

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 mars 2023

**RAPPORT D'ÉVALUATION
FINAL DE LA COMMISSION
D'ÉVALUATION
DE LA LÉGISLATION FÉDÉRALE
RELATIVE À LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS**

Échange de vues

Rapport

fait au nom de la commission
de la Justice
par
M. Simon Moutquin

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion	18

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 maart 2023

**EINDEVALUATIEVERSLAG
VAN DE EVALUATIECOMMISSIE
FEDERALE WETGEVING
TER BESTRIJDING
VAN DISCRIMINATIE**

Gedachtewisseling

Verslag

namens de commissie
voor Justitie
uitgebracht door
de heer **Simon Moutquin**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Bespreking.....	18

09204

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

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Christoph D'Haese, Sophie De Wit, Kristien Van Vaerenbergh
Ecolo-Groen	Claire Hugon, Olivier Vajda, Stefaan Van Hecke
PS	Khalil Aouasti, Laurence Zanchetta, Özlem Özen
VB	Katleen Bury, Marijke Dillen
MR	Philippe Goffin, Philippe Pivin
cd&v	Koen Geens
PVDA-PTB	Nabil Boukili
Open Vld	Katja Gabriëls
Vooruit	Ben Segers

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Yngvild Ingels, Sander Loones, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
N ., Julie Chanson, Marie-Colline Leroy
N ., Mélissa Hanus, Ahmed Laaouej, Patrick Prévot
Joris De Vriendt, Tom Van Grieken, Reccino Van Lommel
Mathieu Bihet, Marie-Christine Marghem, Caroline Taquin
Els Van Hoof, Servais Verherstraeten
Greet Daems, Marco Van Hees
Patrick Dewael, Goedele Liekens
Karin Jiroflée, Kris Verduyck

C. — Membres sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigde leden:

Les Engagés	Vanessa Matz
DéFI	Sophie Rohonyi

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné, au cours de sa réunion du 16 novembre 2022, le rapport d'évaluation final de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations. Les membres de la Commission de la Santé et de l'Égalité des chances étaient invités à cette réunion. Mme Sarah Schlitz, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité, y assistait en tant que représentante du gouvernement.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Patrick Wautelet, président de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, explique que la mission de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations (ci-après: Commission d'évaluation) est légalement définie à l'article 52 de la loi générale du 10 mai 2007. La loi générale, la loi "genre" et la loi "antiracisme" doivent être évaluées sur la base d'un rapport quant à leur application et leur effectivité.

L'analyse de la mise en œuvre de ces lois montre qu'elles sont basées sur un modèle judiciaire. Les victimes de faits discriminatoires ou de discours de haine peuvent saisir le juge en vertu de chacune des trois lois. Une procédure civile est toujours possible et une procédure pénale l'est parfois aussi. La commission s'est penchée sur la question de savoir si ce modèle fonctionne. Les victimes ont-elles effectivement accès à la justice? Les auteurs sont-ils punis? Comment peut-on résoudre les problèmes?

Le modèle judiciaire peut constituer une réponse aux discriminations et aux discours de haine, mais les responsables politiques doivent également envisager des moyens pour prévenir de tels phénomènes. Des mesures proactives sont nécessaires.

En février 2017, quelques mois seulement après le début de ses travaux, la Commission d'évaluation a remis un premier rapport. Elle y a fait la lumière sur les questions relatives au modèle judiciaire. La mise en œuvre de la loi est-elle conforme à l'esprit et à la lettre de la loi? Dans cette analyse, la commission s'est fondée principalement sur des études disponibles réalisées par Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

Dans la deuxième phase des travaux, la méthode et l'analyse ont été plus ambitieuses. Il ne suffisait plus de

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft tijdens haar vergadering van 16 november 2022 het eindevaluatieverslag van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie besproken. De leden van de commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen werden voor deze vergadering uitgenodigd. Namens de regering werd deze vergadering bijgewoond door mevrouw Sarah Schlitz, staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Patrick Wautelet, voorzitter van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie, legt uit dat de opdracht van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie (hierna: Evaluatiecommissie) wetmatig is vastgelegd in artikel 52 van de algemene wet van 10 mei 2007. De algemene wet, de genderwet en de antiracismewet dienen te worden geëvalueerd op basis van een rapport over hun toepassing en hun doeltreffendheid.

Uit de analyse van de tenuitvoerlegging van de wetten blijkt dat ze zijn gebaseerd op een gerechtelijke model. Slachtoffers van discriminatiefeiten of haatboodschappen kunnen krachtens elk van de drie wetten naar de rechter stappen. Een civielrechtelijke procedure is altijd mogelijk. Soms kan een strafrechtelijke procedure ook. De commissie heeft zich gebogen over de vraag of dit model wel functioneert. Hebben slachtoffers daadwerkelijk toegang tot het gerecht? Worden daders gestraft? Hoe kunnen problemen worden opgelost?

Het gerechtelijke model kan een antwoord bieden op discriminatie en haatboodschappen, maar beleidsmakers dienen ook stil te staan bij manieren om zulke verschijnselen te voorkomen. Proactieve maatregelen zijn noodzakelijk.

In februari 2017, slechts enkele maanden nadat de Evaluatiecommissie haar werkzaamheden had aangevat, heeft ze een voorlopig rapport uitgebracht. Daarin werden de vragen bij het gerechtelijke model toegelicht. Stemt de uitvoering van de wet overeen met de letter en de geest van wet? Bij deze analyse heeft de commissie zich voornamelijk gebaseerd op beschikbaar onderzoek van Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM).

De tweede fase van de werkzaamheden was gekenmerkt door een ambitieuzere methode en analyse.

faire la synthèse des réalisations des autres acteurs. Pendant quelques mois, la commission a auditionné des représentants de la société civile et contacté la police, les services publics fédéraux et les magistrats. Ensuite, la commission a examiné quelles mesures de prévention auraient pu être reprises dans les lois de 2007.

