia 4554 meldingen over vermoedelijke discriminatie en opende het 1596 dossiers. Dat is een lichte daling in vergelijking met 2014, maar de algemene stijging sinds 2010 houdt aan. In 2016 noteert Unia een algemene stijging van 30 % tegenover 2015.

In 2015 besliste Unia in 14 dossiers om naar de rechtbank te stappen, wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk blijkt en de zaak maatschappelijk erg relevant is (bijvoorbeeld om een precedent te vestigen of de wetgeving verder te verduidelijken) of de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld zware haatmisdrijven).

De drie belangrijkste domeinen waren, net als in 2014, goederen en diensten (24 % van alle dossiers, waaronder vooral huisvesting), media (23 %, waaronder vooral internet, en werk (22 % van alle dossiers). Daarna volgden: onderwijs (11 %), samenleving (10 %, vooral burenruzies en dossiers rond de openbare ruimte) en "diverse activiteiten" (4 %, denk bijvoorbeeld aan sportieve of culturele evenementen).

De drie voornaamste discriminatiecriteria waren, net als in 2014, de zogenaamde "raciale" criteria (38 % van

En ce qui concerne les discours de haine, on constate que la jurisprudence en Belgique a instauré un seuil très haut avant une condamnation. La liberté d'expression est un principe considéré comme fondamental. Unia considère ainsi qu'on doit répondre aux mots par des mots. La jurisprudence française est établie autrement: elle condamne beaucoup plus facilement. Ces condamnations sont plus nombreuses mais aussi plus légères. Unia estime ne devoir poursuivre en justice qu'aux fins de démonétiser l'auteur de propos haineux.

Le ministre de la Justice a fait savoir qu'il rentrait dans ses intentions d'étendre le champ d'application de la législation antinegationniste. La question de savoir si une loi mémorielle a du sens revient également régulièrement dans les débats.

D. Chiffres en 2015

1. Signalements

Mme Els Keytsman indique que lorsque Unia s'estime compétent pour traiter un signalement et lorsque ce signalement va plus loin qu'une simple demande d'information, il ouvre un dossier. Un signalement ou dossier peut porter sur un ou plusieurs critères de discrimination.

En 2015, Unia a reçu 4554 signalements de discrimination présumée et a ouvert 1596 dossiers, soit une légère baisse par rapport à 2014, mais la tendance générale est à la hausse depuis 2010. En 2016, Unia note une augmentation générale de 30 % par rapport à 2015.

En 2015, Unia a décidé de saisir la justice dans 14 dossiers, lorsqu'une solution extrajudiciaire s'avère impossible et que l'affaire revêt un enjeu de société (par exemple pour établir un précédent ou pour clarifier la législation) ou si les faits sont particulièrement graves (par exemple des crimes ou des délits de haine).

Les trois principaux dossiers ont été, tout comme en 2014, les biens et les services (24 % de l'ensemble des dossiers, surtout le logement), les médias (23 %, surtout l'internet) et l'emploi (22 % de l'ensemble des dossiers). Suivaient ensuite: l'enseignement (11 %), la vie en société (10 %, surtout des querelles de voisinage et des dossiers relatifs à l'espace public) et "activités diverses" (4 %, par exemple des événements sportifs ou culturels).

Les trois principaux critères de discrimination ont été, comme en 2014, les critères "raciaux" (38 % de

alle dossiers), handicap (22 %) en geloof of levensbeschouwing (19 % – en in 9 op de 10 gevallen komen de meldingen van moslims). Daarna volgden: leeftijd (5 %), seksuele geaardheid (5 %), vermogen (4 %) en tot slot gezondheidstoestand (4 %)

Er waren 57 meldingen van antisemitisme en negationisme (20 dossiers (35 %) en 3 juridische acties (15 %)). Antisemitisme en negationisme tieren vooral op het internet welig (met name op Facebook). In 2015 daalde het aantal meldingen van antisemitisme aanzienlijk: 53 feiten (uit 57 meldingen) mondden uit in 20 dossiers (35 % – in lijn met algemene cijfers, daar waar in het verleden het aandeel dossiers hoger ligt dan algemeen). Mogelijk heeft de verhoging van het dreigingsniveau in België, naar niveau 3 en zelfs tijdelijk naar niveau 4 voor Brussel, met een scherpere controle op plaatsen en in wijken met een grote Joodse aanwezigheid zoals de “Joodse wijk” in Antwerpen, daartoe bijgedragen. Niettemin blijven op de sociale media negationistische haatboodschappen sterk aanwezig.

Unia startte drie juridische acties rond antisemitisme, of een aandeel van 15 %. De acties gingen over een leerkracht die antisemitische praat verkocht in de klas, de bekladding van de Dossinkazerne en de aanslag in het Joods museum.

2. Dossiers

Een verschil tussen het aantal meldingen en het aantal dossiers wordt vastgesteld. Hier zijn drie redenen voor:

— voor één melding op de vier is Unia niet bevoegd (bijvoorbeeld melding van discriminatie op basis van criterium geslacht);

— daarnaast kunnen meerdere meldingen uitmonden in één enkel dossier (bijvoorbeeld bij gemediatiseerde dossiers);

— tot slot zijn sommige meldingen een vraag om informatie of het meegeven van informatie, die geen aanleiding geven tot een dossier.

In 2015 was er geen enkel dossier dat een opvallend groot aantal meldingen verzamelde, in tegenstelling tot de voorbije jaren (in 2012 ontving Unia meer dan 600 meldingen over Fouad Belkacem en Sharia4Belgium; in 2014 waren er 135 meldingen over

l'ensemble des dossiers), le handicap (22 %) et la conviction religieuse ou philosophique (19 % – et dans 9 cas sur 10, les signalements émanent de musulmans). Suivaient ensuite: l'âge (5 %), l'orientation sexuelle (5 %), la fortune (4 %) et, enfin, l'état de santé (4 %).

Il y a eu 57 signalements d'antisémitisme et de négationisme (20 dossiers (35 %) et 3 actions juridiques (15 %)). L'antisémitisme et le négationisme prospèrent surtout sur l'internet (en l'occurrence sur Facebook). Le nombre de signalements d'antisémitisme a fortement baissé en 2015: 53 faits (au départ de 57 signalements) ont donné lieu à l'ouverture de 20 dossiers (35 % – équivalent aux chiffres globaux, alors que précédemment, le nombre de dossiers y était supérieur à la moyenne). Il est possible que le relèvement du niveau de la menace en Belgique, au niveau 3 et même temporairement au niveau 4 pour Bruxelles, accompagné d'un contrôle renforcé des lieux et quartiers à forte présence juive, tel le “quartier juif” à Anvers, y a contribué. Néanmoins, des messages de haine négationnistes restent très présents dans les médias sociaux.

Unia a entamé trois actions en justice pour des questions liées à l'antisémitisme, soit une proportion de 15 %. Ces actions concernaient un enseignant qui avait tenu des propos antisémites en classe, les autocollants apposés sur la caserne de Dossin et l'attentat du Musée juif.

2. Dossiers

Une différence est observée entre le nombre de signalements et le nombre de dossiers. Trois raisons sont mentionnées pour l'expliquer:

— pour un signalement sur quatre, Unia n'est pas compétent (par exemple pour les signalements pour discrimination sur la base du sexe);

— plusieurs signalements peuvent en outre déboucher sur la constitution d'un seul dossier (dans le cas des dossiers médiatisés, par exemple);

— enfin, certains signalements correspondent à une demande d'informations, ou à la communication d'informations, et ne donnent pas lieu à l'ouverture d'un dossier.

En 2015, aucun dossier n'a recueilli un nombre particulièrement élevé de signalements, contrairement aux années précédentes (en 2012, Unia a enregistré plus de 600 signalements concernant Fouad Belkacem et Sharia4Belgium; en 2014, 135 signalements

de door de heer Filip Dewinter gelanceerde onlinegame “Minder Minder Minder”).

Ook in 2015 hebben enkele opvallende gebeurtenissen tot meerdere meldingen bij Unia geleid: het boerkiniverbod (20 meldingen); uitspraken in de media door de heer Bart De Wever, die de integratie van sommige bevolkingsgroepen in vraag stelde (15 meldingen); en artikels van de vereniging Pro Familia, die op de dag van de Gay Pride een Mars voor het Gezin organiseerde, tegen de rechten van homoseksuele personen (om te trouwen, om te kinderen te adopteren enzovoort) (21 meldingen).

3. Domeinen

De domeinen goederen en diensten (vooral huisvesting), media (vooral internet) en werk (vooral de commerciële sector) vertegenwoordigen op zich al driekwart van de dossiers bij Unia.

Zogenaamde “raciale” gronden vertegenwoordigden iets minder dan een derde van de dossiers over goederen en diensten. Het ging vooral over dossiers op vlak van huisvesting (weigeren te verhuren aan iemand van vreemde origine). Dan volgde het criterium vermogen (17 %), ook vooral voor dossiers over huisvesting: eigenaars die weigerden te verhuren aan mensen met een leefloon, die geen huurwaarborg wilden van het OCMW, die niet wilden verhuren aan werklozen enzovoort.

91 % van de gevallen van discriminatie in de huisvesting ging over de private huurmarkt. Ongeveer een derde van de dossiers ging over discriminatie op basis van handicap. Binnen het openbaar vervoer (12 % van de dossiers over goederen en diensten) opende Unia 22 dossiers over de NMBS, waarvan een tiental over handicap.

De belangrijkste tendens sinds 2012: de stijging van het aantal mediadossiers. Ook het aantal onderwijsdossiers toont een stijgende lijn. Dossiers voor de domeinen werk en goederen en diensten daalde in 2015 licht.

Werk was ook in 2015 een van de domeinen waarvoor Unia het vaakst geraadpleegd werd. Het aantal nieuwe dossiers (341) daalde niettemin met 12 % in vergelijking met 2014. 45 % van de feiten in deze dossiers situeerde zich in Vlaanderen, 20 % in Wallonië en 24 % in Brussel.

147 dossiers gingen over raciale criteria, daarna volgden problemen die verband houden met

concernaient le jeu en ligne “Minder Minder Minder”, lancé par M. Filip Dewinter).

En 2015 également, certains événements marquants ont donné lieu à plusieurs signalements auprès d’Unia: l’interdiction du burkini (20 signalements); les déclarations de Bart De Wever dans les médias remettant en cause l’intégration de certaines catégories de la population (15 signalements) et des articles de l’association Pro Familia, qui avait organisé, le jour de la *gay pride*, une marche pour la famille contre les droits des homosexuels (de se marier, d’adopter des enfants, etc.) (21 signalements).

3. Domaines

Les domaines “biens et services” (surtout logement), “média” (surtout internet) et “emploi” (surtout dans le secteur commercial) représentaient à eux seuls déjà trois quarts des dossiers introduits auprès d’Unia.

Les critères dits “raciaux” constituent un peu moins d’un tiers de ces dossiers et se retrouvent surtout dans le secteur du logement (refus de louer à une personne d’origine étrangère). Ils sont suivis par le critère de la fortune (17 %), là aussi principalement en matière de logement: refus de propriétaires de louer un bien à des allocataires sociaux, d’accepter une garantie locative du CPAS, etc.

Le marché immobilier privé représente 91 % des cas de discrimination dans le domaine du logement. Le handicap représente environ un tiers des dossiers. Dans le secteur des transports publics (12 % des dossiers “biens et services”), Unia a ouvert 22 dossiers qui impliquent la SNCB, dont une dizaine à propos du handicap.

La principale tendance depuis 2012 est l’augmentation du nombre de dossiers concernant les médias. Le nombre de dossiers relatifs à l’enseignement est également en augmentation, tandis que ceux portant sur les domaines “emploi” et “biens et services” sont en léger recul sur l’année 2015.

Si l’emploi est resté en 2015 l’un des domaines pour lesquels Unia a été le plus souvent consulté, le nombre de nouveaux dossiers (341) est en baisse de 12 % par rapport à 2014. 45 % de ces dossiers concernent des faits commis en Flandre, 20 % en Wallonie et 24 % à Bruxelles.

Des critères dits “raciaux” étaient en jeu dans 147 dossiers. Viennent ensuite des problèmes liés au

handicap (67 dossiers), vervolgens “religieuze overtuiging” (46 dossiers) en leeftijd (45 dossiers).

De dossiers over de criteria leeftijd en religieuze overtuiging daalden fors in 2015 (-25 % voor leeftijd en -31 % voor religieuze overtuiging).

De dossiers gingen vooral over de private sector (48 %), dan volgden de openbare sector (21 %), het verenigingsleven (18 %) en tot slot het onderwijs (7 %). 126 op de 341 dossiers gingen over de toegang tot werk, 73 dossiers hielden verband met potentieel discriminatoir gedrag. Dan kwamen arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld kledingvoorschriften of salaris (60 dossiers) en ontslag (53 dossiers). Tot slot was in 10 % van de dossiers (36 dossiers) een uitzendbureau betrokken; 4 % (14 dossiers) had te maken met een openbare dienst voor arbeidsbemiddeling zoals Le Forem, Actiris of VDAB.

Dit jaar stijgt het aantal meldingen en dossiers in dit domein op basis van het criterium leeftijd opmerkelijk sterk. Oorzaak is de uitspraak in de case Dovy keukens. Daarnaast blijft er de discriminatie van jongeren op de arbeidsmarkt. Unia startte daarom met een campagne.

E. Aanbevelingen en evaluatie

1. Interne aanbevelingen en evaluatie

Onder impuls van de Europese regelgeving werd de (federale) antidiscriminatiewetgeving in 2003 grondig hervormd; op 25 februari 2003 werd immers de antidiscriminatiewet aangenomen tot aanvulling van de – destijds louter strafrechtelijke – antiracismewet (1981) en van de wet over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (de zogenaamde “genderwet”) (1999). Aldus werd de bescherming tegen discriminatie verruimd tot een aantal andere criteria, waaronder seksuele geaardheid, leeftijd, geloof of levensbeschouwing en handicap. De burgerlijke insteek (inzonderheid de mogelijkheid tot het instellen van een vordering tot staking) was een belangrijke vernieuwing, ook wat de door de antiracismewet en de genderwet beschermde criteria betreft.

In 2007 werd de (federale) antidiscriminatiewetgeving andermaal grondig hervormd, om de volgende redenen:

— de afstemming op het gemeenschapsrecht op het stuk van de bestrijding van discriminatie;

handicap (67 dossiers), à la conviction religieuse ou philosophique (46 dossiers) et à l'âge (45 dossiers).

On enregistre une forte baisse pour ces deux derniers types de dossiers en 2015 (-25 % pour l'âge et -31 % pour la conviction religieuse ou philosophique).

Les dossiers concernaient surtout le secteur privé (48 %), puis le secteur public (21 %), le monde associatif (18 %) et enfin l'enseignement (7 %). 126 des 341 dossiers portaient sur l'accès à l'emploi et 73 dossiers sur des comportements potentiellement discriminatoires. Les conditions de travail, par exemple les prescrits vestimentaires ou le salaire (60 dossiers), et les licenciements (53 dossiers) viennent ensuite. Enfin, 10 % des dossiers (36 dossiers) impliquaient une agence d'intérim et 4 % (14 dossiers) un service public de placement, comme le FOREM, Actiris ou le VDAB.

On note cette année une augmentation très sensible du nombre de plaintes et de dossiers en rapport avec le critère de l'âge, ce qui s'explique par le jugement dans l'affaire des cuisines Dovy. Pour le reste, on observe toujours une discrimination à l'égard des jeunes sur le marché de l'emploi. C'est la raison pour laquelle Unia a lancé une campagne à ce sujet.

E. Recommandations et évaluation

1. Recommandations et évaluation internes

Sous l'impulsion de la réglementation européenne, la législation (fédérale) antidiscrimination a subi une profonde réforme en 2003 avec l'adoption de la loi antidiscrimination du 25 février 2003, qui est venue compléter la loi antiracisme (1981) – à l'époque de nature exclusivement pénale – et la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (dite ‘loi sur le genre’) (1999). La protection contre les discriminations était ainsi étendue à une série d'autres critères, dont l'orientation sexuelle, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique et le handicap. L'approche civile (en particulier la possibilité d'intenter une action en cessation) constitua une innovation importante, en ce compris pour les critères protégés par la loi antiracisme et la loi sur le genre.