Le rapport a été publié en juin 2022. La commission l'a déjà présenté à Mme Sarah Schlitz, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité. Le document complet compte 200 pages, 7 chapitres et 73 recommandations. Toutes ne peuvent pas être commentées au cours de cette audition. Les invités se limiteront donc à une sélection.

Commentaire du rapport

Le chapitre 2 du rapport est consacré aux informations disponibles sur la discrimination et les discours de haine. Il est nécessaire d'inventorier des données fiables pour élaborer une politique efficace. À quelle fréquence est-on confronté à des discriminations, des discours de haine et des délits de haine? Quels sont les groupes qui en sont le plus fréquemment les victimes? Comment ces comportements sont-ils gérés par la police et la justice? La commission a associé des recommandations à l'inventaire des données disponibles.

De nombreuses données sont disponibles sur les comportements. Des efforts considérables ont été déployés surtout au cours de la dernière décennie pour produire des données plus nombreuses et de meilleure qualité. Certaines données montrent directement si une discrimination a lieu, comme les tests de situation et les enquêtes par client mystère. Ce sont surtout les grandes villes flamandes qui sont pionnières dans ce domaine. La Wallonie est à la traîne.

Les chiffres sont déconcertants. Dans beaucoup de domaines, la discrimination n'est pas exceptionnelle. Dans quelques secteurs, les cas de discrimination sont assez rares. Les études statistiques qui recensent les inégalités entre les groupes, par exemple sur le marché du travail, confirment ces constatations. Les enquêtes et les interviews sont peu utilisés dans le cadre des études.

Malgré la grande quantité d'informations, la vue d'ensemble reste incomplète. Les tests de situation se pratiquent essentiellement dans le domaine du logement et sur le marché du travail. L'accessibilité d'autres services ou biens n'est pas testée. De même, les études sur les discriminations fondées sur le handicap ou l'âge sont moins nombreuses.

Een synthese van wat andere actoren hadden bereikt, volstond niet langer. Gedurende enkele maanden heeft de commissie hoorzittingen gehouden met vertegenwoordigers uit het middenveld en is er contact opgenomen met de politie, federale overheidsdiensten en magistraten. Voorts heeft de commissie geanalyseerd welke preventiemaatregelen hadden kunnen worden opgenomen in de wetten van 2007.

In juni 2022 werd het verslag gepubliceerd. De commissie heeft het al toegelicht aan staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit Sarah Schlitz. Het volledige document telt 200 pagina's, 7 hoofdstukken en 73 aanbevelingen. Die kunnen niet allemaal worden toegelicht in deze hoorzitting. De genodigden zullen zich daarom beperken tot een selectie.

Toelichting bij het rapport

Hoofdstuk 2 van het rapport is gewijd aan de informatie die bekend is over discriminatie en haatboodschappen. Het in kaart brengen van betrouwbare gegevens is noodzakelijk om een doeltreffend beleid uit te tekenen. Hoe vaak komen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven voor? Welke groepen worden het vaakst slachtoffer? Hoe worden de gedragingen behandeld door politie en justitie? Aan de inventaris van beschikbare gegevens heeft de commissie aanbevelingen gekoppeld.

Over de gedragingen zijn veel gegevens beschikbaar. Vooral de voorbije tien jaar zijn er belangrijke inspanningen geleverd om meer en betere data te produceren. Sommige gegevens laten rechtstreeks zien of discriminatie voorkomt, zoals praktijktesten en *mystery shopping*. Vooral grote Vlaamse steden nemen op dit vlak het voortouw. Wallonië hinkt achterop.

De cijfers zijn ontluisterend. In veel domeinen is discriminatie niet uitzonderlijk. In sommige sectoren vormen gevallen met discriminatie een grote minderheid. Statistische studies die ongelijkheden tussen groepen, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt, in kaart brengen, bevestigen deze vaststellingen. Enquêtes en interviews zijn weinig gebruikte onderzoeksvormen.

Ondanks de grote hoeveelheid informatie blijft het overzicht onvolledig. Praktijktesten worden namelijk hoofdzakelijk uitgevoerd met betrekking tot huisvesting en op de arbeidsmarkt. Toegang tot andere diensten of goederen wordt niet getest. Ook onderzoek naar discriminatie op grond van een handicap of leeftijd is minder talrijk.

La prolifération des initiatives qui, en soi, est une bonne chose rend difficile l'obtention d'une bonne vue d'ensemble. Parfois, même les résultats agrégés ne sont pas rendus publics. Cet éparpillement est problématique.

Une autre constatation concerne la divergence des objectifs des études. Les tests de situation et autres enquêtes sont souvent utilisés pour le monitoring. Parfois, ils sont également utilisés à des fins de sensibilisation, sans que l'on sache toujours avec quel résultat, surtout lorsqu'il apparaît que certains acteurs commettent plusieurs fois les mêmes faits.

À la suite de ces constatations, la Commission d'évaluation plaide en faveur d'une politique coordonnée et structurelle en matière de données. Il y a lieu d'élaborer un cadre fédéral qui comblerait autant que possible les lacunes en matière de données. En outre, les données disponibles doivent être comparables. L'utilisation de définitions variables pour des notions telles que le "handicap" complique l'étude.

Les chercheurs, les associations et toutes les autres parties intéressées doivent participer au débat. Le gouvernement fédéral doit prendre l'initiative et faire lui-même exécuter des tests de discrimination. La Flandre le fait bien, mais ne peut agir que dans le cadre de ses propres compétences.

De nombreuses données sont également disponibles sur le traitement des actes de discrimination et des discours de haine par la police, le ministère public (MP) et le pouvoir judiciaire. Les tribunaux utilisent toutefois leurs propres bases de données, qui sont éparpillées sur plusieurs sites internet, ce qui rend difficile l'obtention d'une vue d'ensemble.

Le problème majeur, ce sont les nombreuses lacunes qui découlent des modalités de classement des données. Les violations des lois anti-discrimination sont reprises dans la rubrique "discrimination", qui est divisée en sous-catégories, telles que le racisme et la xénophobie ou la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Les délits de haine ne sont pas pris en considération et lorsque la police est confrontée à des infractions telles que des coups et blessures volontaires à caractère homophobe, elle ne les enregistre pas comme des délits de haine. Dans ce genre de procès-verbaux, la police utilise le code de prévention 43a correspondant à des coups et blessures volontaires, mais ne signale pas systématiquement, de manière distincte, le caractère homophobe. Si toutefois la police le mentionne, le parquet ne retient pas systématiquement cette mention, car il utilise un autre système que la police.

Door de op zich welkome wildgroei van initiatieven is het moeilijk om een goed overzicht te krijgen. Soms worden zelfs geaggregeerde resultaten niet openbaar gemaakt. Deze versnippering is problematisch.

Een andere vaststelling betreft de uiteenlopende doeleinden van studies. Praktijktesten en andere enquêtes worden vaak gebruikt voor monitoring. Af en toe worden ze ook ingezet voor bewustmaking, al is het niet altijd duidelijk met welk resultaat, vooral wanneer blijkt dat bepaalde actoren meermaals tegen de lamp lopen.

In het licht van deze vaststellingen pleit de Evaluatiecommissie voor een gecoördineerd en structureel data-beleid. Er dient een federaal kader te worden ontworpen dat zoveel mogelijk leemten in het gegevensoverzicht dicht. Bovendien moeten de beschikbare gegevens met elkaar te vergelijken zijn. Het gebruik van uiteenlopende definities van begrippen als "handicap" bemoeilijkt het onderzoek.

Onderzoekers, verenigingen en alle andere betrokken partijen moeten bij het debat worden betrokken. De federale overheid moet het voortouw nemen en zelf discriminatietests laten uitvoeren. Vlaanderen doet het goed maar kan enkel binnen zijn eigen bevoegdheden handelen.

Ook over de behandeling van discriminatie en haatboodschappen door de politie, het openbaar ministerie (OM) en justitie zijn veel gegevens beschikbaar. De rechtbanken hanteren evenwel hun eigen databanken die over meerdere websites zijn verdeeld, waardoor het moeilijk is om een globaal overzicht te verkrijgen.

Het grootste pijnpunt zijn de talrijke leemten die ontstaan door de manier waarop gegevens worden gerangschikt en geclassificeerd. Schendingen van de discriminatiewetten worden opgenomen onder de rubriek "discriminatie", die wordt onderverdeeld in subcategorieën zoals racisme en xenofobie of discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Haatmisdrijven worden buiten beschouwing gelaten, waardoor de politie misdrijven zoals slagen en verwondingen met een homofoob oogmerk niet als dusdanig registreert. De politie gebruikt in dergelijke pv's preventiecode 43a voor opzettelijke slagen en verwondingen maar maakt niet stelselmatig apart melding van het homofoob oogmerk. Als de toevoeging toch wordt gedaan, neemt het parket ze niet systematisch over omdat het met een ander systeem werkt dan de politie.

De plus, la classification manque de précision. La sous-catégorie “racisme et xénophobie” ne fait pas de distinction entre les discours de haine antisémites, anti-Roms ou anti-Noirs.

La Commission d'évaluation demande donc des statistiques affinées, ventilées par caractéristique protégée. En particulier, les données du MP devraient être moins éparpillées. Si le MP procède à un classement sans suite, il convoque généralement l'auteur des faits pour lui rappeler les normes en vigueur ou lui proposer une probation prétorienne. La Commission d'évaluation regrette que de telles mesures ne soient enregistrées nulle part. Heureusement, le ministre de la Justice indique dans sa dernière note de politique générale qu'il travaille en étroite concertation avec le terrain, afin d'améliorer l'enregistrement des délits et discours de haine.

Le chapitre 3, plutôt technique, traite de la trop grande complexité de la législation. Outre les trois lois déjà mentionnées, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail et le Code pénal contiennent également des normes en matière de discrimination, ce qui rend la législation difficilement accessible. Pour cette raison et en raison des différences qui existent entre les trois lois anti-discrimination qui ont été mentionnées, la commission recommande de fusionner ces trois lois. Si cette fusion est accompagnée par la création d'un outil interactif en ligne et par l'organisation de formations plus poussées, elle devrait profiter aux juristes et aux citoyens.

Cohérence

La commission de la Justice prépare une réforme ambitieuse du Code pénal. En ce qui concerne la lutte contre les délits de haine, il existe actuellement une cacophonie au niveau de la liste des critères protégés. En ce qui concerne les infractions commises avec un mobile de haine, il n'y a aucune harmonisation entre le Code pénal et la loi de 2007. Des modifications ont été apportées à cette dernière: la loi “genre” a été approuvée et des critères, tels que la grossesse, l'identité de genre et l'accouchement, ont été ajoutés.

En juillet 2022, la Chambre a adopté une loi qui modifie la loi de 2007, en remplaçant “l'état de santé actuel ou futur” par “l'état de santé”. Mais cette modification n'a pas été étendue au Code pénal.

La loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel a élargi la liste des mobiles discriminatoires (art. 417/20) pour les actes à caractère sexuel non consentis. En revanche, la liste n'a pas été complétée dans les dispositions en matière

Bovendien is de classificatie onnauwkeurig. De sub-categorie voor racisme en xenofobie maakt geen onderscheid tussen antisemitische haatboodschappen of haat die aan Roma of mensen met een zwarte huidskleur wordt gericht.

De Evaluatiecommissie pleit dan ook voor verfijnde statistieken die een uitsplitsing maken per beschermd kenmerk. In het bijzonder de gegevens van het OM dienen minder versnipperd te zijn. Als het OM overgaat tot sepot, roept het de dader meestal wel op om hem op de geldende normen te wijzen of om een pretoriaanse probatie te treffen. De Evaluatiecommissie betreurt dat zulke maatregelen nergens worden geregistreerd. Gelukkig geeft de minister van Justitie in zijn nieuwste beleidsnota aan dat hij in nauw overleg met het terrein werkt aan de verbeterde registratie van haatmisdrijven en haatspraak.