En 2007, la législation (fédérale) antidiscrimination a connu une nouvelle réforme majeure pour les raisons suivantes:

— la mise en conformité avec le droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations;

— de directe en indirecte gevolgen van arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004 van het Arbitragehof (nu het Grondwettelijk Hof genoemd);

— de nood aan een betere onderlinge overeenstemming van de verschillende instrumenten van het federaal recht inzake de bestrijding van discriminatie;

— de noodzaak om in het kader van de federale structuur van België duidelijkheid te scheppen over de bevoegdheidsverdeling inzake bestrijding van discriminatie;

— het streven naar efficiëntere federale instrumenten om discriminatie te bestrijden.

De wetgever heeft ervoor geopteerd drie verschillende wetten te handhaven (in dit geval een gewijzigde antiracismewet, een nieuwe antidiscriminatiewet en een genderwet), maar heeft nauwlettend toegezien op de onderlinge overeenstemming van de gebruikte concepten, het materiële toepassingsgebied, de burgerrechtelijke en procedurele bepalingen, alsook op het strafrechtelijke aspect van de bestrijding van discriminatie. Nadat tegen deze wetten meermaals beroep tot vernietiging bij het Grondwettelijk Hof werd ingesteld, hebben ze de fijnmazige conformiteitstoets met de Grondwet doorstaan.

Artikel 52 van de antidiscriminatiewet bepaalt dat de Wetgevende Kamers om de vijf jaar de toepassing en de doeltreffendheid van deze drie wetten evalueren.

Die evaluatie heeft plaats nadat het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (dat inmiddels Unia is geworden) en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werden gehoord, op basis van een door een commissie van experts aan de Wetgevende Kamers voorgelegd verslag.

Unia heeft een evaluatieverslag voorbereid betreffende de antidiscriminatiewet en de antiracismewet en heeft zich daarbij gebaseerd op de eigen praktijkervaring, op de bekende nationale rechtspraak en op de eigen algemene expertise inzake strijd tegen discriminatie.

In het eerste deel van dat verslag wordt de situatie van vóór en ná de in 2007 doorgevoerde hervorming van de antidiscriminatiewet en de antiracismewet geëvalueerd vanuit de casuïstiek: de ontvangen meldingen, de behandelde dossiers, de gerechtelijke procedures enzovoort. Unia wil zo de aandacht vestigen op een aantal problemen die zich vandaag nog voordoen op het vlak van wetgeving, bescherming van de slachtoffers en toegang van die slachtoffers tot de rechter.

— les conséquences – directes et indirectes – de l'arrêt n° 157/2004 de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004 (devenue depuis lors la Cour Constitutionnelle);

— le besoin d'une meilleure coordination entre les différents instruments du droit fédéral en matière de lutte contre les discriminations;

— la nécessité de clarifier la répartition des compétences en matière de lutte contre les discriminations dans le cadre de la structure fédérale de la Belgique;

— la volonté d'accroître l'efficacité des instruments fédéraux dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Le législateur a choisi de conserver trois lois distinctes – en l'occurrence une loi antiracisme modifiée, une nouvelle loi antidiscrimination et une loi sur le genre – mais en veillant fortement à harmoniser les concepts utilisés, le champ d'application matériel, les dispositions civiles et procédurales ainsi que le volet pénal de la lutte contre les discriminations. Ces lois ont passé avec succès le contrôle scrupuleux de leur conformité par rapport à la Constitution, à la suite de divers recours en annulation introduits devant la Cour Constitutionnelle.

L'article 52 de la loi antidiscrimination prévoit une évaluation de l'application et de l'efficacité de ces trois lois par les Chambres législatives.

Cette évaluation a lieu après l'audition du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (devenu entre-temps Unia) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, sur la base d'un rapport soumis aux Chambres législatives par une commission d'experts.

Unia a préparé un rapport d'évaluation concernant la loi antidiscrimination et la loi antiracisme en se basant sur sa propre expérience pratique, sur la jurisprudence nationale connue et sur son expertise générale en matière de lutte contre les discriminations.

La première partie de ce rapport évalue la situation avant et après la réforme de 2007 de la loi antidiscrimination et de la loi antiracisme à partir de la casuistique: les signalements reçus, les dossiers traités, les procédures judiciaires et autres. Unia veut ainsi attirer l'attention sur un certain nombre de problèmes qui se posent aujourd'hui encore au niveau du respect de la législation, de la protection des victimes et de leur accès à la justice.

In het tweede deel wordt ingegaan op een aantal specifieke aandachtspunten betreffende de antiracismewet en de antidiscriminatiewet. Die punten hebben betrekking op de beschermde criteria, het materiële toepassingsgebied, de rechtvaardigingsmechanismen, de bescherming van de rechten en de strafrechtelijke bepalingen.

Aan de hand van de analyse van de casuïstiek en van die aandachtspunten kan Unia aanbevelingen formuleren met het oog op de verbetering van de juridische situatie van de slachtoffers van discriminatie, haatmisdrijven en –uitingen. Die aanbevelingen worden opgelijst in het begin van het verslag en vormen er tegelijkertijd een synthese van. In de inleiding staat eveneens een kort lexicon waarin de belangrijkste gebruikte begrippen worden gedefinieerd.

2. Externe evaluatie

In 2016 zal de Federale Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, Elke Sleurs, een evaluatie laten maken van de federale wetgeving tegen discriminatie en racisme en voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. In 2015 heeft zij een koninklijk besluit uitgevaardigd met betrekking tot de aanstelling van een commissie van experts die de evaluatie zal voorbereiden. Unia zal het secretariaat van de commissie van experts waarnemen.

F. Aspect werk

1. Re-integratie op de werkvloer van langdurig zieken

Mevrouw Els Keytsman noteert dat toegang tot werk en re-integratie op de werkvloer van personen met een handicap grote uitdagingen blijven. Dagelijks wordt er opgemerkt dat het recht op redelijke aanpassingen nauwelijks is gekend. Personen met een handicap worden nog te veel gezien als een “last” in plaats van als een aanwinst voor het bedrijf.

Unia had in 2015 extra aandacht voor de situatie van langdurig zieke werknemers. Hun aantal stijgt jaar na jaar; ze worden vaak ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid zodra ze langdurig afwezig zijn. Volgens de antidiscriminatiewetgeving zijn zij personen met een handicap, en bijgevolg moet bekeken worden of ze met redelijke aanpassingen aan de slag kunnen blijven. De werkgevers houden daar vaak geen rekening mee. Ze gaan over tot ontslag zonder te zoeken naar die redelijke alternatieven, zoals een andere functie of een aangepaste werkplek, of zonder de concrete noodzaak van ontslag na langdurige ziekte aan te tonen.

La deuxième partie traite d’une série de points d’attention spécifiques concernant la loi antiracisme et la loi antidiscrimination. Ils portent sur les critères protégés, le champ d’application matériel, les mécanismes de justification, la protection des droits et les dispositions pénales.

L’analyse de la casuistique ainsi que ces points d’attention permettent de formuler des recommandations d’Unia en vue d’améliorer la situation juridique des victimes de discriminations, de délits de haine et de discours de haine. Ces recommandations figurent au début de ce rapport, dont elles constituent en même temps une synthèse. On trouvera aussi, en préambule, un lexique succinct qui définit les principaux concepts utilisés.

2. Évaluation externe

En 2016, la secrétaire d’État fédérale à l’Égalité des chances, Elke Sleurs, fera évaluer la législation fédérale contre les discriminations et le racisme et pour l’égalité entre hommes et femmes. Elle a publié en 2015 l’arrêté royal sur la mise en place d’une commission d’experts qui préparera l’évaluation. Unia assurera le secrétariat de cette commission d’experts.

F. Emploi

1. Réintégration professionnelle des malades de longue durée

Mme Els Keytsman note que l’accès au travail et la réintégration professionnelle des personnes handicapées demeurent des défis majeurs. On observe au quotidien que le droit à des aménagements raisonnables n’est pas suffisamment connu. Les personnes handicapées sont encore trop souvent considérées comme une “charge” plutôt que comme un “plus” pour l’entreprise.

Unia s’est particulièrement intéressé en 2015 à la situation des travailleurs en congé de maladie de longue durée. Leur nombre augmente d’année en année et ils sont souvent licenciés pour incapacité de travail dès que leur absence se prolonge. Selon la législation antidiscrimination, ce sont des personnes handicapées et il faut dès lors examiner si des aménagements raisonnables peuvent leur permettre de conserver leur emploi. Mais beaucoup d’employeurs procèdent à un licenciement sans rechercher des alternatives, comme un changement de fonction ou une adaptation du cadre de travail, ou sans démontrer la nécessité concrète d’un licenciement après une maladie de longue durée.

Helemaal lastig is het voor langdurig zieken die opnieuw aan de slag willen gaan bij een nieuwe werkgever. Zij moeten langs de arbeidsgeneesheer. Als die hen arbeidsongeschikt verklaart, kunnen ze geen beroep aantekenen – in tegenstelling tot wie arbeidsongeschikt wordt verklaard wanneer hij of zij al aan het werk is.

Unia roept arbeidsgeneesheren op om bij hun beslissing rekening te houden met de mogelijkheden van de werkgever om redelijke aanpassingen te doen om de persoon in kwestie toch in dienst te kunnen nemen.

In het najaar van 2015 werkten de federale regering en de sociale partners aan een herinschakelingsplan voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn. Unia heeft er bij de regering op aangedrongen dat de nieuwe koninklijke besluiten en de nieuwe wetgeving over re-integratie op de werkvloer in overeenstemming zullen zijn met de antidiscriminatiewetgeving en het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

Unia heeft zijn aanbeveling over de verplichting van redelijke aanpassingen bij re-integratie van personen met een handicap bezorgd aan de bevoegde ministers, de Groep van Tien (de belangrijkste onderhandelaars van de Belgische werkgevers- en werknemersverenigingen) en de Nationale Arbeidsraad.

2. Leeftijd

Er waren in 2015 80 dossiers en 178 meldingen voor de discriminatiegrond leeftijd. 56 % van de dossiers ging over werk.

Zoals eerder aangegeven daalde in 2015 het aantal dossiers en meldingen licht maar ziet Unia een sterke stijging in 2016. Er zijn dit jaar al zo'n 80 dossiers geopend voor leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer. Dat is zestig procent meer dan in heel 2015, toen 45 dossiers geopend werden. Het aantal zal nog verder toenemen. De meeste klachten komen van 45-plussers die nog voor de sollicitatie effectief plaatsvindt te horen krijgen dat ze te oud zijn. Jongeren die een klacht neerleggen doen dat vaak om vacatures met leeftijdsbeperkingen, waardoor iemand van 26 soms al niet meer op een job "mag" solliciteren. Vijftigplussers zouden niet mee zijn met de technologie en jongeren zouden te lui zijn om te werken. Dat zijn vooroordelen waar die leeftijdsgroepen nog steeds tegenop moeten boksen. Vandaar dat Unia met een campagne startte.

La situation se complique encore pour les malades de longue durée qui veulent retrouver du travail auprès d'un nouvel employeur. Ils doivent passer par le médecin du travail. Si ce dernier les déclare en incapacité de travail, ils ne peuvent pas faire appel – contrairement à ce qui se passe pour ceux qui ont déjà du travail.

Unia appelle les médecins du travail à tenir compte, dans leur décision, des possibilités d'aménagements raisonnables auxquels peut procéder l'employeur pour pouvoir engager malgré tout la personne en question.

À l'automne 2015, le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux se sont penchés sur un plan de réinsertion pour les travailleurs en incapacité de travail prolongée. Unia a insisté auprès du gouvernement pour que les nouveaux arrêtés royaux et la nouvelle législation relative à la réintégration professionnelle soient conformes à la législation antidiscrimination et à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Unia a transmis sa recommandation, sur l'obligation d'effectuer des aménagements raisonnables pour réinsérer des personnes en situation de handicap, aux ministres compétents, au Groupe des Dix (les principaux négociateurs des partenaires sociaux) et au Conseil national du Travail.

2. Âge

En 2015, 178 signalements basés sur le critère de l'âge ont donné lieu à l'ouverture de 80 dossiers. Parmi ceux-ci, 56 % concernaient l'emploi.

Ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, le nombre de dossiers et de signalements a connu une légère diminution en 2015, mais Unia constate que ceux-ci ont fortement augmenté en 2016. Cette année, 80 dossiers ont été ouverts en raison d'une discrimination fondée sur l'âge sur le lieu de travail, soit une augmentation de 60 % par rapport à l'ensemble des 45 dossiers ouverts en 2015. La plupart des plaintes émanent de personnes de plus de 45 ans à qui il a été dit avant même leur entretien d'embauche qu'elles étaient trop âgées. Les jeunes qui portent plainte sont souvent poussés par des restrictions fondées sur l'âge. C'est par exemple le cas lorsque les candidats âgés de 26 ans ne "peuvent" déjà plus prétendre à un emploi. Les plus de 50 ans seraient dépassés par la technologie et les jeunes seraient trop paresseux. Ce sont des préjugés auxquels ces catégories d'âge sont encore confrontées. Et c'est pour cette raison qu'Unia a lancé une campagne.

De meldingen zijn maar het topje van de ijsberg. Uit de barometer werk weet Unia dat de discriminatie van oudere personen op de arbeidsmarkt een reëel en hardnekkig probleem is. De omslagleeftijd ligt al op 45 à 47 jaar: Unia weet dat het voor werkzoekenden van die leeftijd bijzonder moeilijk is om aan job te geraken.

3. *Levensbeschouwingen*

Net als in de overheidssector merkt Unia ook in de private sector de tendens om neutraliteit als argument in te roepen voor een bepaald beleid. Het gaat dan om bedrijven die neutraliteitsclausules inschrijven in het arbeidsreglement, of die ongeschreven neutraliteitsregels opleggen aan het personeel of zelfs aan bezoekers. Unia ziet deze tendens bijvoorbeeld ook bij fitnesszalen of horecazaken. Unia vindt dat een privaat bedrijf zich niet kan beroepen op het neutraliteitsbeginsel.

Nu krijgt Unia geregeld meldingen en vragen over dit thema. Het is niet duidelijk of neutraliteitsclausules mogen en of het gaat om directe dan wel indirecte discriminatie. Mag een private werkgever zich bemoeien met de (veruiterlijking van de) geloofsovertuiging van een werknemer? Kan een werkgever het principe van exclusieve neutraliteit opleggen aan een werknemer? Het antwoord op die vragen kan komen van het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat verantwoordelijk is voor de toetsing van het Belgisch recht aan de Europese richtlijnen, in dit geval de Antidiscriminatie richtlijn.

Met de zaak Achbita heeft Unia dus aangestuurd op een antwoord door een prejudiciële vraag voor te leggen aan het Hof van Justitie. Het antwoord van het Hof moet duidelijkheid brengen.

4. *Socio-economische monitoring*

Unia volgt van zeer nabij het beleid inzake gelijke kansen van de federale overheid en de overheden van de deelstaten op, en stimuleert intern het opstellen van adviezen en aanbevelingen over de uitdagingen die ze identificeert. Unia voert ook, in samenwerking met zijn partners, studies en onderzoek uit om op een wetenschappelijke en objectieve manier gegevens te verzamelen over het proces van discriminatie ("Socio-economische *Monitoring*", "Diversiteitsbarometer" enzovoort).

Les signalements ne constituent que la partie émergée de l'iceberg. Unia montre, baromètre "Emploi" à l'appui, que la discrimination à l'égard des personnes les plus âgées sur le marché de l'emploi est un problème réel et persistant. L'âge critique se situe autour de 45-47 ans: Unia sait que, dans cette tranche d'âge, les chômeurs éprouvent beaucoup de peine à décrocher un emploi.

3. *Considérations philosophiques*

Unia observe la tendance du secteur privé à invoquer, à l'instar du secteur public, l'argument de la neutralité pour justifier une certaine politique. Il s'agit alors d'entreprises qui inscrivent des clauses de neutralité dans leur règlement de travail ou imposent des règles de neutralité non écrites à leur personnel, voire à leurs visiteurs. Unia constate que cette tendance se manifeste également dans les salles de fitness ou les établissements horeca, par exemple. Le centre Unia estime que les entreprises privées ne peuvent pas invoquer le principe de neutralité.

Des signalements, des dossiers et des questions à ce sujet parviennent régulièrement à Unia. La validité des clauses de neutralité n'est pas claire, pas plus que la question de savoir s'il s'agit d'une discrimination directe ou indirecte. Un employeur privé peut-il se mêler de (l'expression de) la conviction religieuse ou philosophique d'un salarié? Peut-il lui imposer le principe de neutralité exclusive? La réponse à ces questions peut être donnée par la Cour européenne de Justice, qui est compétente pour vérifier si le droit belge respecte les directives européennes, en l'occurrence la directive antidiscrimination.

Unia a souhaité qu'une question préjudicielle de ce type soit posée à la Cour de justice dans l'affaire Achbita. La réponse de la Cour doit faire la clarté.

4. *Monitoring socioéconomique*

Unia suit au plus près les politiques d'égalité des chances menées par les autorités publiques, fédérale et fédérées, afin de stimuler en interne une production d'avis et de recommandations directement liés aux enjeux identifiés. Par ailleurs, le service mène, en collaboration avec ses partenaires, des études et des recherches, afin de récolter de manière scientifique et objective des données sur les processus de discrimination (*Monitoring socioéconomique*, Baromètres,...).

5. Sociale inspectie

Unia verwelkomde het voorstel van resolutie om “gerichte controles” mogelijk te maken in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt.

Verschillende studies en onderzoeken (onder meer onze Barometer Werk en socio-economische monitoring) tonen aan dat er op het vlak van discriminatiebestrijding dringend politieke actie nodig is om onze arbeidsmarkt beter te laten functioneren.

De actuele voorstellen zijn tot stand gekomen na hoorzittingen waar Unia en ook de sociale partners, de sociale inspectie, het Minderhedenforum en vertegenwoordigers van bedrijven en organisaties uitgebreid gehoord werden.

Unia kan zich vinden in de uitgangspunten van de resolutie. De sociale partners krijgen in de private sector het initiatief om een systeem van zelfcontrole uit te werken. Overtreders krijgen via een tussenkomst van de inspectie de kans om zich opnieuw in regel te stellen. Het doel voor Unia is niet om werkgevers te sanctioneren, wel om tot een breed gedragen gedragsverandering te komen. En om slachtoffers van discriminatie van overheidswege op een efficiënte manier te beschermen. Hierbij zijn bijkomende bevoegdheden voor de inspectie de spreekwoordelijke stok achter de deur voor sectoren die onvoldoende controlemechanismen uitwerken of voor hardnekkige overtreders.

Het voornemen om binnen de federale overheid en in de openbare sector gerichte inspectiecontroles mogelijk te maken, onderstreept de belangrijke voorbeeldfunctie van de overheid. Unia denkt hierbij in eerste instantie aan “*datamining*” en zgn. praktijktests, zoals ook aanbevolen in het evaluatieverslag van de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving. De arbeidsinspectie zou periodiek over statistische gegevens op basis van geaggregeerde data moeten kunnen beschikken. *Datamining* kan aantonen in welke sectoren, ondernemingen of organisaties bepaalde groepen van werknemers een verhoogd risico lopen op discriminatie, door hun leeftijd, nationale afstamming, enz.

Unia pleit er ook voor dat de diensten de wettelijke mogelijkheid krijgen om praktijktesten uit te voeren, eventueel zonder de controle vooraf aan te kondigen of zich te moeten legitimeren. “*Mystery calling*” is één voorbeeld om een bestaande situatie na te bootsen om een (weerlegbaar) vermoeden van discriminatie aan

5. Inspection sociale

Unia a salué la proposition de résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail.

Différentes études et enquêtes (notamment notre Baromètre de l'emploi et le Monitoring socioéconomique) montrent qu'il faut, dans la lutte contre les discriminations, une action politique urgente afin de mieux faire fonctionner notre marché du travail.

Les propositions actuelles ont été élaborées à l'issue d'auditions au cours desquelles Unia, ainsi que les partenaires sociaux, l'inspection sociale, le Forum des minorités et des représentants d'entreprises et d'organisations ont été amplement entendus.

Unia souscrit aux principes de la résolution. Dans le secteur privé, les partenaires sociaux peuvent prendre l'initiative de mettre en place un système d'autocontrôle. Après les interventions de l'inspection, les contrevenants ont l'occasion de se remettre en règle. Pour Unia, l'objectif n'est pas de sanctionner les employeurs, mais bien d'induire un changement de comportement largement soutenu, tout en faisant en sorte que les autorités publiques protègent efficacement les victimes de discriminations. À cet égard, le fait d'allouer de nouvelles compétences à l'inspection a un effet dissuasif vis-à-vis des secteurs qui ne mettent pas en place suffisamment de mécanismes de contrôle ou des contrevenants impénitents.

L'intention de permettre des inspections ciblées au sein des pouvoirs publics fédéraux et du secteur public souligne l'importante fonction d'exemple des autorités publiques. En l'occurrence, Unia songe d'abord au *datamining* et aux tests de situation, que recommande d'effectuer le rapport d'évaluation de la législation contre la discrimination et le racisme. L'inspection du travail devrait pouvoir disposer périodiquement de statistiques basées sur les données collectées. Le *datamining* doit mettre en évidence les secteurs, les entreprises ou les organisations où certains groupes de travailleurs présentent un risque accru de subir des discriminations en raison de leur âge, de leur origine nationale, etc.

Unia préconise donc d'autoriser légalement les services à réaliser des tests de situation, éventuellement sans annonce préalable ou sans devoir se justifier. Le “*mystery calling*” est un exemple de technique qui permet de simuler une situation existante afin de prouver une présomption (réfutable) de discrimination.

te tonen. Uiteraard moet de praktijktest aan bepaalde kwaliteitsgaranties voldoen en moet hij een welbepaalde bewijswaarde hebben (weerlegbaar vermoeden van discriminatie).

6. eDIV

eDiv is de online tool van Unia. Op www.ediv.be kan iedereen gratis en op een toegankelijke manier de antidiscriminatiewetgeving ontdekken. De website helpt bedrijven en organisaties om een diversiteitsbeleid uit te bouwen.

eDiv wil ook praktisch advies geven over reële situaties op de werkvloer. Op de website staat een databank met allerlei concrete cases die een link hebben met antidiscriminatie. Iedereen kan deze vrij raadplegen. De handige zoekfunctie maakt het gemakkelijk om snel antwoorden te vinden. Mag je aan een sollicitant vragen of zij aan kinderen wil beginnen? Hoe ga je om met transgenders? Wat doe je met racistische pesterijen? Bij elke situatie vindt men een juridisch antwoord, maar ook een managementadvies over de aanpak van deze kwestie. Dat kan HR-medewerkers, diversiteitsambtenaren, leidinggevendenden, enz., helpen om de juiste beslissingen te nemen.

eDiv biedt een opleiding over de wetgeving rond antidiscriminatie aan. De basisopleiding geeft in een begrijpelijke taal uitleg over de juridische aspecten. Iedereen kan de opleiding gratis volgen via de website van eDiv. In het totaal duurt dit ongeveer anderhalf uur, maar de volledige opleiding moet niet in een keer worden voltooid. Informatie wordt verschaft over de relevante wetten met de beschermde criteria, de verboden gedragingen en de onderscheiden die wettelijk gerechtvaardigd zijn.

eDiv is vooral relevant voor: HR-medewerkers, diversiteitsambtenaren, leidinggevendenden, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs psychosociaal welzijn, P&O-consulenten, iedereen die bezig is met diversiteit, gelijke kansen, integriteit, welzijn, enz. eDIV wordt per module uitgebreid. Nu zijn een module wetgeving en een module diversiteitsbeleid beschikbaar. Verdere modules worden gepland: redelijke aanpassingen, seksuele oriëntatie en geloof/levensbeschouwing.

Bien entendu, le test de situation doit être conforme à certaines garanties qualitatives et présenter une valeur probante particulière (présomption réfutable de discrimination).

6. eDiv

eDiv est l'outil en ligne d'Unia. Le site www.ediv.be permet à chacun d'accéder gratuitement et facilement à la législation antidiscrimination. Ce site internet aide les entreprises et les organisations à mettre en œuvre une politique de diversité.

eDiv vise également à fournir des conseils pratiques concernant des situations réelles sur le lieu de travail. Le site internet comporte également une banque de données contenant toute une série de cas concrets en lien avec l'antidiscrimination. Elle peut être consultée gratuitement. La fonction de recherche pratique permet de trouver rapidement des réponses à une série de questions. Peut-on demander à un postulant s'il compte avoir des enfants? Comment faut-il se comporter avec des personnes transgenres? Comment faut-il réagir au harcèlement à caractère raciste? À chaque situation correspond une réponse juridique, mais aussi un conseil en management sur la façon de gérer cette question. Ces conseils peuvent aider les collaborateurs RH, les fonctionnaires "diversité", les supérieurs hiérarchiques, etc. à prendre les bonnes décisions.

eDiv propose une formation sur la législation en matière d'antidiscrimination. La formation de base explique les aspects juridiques dans une langue compréhensible. Tout le monde peut suivre la formation gratuitement par le biais du site internet de eDiv. Au total, cette formation dure environ une heure et demie, mais elle ne doit pas être terminée en une fois. Elle dispense des informations sur les lois pertinentes en matière de critères protégés, de comportements interdits et de distinctions justifiées légalement.

eDiv est surtout intéressant pour: les collaborateurs RH, les fonctionnaires "diversité", les supérieurs hiérarchiques, les personnes de confiance, les conseillers de prévention en bien-être psychosocial, les consultants P&O, toute personne en charge de la diversité, de l'égalité des chances, de l'intégrité, du bien-être, etc. eDiv se développe par modules. Un module relatif à la législation et un module relatif à la politique de diversité sont actuellement disponibles. D'autres modules sont prévus concernant: les accommodements raisonnables, l'orientation sexuelle et la conviction religieuse/philosophique.

G. Gevolgen van de aanslagen

De heer Patrick Charlier geeft aan dat de aanslagen op twee manieren verband houden met de bevoegdheden van Unia.

Eenzijds zijn de aanslagen begaan door geradicaliseerde personen die hun daden rechtvaardigen op grond van de haat jegens anderen; door die discriminerende drijfveer vallen de aanslagen onder de bevoegdheden van Unia. Met die daden wordt een polarisering van de samenleving beoogd.

In september 2009 heeft het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, na een ontvangen melding, de webmaster van de van site van het Islamitisch en Cultureel Centrum van België gevraagd een link weg te halen naar een site waarop een negationistisch artikel stond. Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding had eveneens deelgenomen aan de tegen Sharia4Belgium opgestarte procedure, op een ogenblik dat die groepering door de publieke opinie nog niet werd beschouwd als een concrete dreiging maar als een splintergroepje. Unia werkt samen met de Staatsveiligheid en met het OCAD.

Anderzijds moet evenwel worden voorkomen dat de in de nasleep van de aanslagen getroffen maatregelen geen indirecte vormen van discriminatie behelzen.

Unia heeft geen direct discriminerende maatregelen vastgesteld, maar is bezorgd aangaande de maatregelen die bij hun uitvoering als discriminerend worden ervaren. Dat is het geval voor de intrekking van veiligheidsmachtigingen (in de kerncentrales, op de luchthavens enzovoort), het eenzijdig afsluiten van bankrekeningen en bepaalde politiearrestaties, telkens zonder de minste concrete of door de betrokkene verifieerbare motivering. Die denkoefening is eveneens aan de gang binnen het *European Network of National Human Rights Institutions* (ENNHRI).

H. Strafrechtelijk onderdeel

1. COL 13/2013

Mevrouw Els Keytsman informeert dat de rondzendbrief COL 13/2013 over het opsporings- en vervolgingsbeleid voor discriminatie en haatmisdrijven gaat. Deze COL geeft een overzicht van de relevante wetgeving, schrijft voor dat elke politiezone een referentieambtenaar moet aanstellen en elk parket en elk arbeidsauditoraat een referentiemagistraat, en geeft richtlijnen voor de registratie van en informatiestroom over haatmisdrijven, zodat ze efficiënter kunnen worden aangepakt.

G. Suites des attentats

M. Patrick Charlier indique que les attentats sont liés de deux manières aux compétences d'Unia.

D'une part, les attentats eux-mêmes sont des actes commis par des personnes radicalisées, justifiés par la haine qu'ils portent à d'autres, et leur mobile discriminatoire les relie à ces compétences. Ces actes visent la polarisation de la société.

En septembre 2009, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, suite à un signalement reçu, avait interpellé le webmaster du site du Centre Islamique et Culturel de Belgique pour qu'il supprime de leur site Internet un lien vers le site contenant un article négationniste. Le Centre avait également participé à la procédure initiée contre Sharia4Belgium, même à l'époque où ce groupement n'était pas perçu, dans l'opinion publique, comme une menace concrète mais comme un groupuscule. Unia collabore avec la Sûreté de l'État et avec l'OCAM.

D'autre part, toutefois, il convient d'éviter que les mesures prises en raison des attentats ne comprennent de formes indirectes de discrimination.

Unia n'a pas constaté de mesure directement discriminatoire. Il s'inquiète néanmoins de mesures qui, dans leur mise en œuvre, sont vécues comme discriminatoires. Ainsi en va-t-il des retraits d'habilitation de sécurité (dans les centrales nucléaires, les aéroports, etc.), des clôtures unilatérales de comptes bancaires et de certaines arrestations policières, chaque fois dénuées de la moindre motivation concrète et vérifiable par les intéressés. Cette réflexion est également en cours au sein de l'*European Network of National Human Rights Institutions* (ENNHRI).

H. Volet pénal

1. COL 13/2013

Mme Els Keytsman indique que la circulaire COL 13/2013 traite de la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits motivés par la haine. Cette COL passe en revue la législation pertinente, invite chaque zone de police à désigner un policier de référence et chaque parquet et audiorat du travail un magistrat de référence, et fournit des instructions pour l'enregistrement d'informations sur les délits motivés par la haine, afin que ceux-ci puissent être combattus plus efficacement.

In 2015 moest Unia vaststellen dat het niet duidelijk is in welke politiezones al een referentiepersoon werd aangesteld. De mate waarin de rondzendbrief wordt toegepast, hangt nog te veel af van enkelingen. De registratie van misdrijven door de politie loopt nog mank, omdat de politieambtenaar in kwestie een verzwarende omstandigheid zoals homofobie niet vermeldt in het proces-verbaal. Het parket weet dan niet dat het om een haatmisdrijf gaat. Soms maakt de politie alleen een informatierapport op en geen proces-verbaal, waardoor het misdrijf niet bij het parket belandt.

Unia geeft in het kader van de COL 13/2013 opleidingen over de wetgeving; over de toepassing van de COL; over het opstellen van processen-verbaal, zodat het parket duidelijke informatie krijgt over de aard en het motief van het misdrijf; en over het voeren van de getuigenverhoren. De opleiding duurt twee dagen en brengt de referentiepolitieambtenaren en de referentiemagistraten uit een gerechtelijk arrondissement samen. Ook externe partners zijn bij die opleiding betrokken, onder andere het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voor het discriminatiecriterium gender, maar ook organisaties zoals het Transgenderinfopunt en Çavaria.

De bedoeling is om inzicht te geven in de impact van haatmisdrijven en de redenen waarom slachtoffers feiten niet melden, en om stil te staan bij het belang van goed onthaal. Gemiddeld zes maanden na de tweedaagse is er een terugkomdag, in samenwerking met het lokale contactpunt van Unia. Door de opleiding ontstaat in arrondissementen spontaan een netwerk, met overleg tussen de referentiepersonen van politie en parket. Unia start deze opleidingen in 2016 ook op in Wallonië en Brussel.

Unia dringt erop aan dat de geplande jaarlijkse evaluatie van de toepassing van de rondzendbrief door het college van procureurs-generaal er effectief komt. Het vraagt dat alle politiezones een referentieambtenaar aanduiden en dat er een centrale databank komt met de gegevens van die referentiepersonen.

In zijn openingsrede bij het begin van het gerechtelijk jaar op 1 september 2015 had de procureur-generaal van Antwerpen, Patrick Vandenbruwaene, veel aandacht voor de verdiensten van de COL. Hij wees onder meer op het belang van een effectieve vervolging van haatmisdrijven die “de fundamenten van de rechtstaat op meerdere vlakken onder druk zetten”.

En 2015, Unia a constaté qu’il n’était pas clairement établi dans quelles zones de police une personne de référence avait déjà été désignée. Le degré d’application de la circulaire dépend encore trop fortement de quelques individus. L’enregistrement des délits par la police reste défaillant lorsque le fonctionnaire de police qui s’en charge omet de mentionner dans le procès-verbal une circonstance aggravante telle que l’homophobie. Le parquet ignore alors qu’il s’agit d’un délit motivé par la haine. Parfois, la police se limite à établir un rapport d’information, et non un procès-verbal, si bien que le dossier n’arrive pas au parquet.