Het eerder technische hoofdstuk 3 behandelt de te complexe wetgeving. Naast de drie reeds vermelde wetten bevatten ook de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk en het Strafwetboek normen met betrekking tot discriminatie, wat de wetgeving moeilijk toegankelijk maakt. Om deze reden en vanwege verschillen tussen de drie vermelde antidiscriminatiewetten beveelt de commissie aan om ze samen te voegen. Aangevuld met een interactieve online tool en aangescherpte opleidingen zou deze ingreep ten goede komen aan juristen en burgers.

Coherentie

De commissie voor Justitie werkt aan een ambitieuze hervorming van het Strafwetboek. Voor de bestrijding van haatmisdrijven geldt momenteel een kakafonie van beschermde criteria. Wat overtredingen met haatmotief betreft, bestaat er geen harmonie tussen de strafwet en de wet van 2007. Aan die laatste zijn aanpassingen doorgevoerd: de genderwet is goedgekeurd en criteria zoals zwangerschap, genderidentiteit en bevalling zijn toegevoegd.

In juli 2022 heeft de Kamer een wet aangenomen tot wijziging van de wet van 2007, waarbij “huidige of toekomstige gezondheidstoestand” werd vervangen door enkel “gezondheidstoestand”. Deze verandering is echter niet doorgetrokken naar het Strafwetboek.

De wet van 21 maart 2022 houdende wijzigingen aan het Strafwetboek met betrekking tot het seksueel strafrecht hield de uitbreiding in van de lijst met discriminerende drijfveren (art. 417/20) voor het stellen van niet-consensuele seksuele handelingen. In de bepalingen

de harcèlement. Pour la pratique juridique, cet état de fait constitue un champ de mines. Une plus grande cohérence s'impose.

Mme Evelyne Maes, vice-présidente, commente les recommandations contenues dans le chapitre 4. Les victimes de discrimination engagent plus souvent une procédure civile que pénale. Rares sont les formes de discrimination qui peuvent être sanctionnées au niveau pénal, de sorte que la grande majorité de celles-ci sont portées devant un tribunal civil. En chiffres absolus, il s'agit toutefois d'un petit nombre de dossiers.

Le gros problème vient du fait que la plupart des victimes ne s'adresse pas au tribunal ou ne signale même pas les faits à Unia ou à l'IEFH. Les victimes craignent en effet que cela ne serve pas à grand-chose. Seuls 8 à 15 % des victimes entament des démarches. La législation est complexe, les procédures judiciaires sont coûteuses, il est difficile de prouver une discrimination et les indemnités sont trop faibles.

Règlement extrajudiciaire des litiges

Le règlement extrajudiciaire des litiges est plus rapide et moins coûteux qu'une procédure judiciaire. En cas de signalement crédible de discrimination, Unia et l'IEFH explorent dans leur pratique la possibilité de parvenir à une telle solution par l'entame de négociations, qui sont moins polarisantes qu'une procédure judiciaire. Unia insiste sur le fait que ces négociations ne mènent pas seulement à une solution individuelle, mais aussi à une solution structurelle afin de prévenir de nouvelles discriminations.

Mais le règlement extrajudiciaire des litiges présente également des inconvénients. Les affaires traitées sont moins médiatisées. Comme elles sont moins connues du public, elles peuvent moins servir d'avertissement. Par ailleurs, il arrive que les auteurs se servent des négociations pour retarder la procédure et viser la prescription.

La Commission d'évaluation recommande aussi bien à Unia qu'à l'IEFH de poursuivre leurs efforts pour parvenir à des solutions négociées dans les dossiers qui s'y prêtent. Les institutions doivent toutefois rester vigilantes en ce qui concerne les inconvénients potentiels d'une négociation. L'IEFH devrait préciser quels sont les critères et garanties qui lui permettent de penser qu'une solution extrajudiciaire est possible. Après avoir été anonymisées, les solutions négociées devraient être rendues publiques. Enfin, Unia devrait évaluer régulièrement sa pratique.

over ongewenst gedrag is de lijst echter niet aangevuld. Voor de rechtspraak is deze toestand een mijnenveld. Aangescherpte coherentie is geboden.

Mevrouw Evelyne Maes, vicevoorzitster, zal de aanbevelingen uit hoofdstuk 4 toelichten. Slachtoffers van discriminatie stellen vaker burgerlijke dan strafrechtelijke procedures in. Weinig vormen van discriminatie kunnen strafrechtelijk worden gesanctioneerd, waardoor de overgrote meerderheid voor een burgerlijke rechtbank wordt gebracht. In absolute cijfers gaat het echter om een klein aantal.

Het grote probleem is dat de meeste slachtoffers niet naar de rechter stappen of zelfs geen melding doen bij Unia of het IGVM. Slachtoffers vrezen immers dat zulks weinig zoden aan de dijk brengt. Slechts 8 tot 15 % van de slachtoffers zet stappen. De wetgeving is ingewikkeld, de gerechtelijke procedure is duur, het is moeilijk om discriminatie te bewijzen en de schadevergoedingen liggen te laag.

Buitengerechtelijke geschillenbeslechting

De buitengerechtelijke geschillenbeslechting is sneller en goedkoper dan een gerechtelijke procedure. In hun praktijk onderzoeken Unia en het IGVM de mogelijkheid om zo'n oplossing te bereiken door onderhandelingen op te starten in het geval van geloofwaardige meldingen van discriminatie. Onderhandelen werkt minder polariserend dan gerechtelijke procedures. Unia dringt erop aan dat het resultaat van onderhandelingen niet enkel een individuele oplossing inhoudt maar structureel bijdraagt tot de preventie van verdere discriminatie.

De buitengerechtelijke geschillenbeslechting heeft echter ook nadelen. De behandelde zaken krijgen minder media-aandacht. Omdat ze minder bekend zijn bij het publiek, ligt hun waarschuwingsgehalte lager. Voorts blijkt dat daders de onderhandelingen weleens aangrijpen om het proces te vertragen en aan te sturen op verjaring.