Unia organise, dans le cadre de la COL 13/2013, des formations sur la législation sur l’application de la COL, sur la rédaction des procès-verbaux afin que le parquet reçoive des informations claires sur la nature et le motif de l’infraction, et sur la procédure d’audition des témoins. Chaque formation dure deux jours et réunit les fonctionnaires de police de référence et les magistrats de référence d’un même arrondissement judiciaire. Des partenaires externes interviennent également au cours de la formation, notamment l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, en ce qui concerne le critère de discrimination relative au genre, mais aussi des organisations telles qu’Information transgenre et Çavaria.

L’objectif est de mieux cerner l’impact des délits motivés par la haine et les raisons pour lesquelles les victimes refusent parfois de déclarer les faits, et d’évoquer l’importance d’une prise en charge de qualité. Six mois environ après la formation de deux jours, une journée de rappel est organisée, en collaboration avec le point de contact local d’Unia. Grâce à cette formation, un réseau se met spontanément en place dans certains arrondissements, réseau au sein duquel se concertent les personnes de référence de la police et du parquet. En 2016, Unia a également lancé cette formation en Wallonie et à Bruxelles.

Unia insiste pour que l’évaluation annuelle de l’application de la circulaire par le collège des procureurs-généraux ait effectivement lieu, que toutes les zones de police désignent un fonctionnaire de référence et qu’une banque centrale de données, avec les coordonnées de ces personnes de référence, soit constituée.

Dans son discours inaugural au début de l’année judiciaire, le 1^{er} septembre 2015, le procureur-général d’Anvers, Patrick Vandenbruwaene, a mis en exergue les mérites de la COL 13/2013, soulignant notamment l’importance de poursuivre effectivement les délits de haine qui “sapent à plusieurs égards les fondements de l’État de droit”.

2. Politie

Unia heeft sinds 1996 een Conventie met Binnenlandse Zaken voor training, ondersteuning en structurele projecten in partnerschap met de politie. De politie is een essentiële partner, om drie redenen:

— Politie is een partner in de strijd tegen discriminatie, haatmisdrijven en haatboodschappen, zeker wat de strafrechtelijke dimensie van de opdrachten betreft;

— Is ook werkgever, dus diversiteitbeleid binnen de politie is van belang;

— De politie kan fungeren als dader of als slachtoffer; politiemensen kunnen zelf discrimineren of ze kunnen weigeren om in hun dagelijks werk rekening te houden met de ADAR-wetgeving. Maar agenten kunnen ook zelf omwille van hun afkomst, geloof, seksuele oriëntatie het mikpunt worden. In beide gevallen ontvangt Unia regelmatig meldingen.

Ondanks de samenwerking zijn de antiracisme- en antidiscriminatie wet nog onvoldoende gekend door politieambtenaren die de wet moeten handhaven, blijken vooroordelen in het algemeen en over moslims in het bijzonder hardnekkig te zijn, en heeft diversiteit nog te weinig ingang gevonden in de hele organisatie.

In de loop van dit partnerschap is dat ook doorgedrongen tot de top van de federale politie, die een ambitieuze beleidstekst “Diversiteit en antidiscriminatie” heeft opgesteld. Diversiteit wordt de norm en zal bijvoorbeeld geïntegreerd worden in de opdrachtbrieven van alle directies en in de evaluatie van de medewerkers. Vanaf 2016 zal Unia samen met de dienst Diversity van de federale politie alle leidinggevenden ondersteunen om de beleidstekst uit te voeren. Daartoe wordt in eerste instantie een gecoördineerd actieplan 2016-2018 uitgetekend. Dat nieuwe kader biedt de mogelijkheid om het partnerschap politie-Unia anders vorm te geven.

De focus ligt op de rol van leidinggevenden en het trainingsaanbod zal worden aangevuld met begeleiding op maat van directies en eenheden. Unia wil netwerken van politieambtenaren ondersteunen opdat ze kennis en goede praktijkvoorbeelden delen. Leidinggevenden zullen eerst een basissokkel (antidiscriminatie wetgeving) doorlopen vooraleer ze aanspraak kunnen maken op

2. Police

Il existe depuis 1996 une convention entre Unia et le ministère de l'Intérieur pour une formation, un soutien et des projets structurels en partenariat avec la police. La police est un partenaire essentiel d'Unia, et ce, pour trois raisons:

— La police est un partenaire dans la lutte contre la discrimination, les délits de haine et les messages de haine, surtout en ce qui concerne la dimension pénale des missions;

— La police est aussi un employeur; par conséquent, la politique de diversité au sein de la police est un élément important;

— La police peut être auteur ou victime. Les fonctionnaires de police peuvent se rendre eux-mêmes coupables de discriminations ou refuser de tenir compte de la législation antidiscrimination et antiracisme. À l'inverse, des agents peuvent être la cible de discriminations liées à leur origine, leur croyance ou leur orientation sexuelle. Dans un cas comme dans l'autre, des signalements de ce genre sont régulièrement adressés à Unia.

Malgré la coopération avec la police, les lois anti-racisme et antidiscrimination restent insuffisamment connues des fonctionnaires de police chargés de la faire respecter. Les préjugés en général, et sur les musulmans en particulier, restent extrêmement tenaces et la diversité s'est trop peu implantée dans l'ensemble de l'organisation.

Au cours de ce partenariat, ce constat est aussi parvenu jusqu'au sommet de la police fédérale, qui a rédigé un texte politique ambitieux “Diversité et antidiscrimination”. La diversité devient la norme et sera par exemple intégrée dans les lettres de mission de toutes les directions et dans l'évaluation des collaborateurs. À partir de 2016, Unia aidera tous les cadres dirigeants, avec le service Diversity de la police fédérale, à mettre ce texte en œuvre. Un plan d'action coordonné 2016-2018 sera élaboré dans ce but. Ce nouveau cadre offre la possibilité de donner une autre forme au partenariat entre la police et Unia.

L'accent sera mis sur le rôle des cadres dirigeants et le programme de formation sera complété par un accompagnement sur mesure des directions et des unités. Unia veut soutenir des réseaux de fonctionnaires de police afin qu'ils partagent des connaissances et des exemples de bonnes pratiques. Les cadres dirigeants suivront d'abord un socle de base (législation

vervolgmodules op maat. In 2016 zal Unia samen met de dienst Diversity van de politie indicatoren vastleggen om de impact van de nieuwe aanpak te meten.

In 2016 loopt ook het project “Holocaust, Politie en Mensenrechten” voort, dat Unia ondersteunt samen met Kazerne Dossin en de federale politie. Dat educatieve project confronteert politieambtenaren met de vraag hoe ze in een dwingende structuur toch nee kunnen zeggen en de moed kunnen opbrengen om te reageren. Dat is essentieel gezien de zwijgcultuur bij de politie, waardoor racistische uitspraken of discriminerende handelingen toegedekt worden. Werken aan ethische vaardigheden blijft belangrijk. In 2016 is er een speciaal traject voor leidinggevenden in Kazerne Dossin.

Naast bovenstaand aanbod voor de federale politie blijft Unia ook investeren in de begeleiding van lokale politiezones. In overleg met elke zone worden specifieke behoeften geïdentificeerd, waarna de samenwerking op maat vorm krijgt. In de ene zone wordt gefocust op hoe leidinggevenden kunnen omgaan met de diversiteit van hun team, in een andere zone op de wettelijke bepalingen (antidiscriminatiewetgeving en COL 13/2013), in nog een andere zone wordt samengewerkt vanuit de insteek ‘gemeenschapsgerichte politiezorg

3. Cyberhate

Vanaf wanneer wordt een mening een daad, omdat er sprake is van aanzetten tot haat, discriminatie of geweld tegenover een gemeenschap of groep, wat strafbaar is? Hoe choquerend sommige uitspraken soms ook zijn, Unia is voor een zo breed mogelijke vrijheid van meningsuiting. Maar zodra wordt aangezet tot haat, discriminatie of geweld moet kordaat opgetreden worden, zeker wanneer sprake is van georganiseerd racisme of wanneer de daders sleutelposities in de samenleving bekleden. Het is daarom belangrijk om haatboodschappen op het internet effectief aan te pakken.

Unia neemt deel aan het project van het *International Network Against Cyberhate* (INACH) om haatboodschappen op het internet te registreren en te analyseren. Op dit moment wordt *cyberhate* niet altijd op dezelfde manier vervolgd: het hangt ervan af of de Antiracismewet of de antidiscriminatiewetgeving van toepassing is.

In het kader van het parlementaire debat over de herziening van artikel 150 van de Grondwet vraagt Unia om een oplossing die toelaat om alle haatmisdrijven op dezelfde manier te vervolgen.

antidiscrimination) avant de pouvoir passer à des modules sur mesure. En 2016, Unia définira des indicateurs, avec le service *Diversity* de la police, afin de mesurer l’impact de cette nouvelle approche.

Le projet “Holocauste, Police et Droits de l’homme”, auquel Unia apporte son appui avec la “Kazerne Dossin” et la police fédérale, se poursuivra aussi en 2016. Ce projet éducatif confronte les fonctionnaires de police à la question de savoir comment chacun peut malgré tout dire “non” dans une structure contraignante et avoir le courage de réagir. C’est essentiel compte tenu de la culture du silence qui règne à la police et qui couvre des propos racistes ou des actes discriminatoires. Travailler sur les compétences éthiques reste primordial. Un projet spécial pour les cadres dirigeants aura lieu en 2016 à la “Kazerne Dossin”.

À côté de cette offre destinée à la police fédérale, Unia continue aussi à s’investir dans l’accompagnement des zones de police locales. Des besoins spécifiques sont identifiés en concertation avec la zone et une collaboration sur mesure se met ensuite en place. Dans une zone, l’accent est mis sur la manière dont les dirigeants peuvent gérer la diversité de leur équipe, dans une autre sur les dispositions légales (législation antidiscrimination et COL 13/2013), dans une autre encore sur une “police au service de la communauté”.

3. Cyberhaine

À partir de quand une opinion devient-elle un acte, dès lors qu’il est question d’incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence à l’encontre d’une communauté ou d’un groupe, ce qui est punissable? Quel que soit parfois le caractère choquant de certaines déclarations, Unia est favorable à la liberté d’expression la plus large possible. Toutefois, dès qu’il y a incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence, il s’impose d’intervenir avec fermeté, en particulier lorsqu’il est question de racisme organisé ou lorsque les auteurs occupent des positions-clés dans la société. Aussi est-il important de s’attaquer effectivement aux messages de haine publiés sur internet.

Unia participe au projet de l’*International Network Against Cyberhate* (INACH) visant à enregistrer et à analyser les messages de haine sur internet. Pour l’heure, la cyberhaine ne donne pas toujours lieu aux mêmes poursuites: cela diffère selon que la loi réprimant le racisme ou la loi antidiscrimination est applicable.

Dans le cadre du débat parlementaire consacré à la révision de l’article 150 de la Constitution, Unia réclame une solution permettant de poursuivre de manière identique tous les délits inspirés par la haine.

Unia werkt ook samen, binnen INACH, om socialemediagiganten als Facebook en Twitter aan te manen om kordater in te grijpen.

Meer in het algemeen

De heer Patrick Charlier herhaalt het verzoek dat al meermaals is geformuleerd door Unia om te voorzien in een Interfederaal Antiracismeplan om de opvolging van de Wereldconferentie tegen racisme (Durban 2001) te kunnen verwezenlijken. België was een drijvende kracht in het succes van die conferentie. De projecten die sindsdien zijn opgestart, zijn verzand. De huidige federale regering lijkt de werkzaamheden opnieuw te willen aanvatten. Gelet op de hierboven aangehaalde cijfers is dat noodzakelijk.

Bovendien moet er een nieuw interfederaal plan voor de strijd tegen homofobie en transfobie 2.0 komen. De werkzaamheden lijken niet snel meer te vorderen.

De oprichting van een Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens (NIRM) is eveneens onontbeerlijk. België is een van de laatste zeldzame landen die nog geen dergelijke instelling in het leven hebben geroepen, en krijgt daarvoor heel wat internationale kritiek te verduren. De oprichting van die instelling wordt aangekondigd in het regeerakkoord. Er lijken evenwel nog altijd onderhandelingen aan de gang tussen de kabinetten.

Op internationaal niveau is Unia actief binnen het Equinet-netwerk, het ENNHRI en het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten. Voorts neemt Unia deel aan de werkzaamheden van de Raad van Europa, het Hoog Commissariaat voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties en van het *Office for Democratic Institutions and Human Rights* (ODIHR) van de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE).

II. — GEDACHTEWISSELING

A. Over het jaarverslag 2015 zelf

1. Meldingen

a) Plaats van klachten en meldingen

De heer Benoît Piedboeuf (MR) stelt vast dat het totaal van de percentages in de twee tabellen op bladzijde 21 van het jaarverslag niet gelijk is aan 100 %.

Au sein de l'INACH, Unia s'efforce également d'exhorter les géants des réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter à faire preuve de davantage de fermeté.

Sur un plan plus général

M. Patrick Charlier réitère la demande déjà formulée plusieurs fois par Unia de se doter d'un Plan inter fédéral de lutte contre le racisme, permettant d'opérer le suivi de la conférence mondiale contre le racisme (Durban 2001). La Belgique avait joué un rôle moteur dans la réussite de cette conférence. Les projets lancés depuis lors se sont ensablés. Le gouvernement fédéral actuel semble vouloir reprendre les travaux. Il s'agit, au vu des chiffres cités ci-avant, d'une nécessité.

Un nouveau Plan inter fédéral de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2.0 est par ailleurs nécessaire. Les travaux ne semblent plus fort avancer.

La constitution d'une Institution inter fédérale des droits de l'Homme (INDH) est également indispensable. La Belgique est l'un des derniers rares États à ne pas encore avoir institué d'organe analogue. Elle en est fort critiquée au niveau international. La création de cette institution est annoncée par l'accord de gouvernement. Des négociations semblent toutefois encore toujours en cours entre cabinets.

Au niveau international, Unia collabore au sein du réseau Equinet, de l'ENNHRI, de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, participe aux travaux du Conseil de l'Europe, à ceux du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme et à ceux de l'*Office for Democratic Institutions and Human Rights* (ODIHR) de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE).

II. — ÉCHANGE DE VUES

A. Sur le rapport annuel 2015 proprement dit

1. Signalements

a) Localisation des plaintes et des signalements

M. Benoît Piedboeuf (MR) constate que le total des pourcentages indiqués dans les deux tableaux figurant en page 21 du rapport annuel n'égale pas 100 %.

De beide tabellen geven aan dat de feiten voor 61-62 % plaatsvinden in Vlaanderen, en voor 24-25 % in Wallonië. De tabel op bladzijde 27 van het jaarverslag situeert de meldingen evenwel voor 80 % in Brussel en Wallonië en voor slechts 20 % in Vlaanderen. Hoe kan dat verschil worden verklaard?

De heer Patrick Charlier legt uit dat de plaats van de feiten wordt aangeduid als de plaats waar de gebeurtenis daadwerkelijk heeft plaatsgehad. Dat er meer feiten worden genoteerd voor Vlaanderen, heeft te maken met het demografische aspect, alsook met het feit dat tot in 2015 de enige gedecentraliseerde contactpunten in Vlaanderen waren gelegen.

De plaats van de melding is de plaats waar Unia het feit registreert. 80 % van die meldingen gebeurt op het Brusselse kantoor van Unia. De resterende 20 % wordt geregistreerd door de Waalse partner en door de lokale contactpunten in Vlaanderen.

De heer Benoît Piedboeuf (MR) besluit dat uit die tabellen geen sociologische conclusies kunnen worden getrokken.

b) Aantal meldingen

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) gaat opnieuw in op het feit dat Unia zelf van mening is dat het aantal door haar geregistreerde meldingen slechts het topje van de ijsberg is. Heeft Unia een overzicht van de klachten die inzake discriminatie worden ingediend bij de politie en het gerecht?

De heer Daniel Senesael (PS) vraagt zich hetzelfde af.

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) is van mening dat terecht de analyse wordt gemaakt dat het aantal geregistreerde meldingen ver onder het aantal daadwerkelijke feiten ligt. Hoe kan dit probleem worden opgelost?

De heer Patrick Charlier geeft aan dat Unia enkele jaren geleden heeft geprobeerd de politiegegevens aangaande meldingen van schendingen van de antidiscriminatiewetgeving in haar cijfers op te nemen. Van die oefening moest evenwel worden afgestapt omdat de politie die gegevens onvoldoende snel bijwerkt opdat ze voor Unia dienstig zouden zijn bij de opstelling van haar jaarverslag. Niettemin vinden er bijeenkomsten plaats waarop de statistieken met elkaar worden vergeleken. Zo heeft onlangs een vergadering plaatsgehad met een vertegenwoordiger van het College van procureurs-generaal.

Ces deux tableaux indiquent que le lieu des faits est localisé à 61-62 % en Flandre et 24-25 % en Wallonie. Toutefois, le tableau figurant en page 27 du rapport annuel localise les signalements pour 80 % à Bruxelles et en Wallonie et seulement 20 % en Flandre. Comment interpréter cette disparité?

M. Patrick Charlier indique que le lieu des faits est localisé à l'endroit où les événements se sont effectivement passés. Le fait que le lieu des faits soit plus localisé en Flandre s'explique par le facteur démographique et par le fait que, jusqu'en 2015, les seuls points de contact décentralisés se situaient en Flandre.

Le lieu de signalement est l'endroit où Unia enregistre le fait. 80 % de ces signalements s'opèrent au siège bruxellois d'Unia. Le partenariat wallon et les points de contact locaux en Flandre enregistrent les 20 % restants.

M. Benoît Piedboeuf (MR) en déduit que ces tableaux ne permettent pas d'en déduire des conclusions sociologiques.

b) Nombre de signalements

Mme Nahima Lanjri (CD&V) revient sur le fait qu'Unia lui-même estime que le nombre de signalements qu'il enregistre ne constitue que la surface visible d'un phénomène bien plus vaste. Unia dispose-t-il d'une vue des plaintes déposées auprès des services de police et de la justice en matière de discrimination?

M. Daniel Senesael (PS) s'associe à cette question.

Mme Karin Jiroflée (sp.a) estime que l'évaluation suivant laquelle le nombre de signalements enregistrés est nettement inférieur au nombre de faits est exacte. Comment résoudre ce problème?

M. Patrick Charlier évoque qu'Unia a tenté il y a quelques années d'intégrer les données de la police en ce qui concerne les signalements de violation de la législation antidiscrimination. Cette pratique a toutefois dû être abandonnée car la manière dont la police tient ces données à jour ne permet pas à Unia d'en disposer à temps pour rédiger son rapport annuel. Des rencontres ont toutefois lieu, au cours desquelles les statistiques sont comparées. Par exemple, une réunion a eu lieu récemment avec un représentant du collège des procureurs généraux.

Voorts worden ook gegevens bijgehouden door middenveldactoren (bijvoorbeeld via de website antisemitisme.be). In verband met antisemitisme kon dankzij de “waakzaamheidscel antisemitisme” een dialoog worden ontwikkeld die niet beperkt bleef tot de naakte cijfers. Unia betreurt dat die cel niet opnieuw van start is gegaan.

De cijfers van Unia inzake haatmisdrijven vallen hoger uit dan die van de politie en van het openbaar ministerie. Sommige dossiers worden wel bij Unia ingediend, maar niet bij de politie. Soms komt de – discriminerende – bewegreden voor bepaalde handelingen niet tot uiting in de dossiers van de politie. Op het vlak van de registratie moet een bijkomende inspanning worden geleverd.

2. Streven naar een overlegde oplossing

De heer Daniel Senesael (PS) vraagt om nadere uitleg over de aard van de overlegde oplossingen en van de alternatieven die Unia in dat verband voorstelt. Op basis van welke criteria heeft Unia zestien dossiers voor de rechtbank gebracht?

Mevrouw Valerie Van Peel (N-VA) waardeert het dat Unia overlegde antwoorden tracht te bieden op feiten in verband met discriminatie. Op basis van welke criteria beslist Unia zich burgerlijke partij te stellen? Op welke basis heeft Unia beslist niet naar het gerecht te stappen aangaande de gebeurtenissen rond de Turkse gemeenschap in Beringen?

Mevrouw Els Keytsman onderstreept dat Unia eerst naar de klager luistert om te achterhalen wat hem drijft. Unia onderzoekt de ontvankelijkheid van het verzoek, het bestaan van discriminatie en de mogelijkheid dan wel verplichting een initiatief te nemen. In 99 % van de gevallen zal Unia komen tot een buitengerechtelijke oplossing door middel van dialoog. De partijen zullen elkaar in de meeste gevallen onder ogen blijven komen (huurder-verhuurder, werknemer-werkgever enzovoort). Er zal worden gestreefd naar een oplossing die niet alleen de klager ten goede komt, maar alle andere mensen in dezelfde situatie.

De heer Patrick Charlier geeft voorbeelden van oplossingen via overleg.

— Een werkgever komt tot de bevinding dat zijn wervingsprocedure discriminerend is. Hij vergoedt de klager. Tegelijkertijd start hij een doorlichting op en maakt die openbaar. Die doorlichting kan dus door andere werkgevers worden gebruikt. Voorts aanvaardt de werkgever dat na verloop van een bepaalde termijn (één jaar) een situatietest wordt verricht om aan te tonen

Des données sont aussi tenues à jour par des acteurs du monde associatif (par exemple: le site internet antisemitisme.be). Sur la question de l'antisémitisme, la cellule de veille permettait d'avoir un échange qui ne se limite pas aux données brutes. Unia regrette que la cellule de veille n'ait pas été relancée.

Les chiffres d'Unia sont plus élevés en matière de délits de haine que ceux de la police et du ministère public. Une partie des dossiers est introduite auprès d'Unia et n'est pas introduite auprès de la police. Parfois le mobile de certains actes, mobile discriminatoire, n'apparaît pas dans les dossiers de la police. Un effort supplémentaire dans l'enregistrement est nécessaire.

2. Recherche d'une solution négociée

M. Daniel Senesael (PS) voudrait plus de précisions sur la nature des solutions négociées et des alternatives proposées dans ce cadre par Unia. Sur quels critères Unia a-t-il porté seize dossiers en justice?

Mme Valerie Van Peel (N-VA) apprécie le caractère concerté des réponses qu'Unia entend apporter aux faits de discrimination. Quels sont les critères qui amènent Unia à se porter partie civile? Sur quelle base Unia a-t-il décidé de ne pas intervenir en justice en ce qui concerne les événements ayant touché la communauté turque à Beringen?

Mme Els Keytsman souligne qu'Unia écoute d'abord le plaignant en cherchant à savoir ce qu'il recherche. Unia examine la recevabilité de la demande, l'existence d'une discrimination et la possibilité ou l'obligation de prendre une initiative. Dans 99 % des cas, Unia arrivera à une solution extrajudiciaire, par le dialogue. Les parties devront la plupart du temps continuer à cohabiter (bailleur-locataire, employeur-travailleur, etc.). La solution recherchée sera celle qui sera profitable non seulement au plaignant mais aussi aux autres personnes dans la même situation.

M. Patrick Charlier donne des exemples de solutions négociées:

— Un employeur constate que sa procédure de recrutement est discriminatoire. Il indemnise le plaignant. Parallèlement, il lance un audit et le rend public. Cet audit peut donc être utilisé par d'autres employeurs. L'employeur accepte par ailleurs qu'un test de situation soit fait au bout d'un certain délai (un an) pour démontrer que la nouvelle procédure n'est plus discriminatoire.

dat de nieuwe procedure niet langer discriminerend is. De oplossing is structureel voor die ene werkgever en voor de anderen.

— Een reisorganisator weigert reizigers met een handicap. De klagers krijgen een schadevergoeding. De reisorganisator wordt zich ervan bewust dat zijn werkwijzen niet voldoende open zijn. Hij doet een beroep op een internationale expert in de reispacticatie van personen met een handicap. Het rapport van de expert zal voor iedereen nuttig zijn.

— Een bank weigert Amerikaanse burgers. Bij wijze van oplossing werd het reglement van de bank gewijzigd en de bankrekening kon worden geopend.

Mevrouw Els Keytsman beklemtoont dat de gerechtelijke procedure slechts het laatste redmiddel mag zijn en dat daartoe nooit door de dossierbeheerder alléén mag worden beslist. De andere partij moet te kwader trouw zijn of het dossier moet van bijzonder maatschappelijk belang zijn. In de raad van bestuur van Unia heeft eerst een bespreking plaatsgehad. Niets verhindert overigens dat tijdens de procedure een onderhandelde oplossing wordt gevonden.

3. Lesbofobie, homofobie en transfobie

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) zou het waarderen, mocht zij meer informatie krijgen over de bestrijding van lesbofobie, homofobie en transfobie. Welke ontwikkelingen doen zich dienaangaande voor?

De heer Patrick Charlier wijst erop dat de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden, toegevoegd aan de minister van Financiën, de tweede versie coördineert van het Interfederaal Actieplan tegen homofobie en transfoobie geweld. Op haar initiatief heeft in juni jongstleden een ontmoeting plaatsgevonden met het middenveld.

4. Opleiding van de politiediensten

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) vraagt in welke sfeer de opleidingen verlopen die in het kader van omzendbrief COL 13/2013 worden verstrekt over de wetgeving, de toepassing van de omzendbrief, het verhoor van getuigen en de opmaak van processen-verbaal. Bestaan er verschillen tussen de politiekorpsen?

De heer Patrick Charlier erkent dat er verschillen bestaan. Unia maakt werk van de basisopleidingen, door discriminatiebestrijding in de opleiding van de politie scholen op te nemen. De scholen zijn bekommerd

La solution est structurelle pour l'employeur et pour les autres.

— Un voyageur refuse des voyageurs en situation de handicap. Les plaignants obtiennent une indemnisation. Le voyageur prend conscience que ses pratiques ne sont pas suffisamment ouvertes. Il engage un expert international de la participation des personnes atteintes d'un handicap dans des voyages. Le rapport de l'expert servira à tous.

— Une banque refuse des citoyens américains. La solution a été de changer leur réglementation et le compte en banque a pu être ouvert.

Mme Els Keytsman souligne que la procédure en justice ne constituera que le dernier recours et ne sera jamais la décision du seul gestionnaire du dossier. Il faut que l'autre partie soit de mauvaise foi ou que le dossier présente un intérêt social particulier. Une discussion a d'abord lieu en conseil d'administration d'Unia. Rien n'empêche par ailleurs qu'une solution négociée soit trouvée pendant la procédure.

3. Lesbophobie, homophobie et transphobie

Mme Karin Jiroflée (sp.a) aurait apprécié plus d'informations sur le plan de la lutte contre la lesbophobie, l'homophobie et la transphobie. Quelles sont les évolutions en la matière?

M. Patrick Charlier remarque que c'est la secrétaire d'État à l'égalité des chances qui coordonne la deuxième version du plan interfédéral de lutte contre l'homophobie et la transphobie. A son initiative, une rencontre avec la société civile s'est tenue au mois de juin dernier.

4. Formation des services de police

Mme Karin Jiroflée (sp.a) demande dans quelle atmosphère se déroulent les formations sur la législation, l'application de la circulaire, l'audition de témoins et l'établissement de procès-verbaux, assurées dans le cadre de la circulaire COL 13/2013. Existe-t-il des différences entre les corps de police?

M. Patrick Charlier reconnaît que des différences peuvent être notées. Unia travaille sur les formations de base, en intégrant la discrimination dans la formation des écoles de police. Celles-ci sont soucieuses de

om hun autonomie, en het is niet eenvoudig te komen tot een gemeenschappelijk / geïntegreerd programma.

Inzake bijscholing bestaat de uitdaging erin loon-schaalgerelateerde opleidingen te bieden die in de loopbaan in aanmerking kunnen worden genomen. De motivatie van de politiemensen verschilt. Unia probeert echter altijd een participatief model in een vertrouwens-klimaat te handhaven.

Voorzitter Muriel Gerkens merkt op dat klachten over de inachtneming van de diversiteit en over de kwaliteit van de opvang door de politiediensten geen nieuw gegeven zijn. Heeft Unia, behalve dat er opleiding noodzakelijk is, aspecten geïdentificeerd die evolutie ter zake verhinderen?

Mevrouw Els Keytsman verklaart dat in de jaarver-slagen over de Conventie tussen Unia en de Federale Politie geregeld wordt aangegeven dat het inzake de strijd tegen vormen van discriminatie moeilijk is om de politieorganisatie als geheel tot verandering te bewegen. Gelet op die vaststelling heeft het Commissariaat-generaal van de politie er voor 2016-2018 voor gekozen om intern aan een diversiteitsbeleid uitvoering te geven, alsook de samenwerking met Unia te baat te nemen om bij voorrang de hiërarchie en de sleutelpersonen op te leiden die de drijvende kracht zouden kunnen zijn achter die verandering. In een tweede fase zou Unia willen uit-maken wat de behoeften zijn van de politieafdelingen en –directies, teneinde daar adequaat op in te spelen. Die optie voor een “opleiding op maat” ten behoeve van de federale politie staat borg voor doeltreffendheid, zoals blijkt uit tal van volgens dat model opgezette projecten met de lokale politiekorpsen.

Een van de grote moeilijkheden bij de samenwerking met de politie is immers “een goede insteek” te vinden om de projecten van Unia te grondvesten. Door zich tot de kaderleden van de structuur te wenden, kan een vertrouwensrelatie worden uitgebouwd en kan worden uitgemaakt wat de behoeften zijn. Unia bewandelt resoluut het pad van co-constructie: als partner van Unia zal de politie zelf werk maken van de invulling van haar behoeften, met de bedoeling een inclusiespeler te worden inzake herkomst, overtuiging en handicap.

5. *Etnische profilering*

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) merkt op dat Unia in 2015 werkzaamheden heeft aangevat betref-fende het thema “etnische profilering”. Hoe staat het met dat dossier?

De heer Patrick Charlier geeft aan dat sommige politiezones interesse betonen voor dat thema. Eén

leur autonomie, il n’est pas aisé d’avoir un programme commun/intégré.

Dans la formation continuée, l’enjeu est de proposer des formations barémiques, qu’il est possible de prendre en compte dans la carrière. La motivation des policiers est variable. Unia essaie cependant toujours de retenir un modèle participatif autour d’un climat de confiance.

Mme Muriel Gerkens, présidente, fait remarquer que les plaintes sur le respect de la diversité et sur la qualité de l’accueil des services de police ne datent pas d’hier. Unia a-t-il identifié, outre la nécessité de formation, des éléments qui empêchent d’évoluer en la matière?

Mme Els Keytsman indique que les rapports annuels sur la “Convention Police/Unia” mettent régulièrement en exergue les difficultés rencontrées pour impulser un changement sur l’ensemble de l’organisation policière en matière de lutte contre les discriminations. Fort de ce constat, le Commissariat général de la police a choisi en 2016-2018 de mettre en œuvre une politique diversité en interne et de mettre à profit la collaboration avec Unia pour former en priorité la hiérarchie et les personnes-clés susceptibles de porter ce changement. Dans un second temps, Unia aimerait identifier les besoins des départements et directions de la police fédérale pour répondre à leur demande de façon adéquate. Ce choix de l’option “formation sur mesure” pour la police fédérale est un gage d’efficacité, comme le prouvent nombre de projets avec les polices locales construits sur ce modèle.

En effet, l’une des grandes difficultés de la colla-boration avec l’organisation policière est de trouver de “bonnes portes d’entrée” pour asseoir les projets d’Unia. S’adresser aux cadres de la structure permet de construire une relation de confiance et d’identifier les besoins. Unia s’inscrit résolument dans une logique de co-construction: en tant que partenaire d’Unia, la police va travailler sur ses propres besoins et le but est de devenir un acteur d’inclusion en matière d’origine, de conviction et de handicap

5. *Profilage ethnique*

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) note qu’en 2015, Unia a lancé des travaux sur le thème du profilage eth-nique. Quel est l’état des lieux dans ce dossier?

M. Patrick Charlier indique que certaines zones de police sont intéressées par ce thème. Une zone de

politiezone heeft interesse voor een studie naar haar eigen werkwijzen. Met de kaderleden van die zone werden twee opleidingsdagen georganiseerd. Er werden politiemensen van Madrid en Londen uitgenodigd. In Londen is het aantal controles verminderd, terwijl het aantal relevante controles is toegenomen. Ook andere politiezones hebben belangstelling betoond voor dergelijke opleidingen.

Het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) moet een onderzoek(st)er in dienst nemen die gedurende één jaar als observator bij de politie zal werken. Er zal een verslag met algemene conclusies worden opgesteld.