De Evaluatiecommissie beveelt aan dat zowel Unia als het IGVM hun inspanningen voortzetten om onderhandelde oplossingen te bereiken in dossiers die zich daartoe lenen. De instellingen moeten evenwel waakzaam blijven voor de potentiële nadelen van onderhandelingen. Het IGVM zou moeten verduidelijken aan de hand van welke criteria en garanties het denkt dat een buitengerechtelijke oplossing mogelijk is. Na anonimisering horen onderhandelde oplossingen publiek te worden gemaakt. Tot slot dient Unia op geregelde tijdstippen zijn praktijk te evalueren.

Prescription

Il n'existe pas de délai de prescription spécifique pour intenter une action en cas de discrimination, de sorte qu'il y a lieu d'appliquer celui qui est en vigueur dans le domaine concerné. Par conséquent, les délais sont très variables.

Pour les litiges non liés à un contrat de travail, comme un non-engagement, un délai de prescription de cinq ans est d'application. Il en va de même pour les litiges qui surviennent pendant le contrat de travail. En revanche, pour les litiges qui concernent un événement entraînant la rupture du contrat de travail, le délai de prescription n'est que d'un an.

Tant Unia que l'IEFH attirent l'attention sur le fait que les victimes de discrimination mettent du temps pour se rendre compte qu'elles ont été discriminées. Il faut ensuite du temps pour les accompagner et éventuellement rechercher une solution négociée. Le délai d'un an est insuffisant.

La Commission d'évaluation estime donc qu'il serait souhaitable d'uniformiser les délais de prescription en prévoyant un délai de cinq ans à compter de l'acte discriminatoire, que le contrat ait pris fin ou non.

Recours collectif

L'action de groupe est une procédure qui permet à plusieurs victimes lésées par la même cause, imputable à la même personne, d'agir ensemble pour obtenir une indemnisation et faire cesser le comportement.

Le droit de la consommation offre déjà des possibilités de recours collectifs. La Commission européenne recommande que de telles possibilités d'actions collectives soient prévues pour les violations du droit européen. Le droit de la discrimination trouve sa source dans le droit européen. D'autres États membres ont déjà introduit une forme d'action collective, notamment l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, le Portugal et la Suède.

Les actions collectives présentent des avantages et des inconvénients. Étant donné qu'elles peuvent contribuer à améliorer l'accès à la justice, la Commission recommande de fixer un cadre légal. À cet égard, la définition des personnes autorisées à introduire une action collective ne doit pas être formulée de manière trop restrictive.

Verjaring

Er is geen specifieke verjaringstermijn voor discriminatievorderingen, waardoor de verjaringstermijn moet worden gehanteerd die in de specifieke materie toepasselijk is. Bijgevolg zijn de termijnen erg wisselend.

Voor geschillen die geen verband houden met een arbeidsovereenkomst, zoals een niet-aanwerving, geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Hetzelfde geldt voor geschillen tijdens de arbeidsovereenkomst. Geschillen over een gebeurtenis die leidt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben echter een verjaringstermijn van slechts één jaar.

Zowel Unia als het IGVM wijzen erop dat het even duurt vooraleer slachtoffers van discriminatie beseffen dat ze gediscrimineerd zijn. Vervolgens is er tijd nodig om hen te begeleiden en eventueel naar een onderhandelde oplossing te streven. De termijn van één jaar is onvoldoende.

De Evaluatiecommissie acht het dan ook wenselijk om de verjaringstermijnen gelijk te trekken door te voorzien in een termijn van vijf jaar vanaf de discriminerende handeling, ongeacht of de overeenkomst is beëindigd.

Collectief verhaal

De collectieve vordering is een procedure waarbij verschillende slachtoffers die door dezelfde oorzaak en dezelfde persoon schade hebben opgelopen, gezamenlijk kunnen optreden om een schadevergoeding te vorderen en het gedrag te doen stoppen.

Het consumentenrecht laat collectieve verhaalsmogelijkheden reeds toe. De Europese Commissie beveelt aan dat voor schendingen van het Europees recht in zulke actiemogelijkheden wordt voorzien. Het discriminatierecht is EU-recht. Andere lidstaten hebben al collectief actierecht ingevoerd, met name Duitsland, Frankrijk, Nederland, Portugal en Zweden.

Collectieve vorderingen hebben voor- en nadelen. Omdat ze kunnen bijdragen tot een betere toegang tot justitie, beveelt de commissie het opstellen van een wettelijk kader aan. De definitie van personen die gerechtigd zijn om een collectieve vordering in te stellen, mag daarbij niet te restrictief worden geformuleerd.

Preuve

Les victimes sont toujours tenues de prouver d'abord une présomption de discrimination. Ce n'est qu'ensuite que la charge de la preuve est partagée et qu'il incombe au défendeur de prouver qu'il n'a pas commis l'acte discriminatoire. Il est toutefois particulièrement difficile pour les victimes d'établir des faits qui justifient une présomption de discrimination. En effet, la preuve se situe souvent chez l'auteur. En soi, l'acte qui donne lieu à la discrimination n'est pas illégal.

À titre d'exemple, un non-engagement n'est pas un acte illégal en soi, mais il le devient s'il est fondé sur un critère interdit, tel que l'âge. Cependant, le lien entre la raison pour laquelle une personne n'est pas engagée et le non-engagement est difficile à établir. Dans cet exemple, la preuve qui démontre que l'âge était la véritable raison se trouve uniquement chez l'auteur. Très peu d'auteurs indiqueront leurs raisons sur papier ou dans un e-mail.

La commission estime dès lors que le mécanisme de partage de la charge de la preuve tel qu'il existe aujourd'hui est inadéquat. Les exigences en matière de preuve sont trop élevées. Le demandeur doit toujours faire constater une présomption de discrimination en établissant des faits. Comme le soulignait déjà la commission dans son premier rapport, il convient de financer une étude approfondie de cette pratique, qui préciserait concrètement quels sont les faits qui sont susceptibles de générer une présomption de discrimination.