6. Gezondheid

De heer Dirk Janssens (Open Vld) merkt op dat Unia het volgende stelt: “Nu er steeds meer patiënten met een migratieachtergrond zijn, moeten zorgverleners hun professionele aanpak herijken om te garanderen dat alle patiënten gelijk worden behandeld en dat rekening wordt gehouden met hun specifieke behoeften.”. Is Unia er bijvoorbeeld voorstander van te aanvaarden dat een patiënt weigert zich te laten verzorgen door een lid van het verplegend personeel van het andere geslacht?

Mevrouw Els Keytsman antwoordt dat Unia dankzij de methode van de g.g.d. (grootste gemene deler), gelanceerd door het *Centre Bruxellois d'Action Interculturelle* (CBAI), beschikt over een instrument om de spanningen van levensbeschouwelijke aard die in verschillende organisaties ontstaan, te milderen. Het gaat erom een pedagogisch referentie-instrument in te stellen om een antwoord te bieden op de vragen van ondernemingen, besturen, organisaties en instellingen die te maken hebben met levensbeschouwelijke diversiteit en die begeleiding wensen bij hun zoektocht naar praktische oplossingen met respect voor eenieder en in het kader van de wet.

Het voorbeeld dat het Parlementslid aanhaalt, is duidelijk een discriminatie op basis van gender en door wet niet toegestaan.

B. Institutionele aspecten

1. Unia

a) Nieuwe benaming

De heer Dirk Janssens (Open Vld) vindt dat Unia met haar nieuwe naam bij het grote publiek nog niet bekend is. Dat zal nog een tijd duren.

police est preneuse d'une étude sur ses propres pratiques. Deux journées de formation avec les cadres de cette zone ont été organisées. Des policiers de Madrid et de Londres ont été invités. À Londres, le nombre de contrôles a été diminué alors que le nombre de contrôles pertinents a augmenté. D'autres zones de police ont montré de l'intérêt sur ce genre de formations.

L'Institut national de Criminalistiek et de Criminologie (INCC) doit engager un/e chercheur/euse qui travaillera au sein même des services de police en observation pendant un an. Un rapport avec des conclusions générales sera établi.

6. Santé

M. Dirk Janssens (Open Vld) remarque qu'Unia indique qu'“Avec l'accroissement des patients d'origine étrangère, le personnel soignant doit adapter ses pratiques pour garantir un traitement égal entre tous les patients et une prise en compte de leurs besoins spécifiques”. Unia est-il favorable, par exemple, à respecter le refus d'un patient de se faire soigner par un membre du personnel soignant de l'autre genre?

Mme Els Keytsman répond que grâce à la méthode du PGDC (Plus grand dénominateur commun), initié par le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI), Unia dispose d'un outil permettant d'apaiser les tensions d'ordre convictionnel qui naissent au sein d'organisations diverses. Il s'agit de mettre en place un outil pédagogique de référence afin de répondre aux demandes d'entreprises, d'administrations, d'organisations et d'institutions qui sont confrontées à la diversité convictionnelle et qui souhaitent être accompagnées dans leur réflexion pour trouver des solutions pratiques, respectueuses de chacun et dans le cadre de la loi.

L'exemple cité par le membre est clairement une discrimination basée sur le genre et ne constitue donc pas un acte autorisé par la loi.

B. Sur les aspects institutionnels

1. Unia

a) Nouvelle dénomination

M. Dirk Janssens (Open Vld) considère qu'Unia, selon sa nouvelle dénomination, n'est pas encore connu du grand public. Du temps sera encore nécessaire à cet effet.

Mevrouw Els Keytsman beseft dat de naam Unia nog weinig weerklank heeft. Het vroegere “Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding” is verschillende malen van naam veranderd. Die naam was vrij lang. Uit een studie blijkt dat de meeste Belgen niet weten dat zij een beroep kunnen doen op een instelling als Unia. Degenen die het wel weten, vinden niet steeds de weg naar het Centrum. Er hebben een zeventigtal namen gecirculeerd. De nieuwe naam werd vastgesteld in februari 2016. Er is een communicatiestrategie van start gegaan om dat probleem aan te pakken.

b) Lokale Unia-contactpunten

De heer Dirk Janssens (Open Vld) plaatst vraagtekens bij de keuze van de lokale contactpunten. De spreker neemt Vlaams-Brabant als voorbeeld: terwijl 8 % van de feiten zich daar voordoen, wordt er slechts 2 % van gemeld. Dat gebrek aan overeenstemming laat zich waarschijnlijk verklaren doordat er maar één enkel contactpunt is, namelijk in Leuven.

Mevrouw Els Keytsman verwijst naar het organigram van Unia dat staat op blz. 70 van het jaarverslag 2015. De dienst “Lokaal NL” (10 VTE) bestaat uit de lokale contactpunten die sinds 1 januari 2014 deel uitmaken van Unia. De dienst “Lokaal FR” (6 VTE) werd in de loop van 2015 opgericht. Het verschil is toe te schrijven aan historische factoren. Er werd rekening gehouden met voordien in Vlaanderen bestaande discriminatiecontactpunten die hoofdzakelijk op initiatief van steden met de steun van de Vlaamse Gemeenschap werden opgericht. Destijds werd ervoor gekozen de contactpunten in de “Centrumsteden” te vestigen en Unia heeft die continuïteit gevolgd toen de contactpunten in haar diensten werden opgenomen.

Er zijn met de steden samenwerkingsakkoorden gesloten tot 2019; zij kunnen worden herzien voor de periode nadien. De leden van lokale contactpunten werken vaak samen met de lokale overheidsdiensten. Het lokale niveau investeert ook in plaatselijke acties. Er wordt gewerkt aan een betere geografische spreiding van de lokale contactpunten.

Unia gelooft in het nut van lokale aanwezigheid. De afstand tot de burger moet kleiner worden. Daarom is Unia gratis bereikbaar per telefoon of per e-mail. De formulieren werden ontworpen om gebruiksvriendelijk te zijn. Er zijn ruime openingstijden. Er wordt op de lokale ambtenaren een beroep gedaan telkens als dat mogelijk is.

Mme Els Keytsman est consciente du manque de notoriété d’Unia. L’ancien “Centre pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme” a plusieurs fois changé de nom. Sa dénomination était fort longue. Une étude montre que la majorité des belges ignore qu’ils peuvent faire appel à une institution telle qu’Unia. Ceux qui le savent ne trouvent pas toujours le chemin vers le Centre. Une septantaine de noms avaient circulé. Le nouveau nom a été défini en février 2016. Une stratégie de communication a été lancée pour répondre à ce problème.

b) Points de contact locaux d’Unia

M. Dirk Janssens (Open Vld) s’interroge sur le choix des points de contact locaux. Le membre prend l’exemple du Brabant flamand: alors que 8 % des faits y sont localisés, seulement 2 % y sont signalés. Cette discordance s’explique sans doute par le fait qu’un seul point de contact y est localisé, à Louvain.

Mme Els Keytsman renvoie à l’organigramme d’Unia figurant en page 70 du rapport annuel 2015. Le service “Local NL” (10 ETP) se compose des points de contacts locaux qui font partie d’Unia depuis le 1^{er} janvier 2014. Le service “Local FR” (6 ETP) a vu le jour dans le courant de 2015. La différence s’explique par des facteurs historiques. Il a été tenu compte de points de contact “discrimination” qui existaient précédemment en Flandre, établis principalement à l’initiative de villes avec le soutien de la Communauté flamande. A l’époque, le choix a été fait de mettre en place les points de contacts au sein des “villes centrales” (Centrumsteden) et Unia s’est inscrit dans la continuité lorsque les points de contacts ont été intégrés dans ses services.

Des accords de coopération ont été conclus avec les villes jusqu’en 2019; ils pourront être repensés pour la période ultérieure. Les membres des points de contact locaux collaborent souvent avec les services publics locaux. Le niveau local investit aussi dans des actions locales. Les travaux sont en cours pour une meilleure distribution géographique des points de contact locaux.

Unia croit en l’utilité d’une présence locale. La distance avec le citoyen doit se réduire. C’est pourquoi Unia peut être contacté gratuitement par téléphone ou par courrier électronique. Les formulaires sont conçus pour être conviviaux. Les heures d’ouverture sont larges. Les agents locaux sont sollicités chaque fois que c’est possible.

c) *Objectiviteit van Unia*

Mevrouw Valerie Van Peel (N-VA) vindt de belangrijkste uitdaging voor Unia dat zij in haar interventies objectiviteit waarborgt. Na lezing van het jaarverslag 2015 stelt de spreker zich vragen over de redenen die Unia ertoe brengen in bepaalde dossiers uitgesproken standpunten in te nemen, maar zich in andere dossiers te beperken tot een kille analyse van de bestaande wetgeving. Inzake rituele slachtingen verwijst Unia bijvoorbeeld naar Europese normen, terwijl in verband met het dragen van een hoofddoek of een boerkini haar standpunt het gewone objectieve kader te buiten gaat. Voor de spreker mag het dierenwelzijn niet op de helling worden gezet wegens een levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging.

Mevrouw Els Keytsman betwist het belang van het juridische aspect niet, maar onderstreept ook dat Unia de bevordering van de gelijkheid van kansen als doelstelling vooropstelt. Uit het nieuwe strategische plan van Unia komt de doelstelling naar voren van een inclusieve samenleving waarin plaats is voor iedereen. De adviezen en standpunten zijn gebaseerd op een wetenschappelijke analyse, gestaafd met diepgaande studies die verder reiken dan het louter juridisch aspect.

Wat het rituele slachten betreft, heeft Unia een advies gegeven dat volgt op een dossier dat is geopend naar aanleiding van een melding die op 7 september 2016 is ingediend door de vereniging Gaia, die meent dat de rituele slachting een discriminerend karakter heeft. Volgens de juridische analyse vormen de regels inzake slachten in het algemeen een wettige uitzondering. De antidiscriminatiereglementering bepaalt immers het volgende: "Direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet/decreet."

Over dierenwelzijn of dierenrechten kan Unia zich evenwel niet uitspreken omdat het daarvoor geen mandaat heeft.

Wat de boerkini betreft, constateert Unia dat verschillende gemeenten, vooral in Vlaanderen, een verbod willen invoeren op basis van argumenten in verband met hygiëne dan wel met gendergelijkheid. Voor beide argumenten heeft Unia advies ingewonnen bij respectievelijk het Agentschap Zorg en Gezondheid (dat vaststelde dat een boerkini even hygiënisch is als minder verhullende badkledij) en de Vlaamse genderkamer (die jurisprudentie onderzocht inzake de boerka, en die stelt

c) *Objectivité d'Unia*

Mme Valerie Van Peel (N-VA) estime que l'enjeu principal pour Unia consiste à garantir l'objectivité de ses interventions. La lecture du rapport annuel 2015 amène le membre à s'interroger sur les raisons qui poussent Unia à formuler des positions tranchées dans certains dossiers et qui le poussent dans d'autres dossiers à se borner à une analyse froide de la législation en vigueur. Par exemple, en matière d'abattages rituels, Unia se réfère aux normes européennes, alors qu'en ce qui concerne le port du voile ou du burkini, sa position dépasse un simple cadre objectif. Pour le membre, le bien-être animal ne saurait être mis en cause par une conviction philosophique ou religieuse.

Mme Els Keytsman ne conteste pas l'importance de l'aspect juridique, mais souligne aussi qu'Unia se donne pour objectif la promotion de l'égalité des chances. Dans son dernier plan stratégique, Unia expose son objectif d'une société inclusive, donnant une place à chacun. Les avis et les positions se fondent sur une analyse scientifique étayée par des études approfondies, qui vont au-delà de l'aspect purement juridique.

En ce qui concerne l'abattage rituel, Unia a rendu son avis suite à un dossier ouvert après un signalement déposé le 7 septembre 2016 par l'association Gaia, pour qui l'abattage rituel en Belgique constituait un caractère discriminant. Selon l'analyse juridique, les règles en matière d'abattage de manière générale constituent une exception légale. En effet, la réglementation antidiscrimination prévoit que: "Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi/décret".

Unia ne peut toutefois se prononcer sur le bien-être animal ou sur les droits des animaux, son mandat ne l'y autorisant pas.

En ce qui concerne le burkini, Unia constate que plusieurs communes, surtout en Flandre, veulent instaurer une interdiction pour des raisons liées soit à l'hygiène, soit à l'égalité entre les genres. Pour ces deux arguments, l'Unia a demandé les avis respectifs de l'*Agentschap Zorg en Gezondheid* (qui a conclu que le burkini était aussi hygiénique que d'autres costumes de bain moins couvrants) et de la *Vlaamse genderkamer* (qui a analysé la jurisprudence et a conclu que l'égalité

dat gendergelijkheid geen argument kan zijn voor een verbod; bijgevolg kan de boerkini evenmin verboden worden op grond van argumenten van gendergelijkheid).

d) *Controle van de wetgeving*

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) merkt op dat Unia een permanente controle van de wetgeving uitvoert in het licht van de strijd tegen discriminatie. Strekt die controle zich uit tot de normen die door de deelstaten worden aangenomen? Formuleert Unia concrete voorstellen voor de wijziging van de wetgeving?

Mevrouw Els Keytsman antwoordt dat Unia de aangenomen normen controleert, ongeacht het betrokken bevoegdheidsniveau, en adviezen en aanbevelingen formuleert zowel op federaal niveau als op het niveau van de gemeenschappen en gewesten.

e) *Talen*

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) merkt op dat geen enkele openbare instelling een specifieke bevoegdheid heeft gekregen inzake het beschermd criterium van de taal in de zin van de antidiscriminatiewetgeving. Unia wil die openbare instelling zijn. Is er enige vooruitgang geboekt in dit dossier?

Mevrouw Els Keytsman stelt dat Unia geen kennis heeft van politieke initiatieven in die richting. Misschien zal het evaluatieproces van de wetten de gelegenheid vormen om op dat punt voortgang te maken.

2. Commissie van experts belast met de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) vraagt of de door Unia geformuleerde aanbevelingen zijn bezorgd of zullen worden bezorgd aan de Commissie van experts voor de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving.

Mevrouw Els Keytsman bevestigt dat zij de aanbevelingen van Unia heeft bezorgd aan de voornoemde commissie. Die aanbevelingen zijn opgesteld op basis van een casuïstieke methode. Andere, met name academische, experts zijn en zullen worden uitgenodigd. Het verslag van de commissie van experts, evenals het verslag van Unia, zal worden bezorgd aan het Parlement, dat formeel een evaluatie zal maken en zal beslissen al dan niet gevolg te geven aan de geformuleerde aanbevelingen.

des genres ne pouvait constituer un argument en faveur de l'interdiction du burkini, et que, par conséquent, le burkini ne pouvait être interdit sur la base d'arguments liés à l'égalité des genres).

d) *Contrôle de la législation*

Mme Karin Jiroflée (sp.a) note qu'Unia procède à un contrôle constant de la législation au regard de la lutte contre les discriminations. Ce contrôle s'étend-il aux normes adoptées par les entités fédérées? Unia formule-t-il des propositions concrètes de modification de la législation?

Mme Els Keytsman répond qu'Unia contrôle les normes adoptées quel que soit le niveau de pouvoir concerné et formule des avis et recommandations tant au niveau fédéral qu'au niveau des communautés et régions.

e) *Langues*

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) remarque qu'aucun organisme public n'a reçu de compétence spécifique en ce qui concerne le critère protégé de la langue au sens de la législation antidiscrimination. Unia se propose d'être cet organisme public. Ce dossier connaît-il des avancées?

Mme Els Keytsman indique qu'Unia n'a pas connaissance d'initiatives politiques en ce sens. Peut-être que le processus d'évaluation des lois sera l'occasion d'une avancée sur ce point.

2. Commission d'experts chargée de l'évaluation de la législation antidiscrimination

Mme Nahima Lanjri (CD&V) demande si les recommandations formulées par Unia ont été transmises, ou seront transmises à la commission d'experts pour l'évaluation de la législation antidiscrimination.

Mme Els Keytsman confirme avoir transmis à la commission précitée les recommandations formulées par Unia. Ces recommandations ont été établies sur la base d'une méthode casuistique. D'autres experts, notamment académiques, ont été et seront invités. Le rapport de la commission d'expert, comme le rapport d'Unia, sera transmis au parlement à qui il reviendra formellement de faire une évaluation et de prendre la décision de suivre ou non les recommandations formulées.

3. Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) meent dat de behandeling van dossiers door Unia noodzakelijkerwijs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer betekent. Werkt Unia samen met de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer?

Mevrouw Els Keytsman preciseert dat Unia regelmatig met de Privacycommissie overlegt binnen het Platform Mensenrechten, een initiatief van de verschillende mensenrechteninstellingen in België. Samenwerking is ook mogelijk op basis van individuele dossiers.

4. Mensenrechteninstituut

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) geeft aan dat een lid van haar fractie, samen met andere leden, een wetsvoorstel heeft ingediend houdende oprichting van een Mensenrechteninstituut (DOC 54 1704/001). De minister van Justitie en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen hebben overigens aangekondigd dat de regering een wetsontwerp zou indienen. Beschikt Unia over informatie betreffende het tijdpad dat de regering voor ogen heeft?

De heer Patrick Charlier heeft geen aanvullende informatie aangaande de antwoorden van de bevoegde regeringsleden op de vragen van het Parlement.

C. Over verschillende aspecten van gelijke kansen

1. Algemene aanbevelingen

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) komt terug op de volgende door Unia geformuleerde aanbeveling: "Naast sociale afkomst moet discriminatie vanwege sociale status of positie worden opgenomen in de wet. Het gaat bijvoorbeeld om werklozen, daklozen, alleenstaande moeders.". De spreker staat achter die aanbeveling. Te vaak komt het voor dat alleenstaande vrouwen van de arbeidsmarkt worden geweerd of dat aan leefloongerechtigden de huur van een woning wordt geweigerd. Valt die aanbeveling te verwezenlijken?

Volgens *mevrouw Els Keytsman* is Unia ervan overtuigd dat deze aanbeveling kan worden uitgevoerd en hoopt dat de expertencommissie dezelfde mening is toegedaan. De verantwoordelijkheid om de aanbeveling te vertalen naar nieuwe regelgeving ligt uiteraard bij de wetgever.

3. Commission de la protection de la vie privée

Mme Karin Jiroflée (sp.a) considère que le traitement par Unia de dossiers implique nécessairement de toucher à la vie privée. Unia collabore-t-il avec la Commission de la protection de la vie privée?

Mme Els Keytsman précise qu'Unia se concerte régulièrement avec la Commission de la protection de la vie privée au sein de la Plateforme Droits de l'homme, une initiative des différents organismes de défense des droits de l'homme en Belgique. Une coopération est également possible sur la base de dossiers individuels.

4. Institut des droits de l'homme

Mme Karin Jiroflée (sp.a) fait remarquer qu'un membre de son groupe a déposé, avec d'autres membres, une proposition de loi portant création d'un Institut des Droits de l'homme (DOC 54 1704/001). Le ministre de la Justice et la secrétaire d'État à l'Égalité des chances ont par ailleurs annoncé que le gouvernement déposerait un projet de loi. Unia dispose-t-il d'informations sur l'échéancier du gouvernement?

M. Patrick Charlier n'a pas d'information complémentaire par rapport aux réponses données par les membres du gouvernement compétents aux questions posées au Parlement.

C. Sur différents aspects de l'égalité des chances

1. Recommandations générales

Mme Nahima Lanjri (CD&V) revient sur la recommandation formulée par Unia suivant laquelle "la loi ne doit pas seulement mentionner l'origine sociale, mais aussi la discrimination en raison de la situation ou du statut social (par exemple: demandeurs d'emploi, SDF, mères isolées)". L'oratrice soutient cette recommandation. Il arrive trop souvent que des femmes seules soient écartées du marché du travail ou que des bénéficiaires d'un revenu d'intégration se voient refuser la location d'un logement. Cette recommandation est-elle réalisable?

Selon *Mme Els Keytsman*, Unia est convaincue que cette recommandation peut être mise en œuvre, et elle espère que la commission d'experts partage cet avis. La responsabilité de la transposition de la recommandation en nouvelle législation incombe bien sûr au législateur.

De heer Daniel Senesael (PS) leest dat Unia de volgende aanbeveling doet: “Positieve actie mogelijk maken: het Koninklijk Besluit dat moet bepalen onder welke voorwaarden positieve acties kunnen, is er nog steeds niet.”. Dat koninklijk besluit geeft uitvoering aan de federale antidiscriminatiewetgeving van 2007. Hoeven staan de zaken dienaangaande?

Volgens de informatie waarover Unia beschikt, zijn er aldus *Mevrouw Els Keytsman* geen wetgevende initiatieven in die richting. Gezien de behoefte die er daadwerkelijk is, onder meer bij werkgevers, hoopt Unia dat deze aanbeveling vertaald wordt in een wetgevend initiatief.

Voorzitster Muriel Gerkens vraagt of Unia analyseert waarom mensen zich niet op hun sociale rechten beroepen.

Mevrouw Els Keytsman antwoordt dat die aangelegenheid niet rechtstreeks als dusdanig wordt geanalyseerd; die bevoegdheid ligt veeleer bij het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. Gelet op het voorgaande zij erop gewezen dat Unia met die dienst samenwerkt, met name inzake huisvesting en onderwijs. Voorts komt het vraagstuk van de sociale rechten indirect aan bod via de beschermde criteria zoals vermogen of sociale afkomst, zulks zowel middels individuele gevallen die de dienst voorgelegd krijgt als in het kader van onderzoeken of studies (bijvoorbeeld de in 2017 te verschijnen Diversiteitsbarometer Onderwijs).

2. Huisvesting

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) herinnert aan de werkwijze van de stad Gent inzake huisvesting, die erin bestaat situatietests uit te voeren. Welk standpunt neemt Unia in over die praktijk? Zijn er op gewestvlak nieuwe initiatieven nodig?

Unia heeft samen met de minister van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd voor Huisvesting, en met de staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Gelijkekansenbeleid, een brochure gepubliceerd met als titel: “Discriminatie op de huisvestingsmarkt: informatie voor huurders, eigenaars en professionals uit de sector”. Waarom werd die brochure niet in Vlaanderen en Wallonië uitgegeven?

Mevrouw Els Keytsman wijst erop dat Unia het initiatief van de Stad Gent steunt. Gent is hiervoor met Unia een samenwerking aangegaan voor de uitvoering en opvolging van praktijktesten op de Gentse huurwoningmarkt. De proactieve en de reactieve praktijktesten worden uitgevoerd door testpersonen die daartoe

M. Daniel Senesael (PS) note qu’Unia recommande de “Permettre des actions positives: l’arrêté royal destiné à déterminer à quelles conditions des actions positives sont possibles n’a toujours pas vu le jour”. Cet arrêté royal exécute les législations fédérales antidiscrimination de 2007. Où en est-on dans ce cadre?

Mme Els Keytsman indique que selon les informations dont Unia dispose, il n’y a pas d’initiative législative en ce sens. Étant donné que ce besoin est réel, notamment chez certains employeurs, Unia espère que cette recommandation trouvera son expression dans une initiative législative.

Mme Muriel Gerkens, présidente, demande si le non-recours aux droits sociaux est analysé par Unia.

Mme Els Keytsman répond que cette question n’est pas directement analysée comme tel, cela relève plus des compétences du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l’exclusion sociale. Cela étant, Unia collabore avec ce service, notamment sur les questions de logement et d’enseignement. Par ailleurs, la question des droits sociaux est abordée indirectement par le biais des critères protégés tels que la fortune ou l’origine sociale et ce tant à travers des cas individuels qui lui sont soumis que dans le cadre de recherches ou d’études (ex: Baromètre de la diversité enseignement à paraître en 2017).

2. Logement

Mme Nahima Lanjri (CD&V) rappelle la pratique de la ville de Gand en matière de logement, consistant à procéder à des tests de situation. Quelle est la position d’Unia sur cette pratique? De nouvelles initiatives sont-elles nécessaires au niveau régional?

Unia a publié une brochure sur “La discrimination au logement: informations aux locataires, propriétaires et professionnels du secteur”, éditée avec la ministre en charge du Logement en Région de Bruxelles-Capitale et la secrétaire d’État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l’Égalité des Chances. Pourquoi cette brochure n’a-t-elle pas été éditée en Flandre et en Wallonie?

Mme Els Keytsman souligne qu’Unia soutient l’initiative de la ville de Gand, qui a conclu un partenariat avec Unia pour la réalisation et le suivi de tests de situation sur le marché locatif de Gand. Les tests de situation proactifs et réactifs sont réalisés par des candidats locataires qui ont été soigneusement sélectionnés à cet

zorgvuldig zijn geselecteerd door een professionele sectororganisatie en/of wetenschappelijke instelling. De wetenschappelijke instelling staat in voor de analyse en verwerking van de proactieve testresultaten, en bezorgt ze aan de professionele sectororganisatie. Deze zendt de geanalyseerde testresultaten over aan Unia, dat instaat voor het empoweren van de betrokkenen, zijnde het geheel van sensibiliserende, informatieve en educatieve maatregelen met het ultieme doel om positieve testresultaten in de toekomst te voorkomen. In deze fase zullen de rechtspersonen voor wie de proactieve testen positieve resultaten opleverden, door Unia worden gecontacteerd met oog op een aanbod tot gesprek dan wel vorming of begeleiding op maat.

Unia beveelt de gewestelijke regionale overheden aan om de Wooninspectie het mandaat en de middelen te geven om via dergelijke praktijktesten discriminatie aan te tonen en tegen te gaan.

De door mevrouw Lanjri aangehaalde brochure is een actualisatie van een brochure die voorheen bestond en die niet van een welbepaalde overheid afhing. De inhoud zelf is algemeen, kan worden toegepast op alle gewesten van het land en is niet beperkt tot het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Specifiek voor laatstgenoemd gewest is dat de bijwerking van die brochure werd gefinancierd door de Brusselse minister en dat de brochure een uitgebreidere toelichting bevat met nuttige adressen en websites (vanaf bladzijde 34); toch wordt daarbij niet volledig voorbijgegaan aan het federale niveau, noch aan Vlaanderen en Wallonië.

3. Veiligheid

De heer Daniel Senesael (PS) komt terug op de bewering dat discriminatiebestrijding nog altijd is opgenomen bij de prioriteiten van het Nationaal Veiligheidsplan. Is dat nog altijd het geval? Is dat nog altijd een prioriteit van de magistratuur en is die bestrijding opgenomen in de Kadernota Integrale Veiligheid?

De heer Patrick Charlier merkt op dat haatmisdrijven, *hatespeech* en discriminerende handelingen niet als dusdanig zijn opgenomen in het Nationaal Veiligheidsplan. Er werd met Unia contact genomen om te zien of die elementen konden worden opgenomen in het Brusselse veiligheidsplan.

In verband met het vervolgingsbeleid is Unia verheugd over de aanneming van omzendbrief COL 13/2013. Die omzendbrief bevat duidelijke richtsnoeren voor de politiediensten en voor het gerecht. Zo voorziet zij in de aanwijzing van referentieambtenaren bij de politie en in referentiemagistraten. Voor Vlaanderen wordt een betere dekking vastgesteld dan voor Wallonië.

effet par une organisation sectorielle professionnelle et/ou un établissement scientifique. L'établissement scientifique est chargé d'analyser et de traiter les résultats des tests proactifs et de les transmettre à l'organisation sectorielle professionnelle. Celle-ci transmet l'analyse des résultats à Unia, qui est chargé de responsabiliser les intéressés par le biais d'un ensemble de mesures de sensibilisation, d'information et d'éducation dans le but ultime d'éviter des résultats positifs aux tests à l'avenir. Au cours de cette phase, les personnes morales qui ont obtenu des résultats positifs aux tests proactifs sont contactées par Unia afin de se voir proposer un entretien, une formation ou un accompagnement sur mesure.

Unia recommande aux autorités régionales de confier à l'inspection du logement la mission et les moyens de détecter et de combattre par le biais de ces tests pratiques toute forme de discrimination.

La brochure mentionnée par Mme Lanjri est une mise à jour d'une brochure qui existait précédemment et qui ne relevait pas d'un niveau de pouvoir particulier. Le contenu lui-même de la brochure est général et peut s'appliquer à toutes les régions du pays et n'est pas limité à la Région de Bruxelles-capitale. Ce qui est spécifique à cette Région, et qui est lié au fait que le financement de la mise à jour de cette brochure a été assuré par la ministre Bruxelloise, c'est un développement plus important des adresses et sites utiles sur Bruxelles (à partir de la page 34) sans pour autant ignorer totalement le niveau fédéral, la Flandre et la Wallonie.

3. Sécurité

M. Daniel Senesael (PS) revient sur l'affirmation suivant laquelle la lutte contre les discriminations figure toujours dans les priorités inscrites dans le plan national de sécurité. Est-ce toujours d'actualité? S'agit-il toujours d'une priorité de la magistrature et cette lutte est-elle inscrite dans la note de sécurité intégrée?

M. Patrick Charlier note que les délits de haine, les discours de haine et les actes de discrimination ne sont pas repris en tant que tels dans le plan national de sécurité. Unia a été contacté pour savoir si ces éléments pouvaient être repris dans le plan bruxellois de sécurité.

En matière de politique de poursuites, Unia se félicite de l'adoption de la circulaire COL 13/2013. Cette circulaire donne des indications claires aux services de police et de justice. Elle prévoit par exemple la désignation de policiers et de magistrats de référence. Une meilleure couverture est notée en Flandre qu'en Wallonie. Des séances de formation locales sont organisées avec les

Er worden lokale opleidingssessies gehouden met de referentieambtenaren bij de politie en de referentiemagistraten. Dat biedt hen de gelegenheid richtlijnen te geven op het vlak van vervolgingen voor hun zone.

4. Werk

De heer Daniel Senesael (PS) herinnert eraan dat de Kamer van volksvertegenwoordigers op 2 juli 2015 zijn goedkeuring heeft gehecht aan de resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1108/006). Hoewel die resolutie verder had mogen gaan, heeft zijn fractie toch haar steun toegezegd. Welk standpunt neemt Unia over die tekst in? Volstaat zelfcontrole? Moet gebruik worden gemaakt van *mystery calls*?

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) verwijst naar de aanbeveling van Unia waarbij wordt gevraagd “dat de integratie van personen van vreemde origine op de arbeidsmarkt een prioriteit wordt voor het sociaal overleg”, maar “de strijd tegen discriminatie niet te voeren ten koste van de bescherming van het statuut van werknemer”. Welke voorbeelden kan Unia geven van een dergelijke aantasting van het werknemersstatuut?

In verband met de resolutie van 2 juli 2015 hadden leden van de fractie van de spreekster een voorstel tot resolutie ingediend over de uitbreiding van de wettelijke instrumenten ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1132/001). Dat voorstel ging verder. De aangenomen resolutie is een eerste stap in de goede richting, al zou meer spoed mogen worden gezet achter de tenuitvoerlegging ervan. Hoe evalueert Unia de situatie?

Een van de voor kritiek vatbare aspecten is volgens de spreekster het feit dat weinig inspanningen worden gevraagd van de overheidsdiensten en de instellingen die met overheidsgeld worden gefinancierd. De regering geeft dus geen echt antwoord op de noodzakelijke voorbeeldrol van de overheidsdiensten. Vindt Unia dat de zaken erop vooruitgaan?

De stijging van het aantal langdurig zieken baart de spreekster zorgen. Het is raadzaam die mensen te begeleiden via een traject dat hen weer op de arbeidsmarkt krijgt, maar dan niet door er zich met een zwart-witvisie vanaf te maken. Er moet werk worden gemaakt van redelijke aanpassingen, maar tegelijkertijd moet men zich ervan bewust zijn dat ook de werkgever moet worden begeleid en actief aangespoord om zijn rol in dat traject naar de arbeidsmarkt te spelen. Hoe kunnen de werkgevers worden gesensibiliseerd en geïnformeerd?

policiers et les magistrats de référence. Ceux-ci peuvent donner à cette occasion des directives dans sa zone sur les poursuites.

4. Emploi

M. Daniel Senesael (PS) rappelle l'adoption par la Chambre des représentants, le 2 juillet 2015, de la résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (DOC 54 1108/006). Même si cette résolution aurait pu aller plus loin, son groupe l'a soutenue. Quelle est la position d'Unia sur ce texte? L'autocontrôle est-il suffisant? Faut-il faire usage de “*mystery calls*”?

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) note la recommandation d'Unia, qui demande “que l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi soit une priorité pour la concertation sociale, mais sans que la lutte contre les discriminations ne nuise à la protection du statut des travailleurs”. Quels exemples Unia peuvent donner d'une telle atteinte au statut des travailleurs?

En ce qui concerne la résolution du 2 juillet 2015, les membres du groupe de l'oratrice avait pour leur part déposé une proposition de résolution relative à l'élargissement des instruments légaux visant à lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi (DOC 54 1132/001). Cette proposition allait plus loin. La résolution adoptée constitue un premier pas dans la bonne direction, même si sa transposition devrait être accélérée. Comment Unia évalue la situation?