En outre, il y a lieu de modifier l'accès aux preuves. Même si le partage de la charge de la preuve permet aux victimes de faire plus facilement valoir leurs droits, il ne les dispense pas de l'obligation de prouver leurs allégations.

Il convient de mettre en place un mécanisme qui permettrait à une personne qui se sent discriminée de demander à l'auteur présumé des informations sur la raison d'une décision. Cela pourrait se faire, par exemple, en demandant à l'auteur présumé de répondre à un questionnaire standardisé, afin de rassembler des informations concrètes sur la motivation de la décision contestée. L'absence de réponse pourrait ensuite être prise en compte pour établir une présomption de discrimination.

L'indemnisation morale qui est fixée forfaitairement pour une discrimination en dehors d'une relation de travail est très faible. En effet, lorsque le mobile discriminatoire est la seule raison, l'indemnisation est fixée 650 euros ou à 1300 euros. Dans les dossiers d'assurance, entre autres, où les discriminations sont fréquentes, ces montants

Bewijsmateriaal

Slachtoffers zijn nog altijd verplicht om als eerste een vermoeden van discriminatie aan te tonen. Pas daarna wordt de bewijslast verdeeld en komt het aan de verweerder toe om te bewijzen dat hij niet heeft gediscrimineerd. Het is voor slachtoffers echter bijzonder moeilijk om feiten aan te brengen die een vermoeden van discriminatie rechtvaardigen. Het bewijs bevindt zich namelijk vaak louter bij de dader. De handeling die aanleiding geeft tot discriminatie is op zich niet onwettig.

Ter illustratie: een niet-aanwerving is op zich geen onwettige handeling, die echter onwettig wordt indien ze is gesteund op een verboden criterium zoals leeftijd. Het verband tussen de reden waarom iemand niet wordt aangeworven en de niet-aanwerving is echter moeilijk te maken. Het bewijsmateriaal dat aantoonde dat leeftijd in dit voorbeeld de werkelijke reden was, bevond zich uitsluitend bij de dader. Zeer weinig daders zullen hun redenen op papier of op mail zetten.

De commissie acht dan ook dat de huidige bewijslastverdeling ontoereikend is. De bewijsdrempel ligt te hoog. De eiser moet nog altijd een vermoeden van discriminatie laten vaststellen door feiten aan te brengen. Zoals de commissie reeds aangaf in haar eerste verslag, moet er een grondige studie worden gefinancierd naar de praktijk waarin concreet wordt omschreven welke feiten een vermoeden van discriminatie kunnen doen ontstaan.

Bovendien moet er worden gesleuteld aan de toegang tot bewijsmateriaal. Hoewel de verdeling van de bewijslast het voor slachtoffers gemakkelijker maakt om hun rechten te doen gelden, ontslaat het hen niet van de verplichting om te bewijzen wat ze aanvoeren.

Er dient een mechanisme te worden ontwikkeld waarmee een persoon die zich gediscrimineerd voelt, informatie kan vragen aan de vermeende dader over de reden van een beslissing. Dat kan bijvoorbeeld door de vermeende dader een lijst met gestandaardiseerde vragen te laten invullen om concrete informatie te vergaren over de motivering van de bestreden beslissing. Het uitblijven van een antwoord kan vervolgens in aanmerking worden genomen om een vermoeden van discriminatie vast te stellen.

De morele schadevergoeding die forfaitair is vastgesteld voor discriminatie buiten arbeidsbetrekking ligt zeer laag. Wanneer de discriminerende drijfveer de enige reden is, ligt de vergoeding namelijk op 650 euro of 1300 euro. Onder meer in verzekeringszaken, waarin vaak wordt gediscrimineerd, zijn deze bedragen niet

ne sont pas effectifs, proportionnés et dissuasifs, alors que ces trois exigences sont spécifiées dans le droit de l'Union. La Commission d'évaluation recommande dès lors une augmentation significative de l'indemnisation forfaitaire et une indexation annuelle.

Mme Julie Ringelheim, professeure à l'UCL et chercheuse au FNRS, rapporteure, poursuit la réflexion menée à propos des constats de difficultés d'accès à la Justice. Elle souligne que certains acteurs institutionnels clés disposent de compétences pertinentes pour détecter la discrimination et ainsi contribuer à la constatation et à la sanction de la discrimination afin de venir en aide à la victime:

- l'Auditorat du travail;
- l'Inspection du travail;
- l'Inspection économique;
- les organismes fédéraux de promotion de l'égalité: Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

L'experte précise que l'Inspection du travail doit jouer un rôle de premier plan dans le domaine puisque la Direction générale de contrôle des lois sociales, au sein de l'Inspection du travail du SPF Emploi, s'est vue confier, à travers les lois anti-discrimination, la mission d'assurer la surveillance du respect des lois anti-discrimination dans les relations de travail. L'intervenante regrette que l'action reste limitée en pratique puisque, sur 30.000 dossiers traités en 2019, 49 seulement concernent une discrimination potentielle. Après une étude, des consultations et des échanges avec les inspecteurs, différentes causes apparaissent selon Mme Ringelheim:

- certains pouvoirs d'enquêtes de l'Inspection ne sont pas toujours suffisamment adaptés (Code pénal social);
- un manque d'expertise en droit anti-discrimination au sein de l'Inspection du travail;
- même si des efforts ont été réalisés, des lacunes subsistent au niveau des méthodes de travail: complexité des dossiers de discrimination, incertitudes quant aux stratégies, manque d'indicateurs de comportements problématiques et difficulté à identifier des "signaux d'alerte" justifiant, dans certains cas, une intervention d'initiative. Dans les faits, les inspecteurs se limitent à réagir à des plaintes.

doeltreffend, niet evenredig en niet afschrikkend, terwijl die drie vereisten zijn opgenomen in het EU-recht. De Evaluatiecommissie beveelt dan ook aan om de forfaitaire schadevergoeding aanzienlijk te verhogen en om te voorzien in een jaarlijkse indexering.

Mevrouw Julie Ringelheim, hoogleraar aan de UCL, en onderzoekster aan het FNRS en rapportrice, zet de denkoefening over de vastgestelde toegangsmoeilijkheden tot het gerecht voort. Zij benadrukt dat bepaalde institutionele sleutelactoren de relevante competenties in huis hebben om discriminatie op te sporen en aldus bij te dragen aan het vaststellen en sanctioneren van discriminatie, teneinde het slachtoffer te helpen:

- het Arbeidsauditoraat;
- de Arbeidsinspectie;
- de Economische Inspectie;
- de federale instanties voor de bevordering van de gelijkheid, meer bepaald Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM).

De deskundige stipt aan dat ter zake een centrale rol is weggelegd voor de Arbeidsinspectie. Die beschikt als onderdeel van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg immers over een Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, die op grond van de antidiscriminatiewetten belast is met het toezicht op de naleving van die wetten in de arbeidsbetrekkingen. De spreker betreurt dat die actie in de praktijk beperkt is, aangezien van de 30.000 dossiers die in 2019 werden behandeld, slechts 49 betrekking hadden op mogelijk discriminatie. Uit een onderzoek, raadplegingen en gesprekken met de inspecteurs zijn volgens mevrouw Ringelheim verschillende oorzaken naar voren gekomen:

- bepaalde onderzoeksbevoegdheden van de Inspectie zijn niet altijd voldoende aangepast (Sociaal Strafwetboek);
- er is bij de Arbeidsinspectie een gebrek aan expertise op het gebied van antidiscriminatierecht;
- hoewel er inspanningen werden geleverd, zijn er nog steeds leemten op het vlak van de werkmethoden: de complexiteit van de discriminatiedossiers, de onzekerheid over de strategieën, het gebrek aan indicatoren voor problematische gedragingen en de moeilijkheid om "waarschuwingssignalen" die in sommige gevallen een interventie op eigen initiatief rechtvaardigen te identificeren. In werkelijkheid reageren de inspecteurs alleen op klachten.

Par la recommandation n° 45, le rapport propose:

— qu’une équipe d’inspecteurs spécialisés et chargés à plein temps de contrôler le respect des lois anti-discrimination soit créée. Les Pays-Bas obtiennent des résultats tangibles grâce à cette pratique;

— qu’avec l’aide d’experts, d’Unia et de l’IEFH, l’inspection mette au point des méthodes permettant à ses agents d’identifier des indices de discrimination dans un dossier donné;

— que l’inspection identifie, avec l’aide d’experts, des “signaux d’alerte” de pratiques potentiellement discriminatoires dans une organisation privée ou publique, notamment à l’aide des techniques de data mining, de l’intelligence artificielle, à l’exemple de ce qui se fait déjà en matière de fraude sociale. L’analyse d’informations contenues dans certaines bases de données sociales peut permettre d’identifier de grandes tendances comme la constatation de pratiques consistant à licencier systématiquement des collaborateurs dépassant un certain âge dans une entreprise.

L’oratrice précise que l’ensemble nécessite des ressources adéquates et une étroite collaboration entre l’inspection et des organismes disposant de données ou expertises pertinentes (VDAB, Forem, Actiris, ONSS, Unia, IEFH et le Service d’information et de recherche sociale).

Mme Ringelheim insiste sur les limites du pouvoir de l’Inspection du travail de collecter des documents dont la loi ne prescrit pas la conservation par l’employeur, comme les CV de différents candidats ou des rapports d’évaluation de travailleurs.

L’oratrice souligne que la loi permet cependant à l’inspecteur d’exiger d’un employeur de produire tout support d’information contenant des données sociales ou des données dont la conservation est prescrite par la loi (article 28 du Code pénal social). Pour les autres documents, l’inspecteur, s’il a le droit de les demander, ne peut contraindre l’employeur à les produire (article 29 du Code pénal social). L’expert fait remarquer que les documents susceptibles d’étayer une discrimination ne sont généralement pas ceux dont la conservation est prescrite par la loi (CV des autres candidats, rapports d’évaluation des postulants, ...) et qu’en pratique, les employeurs ne les conservent généralement pas une fois le processus terminé.

Avec ses recommandations n°s 42 et 44, le rapport suggère d’instaurer une obligation légale de conservation

In aanbeveling nr. 45 van het verslag worden de volgende voorstellen gedaan:

— de oprichting van een team van inspecteurs met als voltijdse opdracht het toezicht op de naleving van de antidiscriminatiewetten. In Nederland leidt die praktijk al tot tastbare resultaten;

— de ontwikkeling door de inspectie, in samenwerking met experts, Unia en het IGVM, van methodes aan de hand waarvan de inspecteurs aanwijzingen van discriminatie in een bepaald dossier kunnen opsporen;

— de identificatie door de inspectie, met de hulp van deskundigen, van de “waarschuwingssignalen” die wijzen op praktijken binnen een onderneming of een overheidsorgaan die potentieel discriminerend zijn, meer bepaald aan de hand van dataminingtechnieken en artificiële intelligentie, zoals reeds gebeurt inzake sociale fraude. Op basis van de analyse van de informatie uit bepaalde sociale gegevensbanken kunnen grote tendensen worden geïdentificeerd, zoals de vaststelling van praktijken waarbij medewerkers van een onderneming die een bepaalde leeftijd hebben bereikt stelselmatig worden ontslagen.

De spreker stipt aan dat dit alles de nodige middelen vergt, alsook een nauwe samenwerking tussen de inspectie en de instanties die over gegevens of relevante expertise beschikken (de VDAB, het Forem, Actiris, de RSZ, Unia, het IGVM en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst).

Mevrouw Ringelheim wijst op de grenzen van de bevoegdheid van de Arbeidsinspectie om documenten te verzamelen die de werkgever volgens de wet niet hoeft te bewaren, zoals de cv’s van verschillende sollicitanten of evaluatieverslagen van werknemers.