L'un des aspects critiquables, selon l'oratrice, est le peu d'efforts demandés aux services publics et aux institutions financées par des moyens publics. Le gouvernement ne donne pas de vraie réponse à la nécessaire fonction d'exemple des services publics. Unia voit-elle une évolution favorable?

L'évolution du nombre de malades de longue durée interpelle l'intervenante. Il convient de les accompagner dans un trajet qui les ramène à l'emploi, en se défaisant d'une vision binaire. La nécessité d'instituer des aménagements raisonnables amène à considérer qu'il faut aussi accompagner et activer l'employeur dans le trajet qui ramène à l'emploi. Comment sensibiliser et informer les employeurs?

Mevrouw Valerie Van Peel (N-VA) peilt naar het standpunt van Unia aangaande de personen die in het raam van artikel 60 door het OCMW ter beschikking worden gesteld; Unia zegt dat het “in 2015 verscheidene meldingen ontvangen heeft omdat OCMW’s ze verboden hadden om uiterlijke tekenen van levensbeschouwing of geloofsovertuiging te dragen. In de feiten gaat het steeds om moslima’s met een hoofddoek”. De spreekster is van mening dat het al dan niet mogen dragen van de hoofddoek bespreekbaar moet zijn zodra het gaat om een indienstneming bij de overheid.

De heer Patrick Charlier wijst erop dat Unia achter de resolutie van 2 juli 2015 staat. Zij is een stimulans om tot betere praktijken te komen. Zelfcontrole alleen volstaat niet. Externe controle is nodig. De resolutie ontkent de rol van de sociale inspectie bij de controle van de wetgeving niet. Unia spoort aan tot praktijktests en *datamining* door de diensten voor de controle van de sociale wetten, teneinde mogelijke en ook onopzettelijke discriminatie op het spoor te komen.

Het is aan het Parlement om de door hem aangenomen resolutie te evalueren. Unia kan daar een bijdrage toe leveren.

Momenteel wordt de samenwerking met de sociale inspectie onder de loep genomen. De komende weken wordt een evaluatie verwacht.

5. Handicap

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) begrijpt dat Unia er het standpunt op nahoudt dat het lage bedrag van het vervangingsinkomen voor de mensen met een handicap eveneens een vorm van discriminatie is. Van welke aard is die discriminatie?

Mevrouw Els Keytsman stelt dat het om het verschil in uitkeringshoogte gaat, dat sinds 1 april 2016 is ontstaan tussen de maximaal toegekende bedragen “inkomensvervangende tegemoetkoming”, afgekort IVT, toegekend op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, en het “leefloon”, toegekend op basis van de wet van 26 mei 2002 op de maatschappelijke integratie. Op 1 april 2016 verhoogden de maximale toegekende bedragen van het leefloon met 2 %, als sociale correctie op de taxshift. De laatste verhoging van de IVT dateert van 1 september 2015. De samenloop van beide initiatieven leiden er nu toe dat de maximaal toegekende bedragen IVT lager liggen dan het leefloon. Zo loopt het verschil voor alleenstaanden op tot 195 euro op jaarbasis.

Unia is tevreden met de sociale correctie op het leefloon, maar betreurt sterk het vastgestelde achterblijven

Mme Valerie Van Peel (N-VA) s’interroge sur la position d’Unia en ce qui concerne les personnes qui sont détachées par un CPAS dans le cadre de l’article 60: Unia expose avoir “reçu en 2015 plusieurs signalements concernant des CPAS qui leur avaient interdit de porter des signes convictionnels (dans les faits, il s’agit chaque fois de femmes musulmanes portant le foulard)”. Pour l’oratrice, dès qu’il s’agit d’un engagement au sein d’une administration publique, la question du port du voile doit pouvoir être abordée.

M. Patrick Charlier informe qu’Unia approuve la résolution du 2 juillet 2015. Celle-ci constitue un stimulant pour améliorer les pratiques. L’autocontrôle n’est pas suffisant. Un contrôle extérieur est nécessaire. La résolution ne nie pas le rôle de l’inspection sociale dans le contrôle de la législation. Unia promeut les tests de situation et le “datamining”, par les services de contrôle des lois sociales, pour détecter les potentielles discriminations, y compris non intentionnelles.

Il appartient au Parlement d’évaluer la résolution qu’il a adoptée. Unia peut participer à ces travaux.

La collaboration avec l’inspection sociale est actuellement évaluée. Une évaluation est espérée dans les prochaines semaines.

5. Handicap

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) comprend que la position d’Unia est de considérer que le faible montant du revenu de remplacement des personnes atteintes d’un handicap constitue aussi une forme de discrimination. Quelle est la nature de cette discrimination?

Mme Els Keytsman précise qu’il s’agit de la différence qui existe depuis le 1^{er} avril 2016 entre le montant maximal de pour l’ “allocation de remplacement de revenus”, en abrégé ARR, accordée sur la base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés et celui du “revenu d’intégration”, accordé sur la base de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l’intégration sociale. Le 1^{er} avril 2016, les montants maximaux alloués pour le revenu d’intégration ont augmenté de 2 % dans le cadre de la correction sociale du *tax shift*. La dernière augmentation de l’ARR date du 1^{er} septembre 2015. Il résulte de la conjonction de ces deux initiatives que les montants maximaux de l’ARR sont inférieurs au revenu d’intégration. L’écart peut ainsi atteindre 195 euros sur base annuelle pour les isolés.

Unia est satisfaite de la correction sociale du revenu d’intégration, mais déplore fortement que l’ARR

van de IVT. Voor dit fenomeen is immers geen inhoudelijke rechtvaardigingsgrond te vinden. In het verleden hielden het leefloon en de IVT immers steeds gelijke tred en bedragen binnen beide stelsels waren in het verdere verleden zelfs aan elkaar verankerd. De situatie sinds begin april is dus een trendbreuk met het verleden. De IVT is binnen de sociale zekerheid een zogenaamd residuair stelsel en voor veel mensen de enige inkomstenbron om de niet-handicapspecifieke leefkosten te dragen en blijft net als het leefloon een eind onder de Europese armoedegrens.

Meerdere studies, waaronder de Handilab-studie van 2012 en een studie van KVG en VFG uit 2010, hebben het verhoogde armoederisico bij personen met een handicap op wetenschappelijke wijze geduid en stevig onderbouwd. Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat België in 2009 ratificeerde, erkent het recht van personen met een handicap op een behoorlijke levensstandaard. Landen die partij zijn verbinden zich ertoe om dit recht zonder discriminatie op grond van handicap te vrijwaren en bovenal continu te verbeteren (artikel 4, 2 en artikel 28). Verdragsstaten verbinden er zich toe om maatregelen te nemen om de bepalingen uit het Verdrag progressief te realiseren.

Unia meent dat het niet gelijkschakelen van de maximale bedragen binnen IVT en leefloon duidelijk ingaat tegen de bepalingen van het VN-verdrag.

De heer Dirk Janssens (Open Vld) benadrukt de moeilijkheden waarmee de ouders van een kind met een handicap in Vlaanderen worden geconfronteerd. Het inclusiebeleid heeft nog onvoldoende vruchten afgeworpen. Het door Unia aangekaarte probleem luidt als volgt: "kinderen wier curriculum vroeg in het eerste trimester van het vijfde leerjaar wordt aangepast omdat ze niet de minimale onderwijsdoelen zullen halen, zonder dat dat gebeurt volgens de voorschriften en principes van het M-decreet. Ouders krijgen dan het advies uit te kijken naar een secundaire school met beroeps- of technisch onderwijs of horen dat hun kind in 1B zal starten. Zo belanden die kinderen nog voor de aanvang van het middelbaar onderwijs geruisloos in de waterval. Unia heeft zijn bezorgdheid aan het departement Onderwijs meegedeeld." Welke maatregelen stelt Unia voor?

Mevrouw Els Keytsman benadrukt dat Unia de lancering in de Vlaamse Gemeenschap van het M-decreet (verschillende maatregelen met het oog op de inclusie van kinderen met een handicap in het gewoon onderwijs) tijdens het schooljaar 2015-2016 heeft opgevolgd.

demeure en reste. Ce phénomène ne repose en effet sur aucune justification de fond: dans le passé, le revenu d'intégration et l'ARR ont toujours connu une évolution similaire et, dans un passé plus lointain, leurs montants étaient même liés. La situation depuis début avril constitue donc une rupture avec le passé. L'ARR est un régime "résiduaire" au sein de la sécurité sociale et constitue, pour de nombreuses personnes, la seule source de revenus pour supporter les frais de subsistance non spécifiquement liés au handicap; elle demeure, tout comme le revenu d'intégration, largement inférieure au seuil de pauvreté européen.

De nombreuses études, dont l'étude Handilab de 2012 ainsi qu'une étude de la KVG et de la VFG de 2010, ont indiqué et solidement étayé un risque accru de pauvreté chez les personnes souffrant d'un handicap. La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, que la Belgique a ratifiée en 2009, reconnaît le droit des personnes en situation de handicap à un niveau de vie décent. Les États Parties s'engagent à garantir ce droit sans discrimination fondée sur le handicap et, surtout, à l'améliorer en permanence (article 4, 2 et article 28). Les États Parties s'engagent à prendre des mesures en vue de réaliser progressivement les dispositions de la Convention.

Unia estime que le non-alignement des montants maximaux de l'ARR et du revenu d'intégration est clairement contraire aux dispositions de la Convention des Nations unies.

M. Dirk Janssens (Open Vld) souligne les difficultés rencontrées par les parents d'un enfant atteint d'un handicap en Flandre. La politique d'inclusion n'a pas encore assez porté ses fruits. Le problème mis en lumière par Unia est le suivant: "le programme de certains enfants est adapté dès le premier trimestre de la cinquième année primaire parce qu'ils n'atteindront pas les exigences minimales, au mépris des règles et des principes du "M décret". On conseille alors aux parents de rechercher une école secondaire qui propose des filières techniques ou professionnelles, ou on leur dit que leur enfant passera en classe d'accueil. Avant même d'entamer l'enseignement secondaire, ces enfants se retrouvent ainsi, sans bruit, dans un système en cascade. Unia a fait part de son inquiétude au ministère flamand de l'Enseignement." Quelles mesures Unia propose-t-il?

Mme Els Keytsman souligne que tout au long de l'année scolaire 2015-2016, Unia a suivi le lancement du M-decreet (diverses mesures pour l'inclusion des enfants en situation de handicap dans l'enseignement ordinaire) en Communauté flamande.

Unia heeft deelgenomen aan verschillende informatievergaderingen over het M-decreet, over inclusief onderwijs en over de redelijke aanpassingen. Unia heeft meermaals gesprekken gevoerd met ouders van kinderen met een handicap, met verenigingen die de rechten van mensen met een handicap verdedigen en met personen die belast zijn met de uitvoering van het M-decreet, zoals leerkrachten, directieleden, de medewerkers van de CLB's en de begeleiders. En naar jaarlijkse gewoonte heeft Unia de meldingen van discriminatie op basis van een handicap in het onderwijs behandeld (weigering van inschrijving, weigering van redelijke aanpassingen).

Al deze informatie geeft een algemeen beeld van de eerbiediging van de antidiscriminatiewetgeving in het Vlaams onderwijs en van de vooruitgang die op het vlak van inclusief onderwijs werd geboekt.

Unia heeft een tussentijds verslag met 16 aanbevelingen opgemaakt. Deze aanbevelingen hebben tot doel de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving en de rechten van mensen met een handicap te promoten. Unia heeft rekening gehouden met de slotopmerkingen van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap en anticipeert op het feit dat de overheid in 2019 een tweede statelijk rapport verwacht. Bedoeling van die eerste analyse was te tonen hoe belangrijk het is om de rechten van mensen met een handicap te respecteren, om in de toekomst een inclusief onderwijsstelsel te ontwikkelen en om te voorzien in voldoende middelen en ondersteuning om de inclusie te bewerkstelligen. Unia beschouwt deze periode als een eerste fase en hoopt dat de volgende stappen naar inclusie onverwijld zullen worden genomen.

6. Maatregelen die als discriminerend worden ervaren

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) komt terug op het feit dat sinds de terroristische aanslagen maatregelen werden genomen (intrekking van vergunningen, sluiting van rekeningen enzovoort) die onvoldoende gemotiveerd zijn en als discriminerend worden ervaren. Unia heeft dit ongetwijfeld aangekaart bij de betrokken instellingen. Hoe luidt hun antwoord?

Volgens *mevrouw Els Keytsman* zijn nog niet alle dossiers afgerond. In alle door Unia gevolgde dossiers betreffende de intrekking of de weigering van machtigingen waartegen beroep werd ingesteld bij het beroepsorgaan (Comité I, Comité P, Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer), werd beslist om de intrekking van de machtiging nietig te verklaren (op één uitzondering na).

Unia a participé à différentes sessions d'informations sur le M-decreet, sur l'inclusion dans l'enseignement et sur les aménagements raisonnables. Unia a eu de multiples occasions de parler à des parents d'enfants en situation de handicap, à des associations qui défendent les droits des personnes handicapées et aux personnes chargées d'exécuter le M-decreet comme les professeurs, les directions, les collaborateurs des CPMS et les accompagnateurs. Et, comme chaque année, Unia a traité les signalements de discrimination dans l'enseignement sur la base du handicap (refus d'inscription, refus d'aménagements raisonnables).

L'ensemble de ces informations a donné un aperçu global sur le respect de la législation antidiscrimination dans l'enseignement flamand et sur les progrès réalisés en faveur de l'enseignement inclusif.

Unia a rédigé un rapport intermédiaire avec 16 recommandations. Ces recommandations ont pour but de promouvoir l'application de la législation antidiscrimination et les droits des personnes handicapées. Unia a tenu compte des observations finales du Comité ONU des droits des personnes handicapées et anticipe le fait qu'en 2019 un deuxième rapport étatique est attendu des autorités. Cette première analyse s'est attachée à montrer l'importance du respect des droits des personnes handicapées, du développement futur d'un système d'un enseignement inclusif et la mise à disposition de moyens et soutiens suffisants pour réaliser l'inclusion. Unia voit cette période comme une première étape et espère que les prochaines marches vers l'inclusion seront mises en œuvres sans tarder.

6. Mesures ressenties comme discriminatoires

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) revient sur le fait que, depuis les attentats terroristes, des mesures sont prises (retrait d'autorisation, fermeture de comptes, etc.), sans être dotées d'une motivation suffisante, qui sont ressenties comme discriminatoires. Unia s'en est certainement ouverte auprès des institutions concernées. Quelle est leur réponse?

Selon *Mme Els Keytsman*, tous les dossiers n'ont pas encore abouti. Cependant, dans les dossiers suivis par Unia, concernant les retraits ou les refus d'habilitation, et pour lesquels un recours a été introduit auprès de l'organe de recours (Comité R, Comité P, Commission de la protection de la vie privée), tous les dossiers ont abouti à une décision annulant le retrait d'habilitation (à une exception près).

7. Pesterijen

Voorzitster Muriel Gerkens vraagt of pesterijen, net als cyberhaat of racisme, als een discriminerende handeling kunnen worden beschouwd.

Mevrouw Els Keytsman bevestigt dit. De wetgeving straft pesterijen van discriminerende aard op twee niveaus. Enerzijds heeft de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 32ter) de beschermde criteria opgenomen in de definitie van pesterijen op het werk. Anderzijds voorziet het strafwetboek (artikelen 442bis en 442ter) in een verdubbeling van de straf (verzwarende omstandigheden) indien de haat, het misprijzen of de vijandigheid ten aanzien van een persoon is ingegeven door een van de bij de wet beschermde criteria.

De rapporteur,

Benoît PIEDBOEUF

De voorzitter,

Muriel GERKENS

7. Harcèlement

Mme Muriel Gerkens, présidente, demande si le harcèlement peut être considéré comme un acte discriminatoire, au même titre que la cyberhaine ou le racisme.

Mme Els Keytsman le confirme. Le harcèlement à caractère discriminatoire est sanctionné par la législation à deux niveaux. D'une part, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail (article 32ter) inclut les critères protégés dans la définition du harcèlement moral au travail. D'autre part, le code pénal (articles 442bis et 442ter) prévoit un doublement de la peine (circonstance aggravante) si le harcèlement est commis alors qu'un des mobiles est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison d'un des critères protégés par la loi.

Le rapporteur,

Benoît PIEDBOEUF

La présidente,

Muriel GERKENS