De spreker benadrukt dat de wet de inspecteur wel de mogelijkheid biedt een werkgever te verplichten elke informatiedrager voor te leggen die sociale gegevens bevat of gegevens waarvan de bewaring wettelijk verplicht is (artikel 28 van het Sociaal Strafwetboek). De andere documenten mag de inspecteur weliswaar opvragen, maar kan hij de werkgever niet dwingen ze voor te leggen (artikel 29 van het Sociaal Strafwetboek). De deskundige wijst erop dat de documenten die discriminatie kunnen staven meestal niet de documenten zijn waarvan de bewaring wettelijk verplicht is (cv’s van andere sollicitanten, evaluatieverslagen enzovoort), en dat de werkgevers die doorgaans niet bewaren wanneer de procedure eenmaal achter de rug is.

Met de aanbevelingen nrs. 42 en 44 wordt in het verslag voorgesteld om de werkgevers in de overheidssector

d'au moins un an des candidatures à un poste et des suites qui y ont été données, à charge des employeurs publics et des grandes et moyennes entreprises privées, et de les rendre accessibles, sur demande, aux inspecteurs sociaux. La Commission propose également d'instituer une obligation légale pour ces employeurs de motiver au niveau interne les décisions de sélection, de promotion et de licenciement, et de conserver ces motivations au moins un an tout en les rendant accessibles, sur demande, aux inspecteurs sociaux. Pour la Commission, cette contrainte doit permettre d'améliorer l'accès de l'inspection aux documents permettant d'identifier d'éventuelles discriminations dans le recrutement, les promotions et licenciement. L'oratrice fait également remarquer qu'une ordonnance de 2019 de la Région bruxelloise impose déjà cette règle pour les administrations locales en obligeant celles-ci à conserver pendant un an toutes les candidatures à un poste et les suites données, à motiver au niveau interne les décisions de sélection, promotion ou licenciement et d'également conserver cette motivation pendant un an; de donner accès à ces documents à l'inspection sociale compétente.

Mme Ringelheim souligne tout l'intérêt d'une possible diversification des sanctions adaptées aux circonstances dans le Code pénal social. Elle signale que, pour l'instant, si l'inspection fait un constat d'infraction et que l'auditorat ne poursuit pas, la Direction des amendes administratives du SPF Emploi peut imposer une amende à l'auteur au terme de l'examen du dossier. L'expert constate que ce n'est malheureusement pas possible pour les infractions pénales aux lois anti-discrimination car ces dernières ne sont pas mentionnées dans le Code pénal social.

Par la recommandation n° 48, le rapport suggère de modifier les lois anti-discrimination pour habiliter l'administration compétente à prononcer une sanction administrative lorsque l'Auditorat du travail décide de ne pas poursuivre une infraction aux lois anti-discrimination constatée par l'inspection du travail.

Mme Ringelheim fait remarquer que la possibilité de sanction administrative permettrait de diversifier les sanctions et contribuerait à un système de sanctions progressives et proportionnées également en cas de manquement civil aux lois anti-discrimination.

La recommandation n° 49 des experts suggère d'instaurer un dispositif de sanctions administratives pouvant être prononcées lorsque l'inspection du travail constate un manquement aux dispositions civiles des lois anti-discrimination. Ce dispositif devrait cependant être assorti

en de grote en middelgrote privéondernemingen er wettelijk toe te verplichten de kandidaatstellingen voor een functie en het gevolg dat daaraan werd gegeven minstens één jaar bij te houden en die documenten op aanvraag toegankelijk te maken voor de sociale inspecteurs. De Commissie stelt ook voor die werkgevers wettelijk te verplichten de beslissingen over de selectie, de bevordering en het ontslag intern te motiveren en die motiveringen minstens één jaar bij te houden en ze toegankelijk te maken voor de sociale inspecteurs. Die verplichting zou er volgens de Commissie voor zorgen dat de inspectie gemakkelijker toegang heeft tot de documenten op basis waarvan eventuele discriminatie bij de aanwerving, de bevordering en het ontslag kan worden geïdentificeerd. De spreekster merkt ook op dat een ordonnantie van 2019 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die regel al oplegt voor de lokale besturen. Zij zijn immers verplicht alle kandidaatstellingen voor een functie en het gevolg dat eraan werd gegeven gedurende één jaar bij te houden en de beslissingen met betrekking tot de selectie, de bevordering of het ontslag intern te motiveren en ook die motivering gedurende één jaar bij te houden. Ook moeten ze de bevoegde sociale inspectie toegang geven tot die documenten.

Mevrouw Ringelheim benadrukt hoe belangrijk het is dat de sancties in het Sociaal Strafwetboek kunnen worden gediversifieerd naargelang van de omstandigheden. Zij wijst erop dat momenteel, wanneer de inspectiedienst een inbreuk vaststelt en het auditoraat niet tot vervolging overgaat, de Directie van de administratieve geldboeten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de overtreder na onderzoek van het dossier een geldboete kan opleggen. De deskundige stelt vast dat dit helaas niet mogelijk is voor strafrechtelijke inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, aangezien die niet in het Sociaal Strafwetboek worden vermeld.

Met aanbeveling nr. 48 wordt in het verslag voorgesteld de antidiscriminatiewetten te wijzigen, teneinde de bevoegde dienst ertoe te machtigen een administratieve sanctie op te leggen wanneer het Arbeidsauditoraat beslist om een door de Arbeidsinspectie vastgestelde inbreuk op de antidiscriminatiewetten niet te vervolgen.

Mevrouw Ringelheim merkt op dat de administratieve sanctie de mogelijkheid zou bieden de sancties te diversifiëren en zou bijdragen aan een stelsel van progressieve en proportionele sancties, ook in het geval van een civielrechtelijke inbreuk op de antidiscriminatiewetten.

In aanbeveling nr. 49 van de deskundigen wordt voorgesteld een regeling in te stellen inzake administratieve sancties die kunnen worden opgelegd wanneer de Arbeidsinspectie vaststelt dat de civielrechtelijke bepalingen van de antidiscriminatiewetten niet werden

des garanties nécessaires pour assurer la protection des droits des personnes concernées.

L'oratrice constate qu'en dehors des relations de travail, il n'existe pas d'institution chargée d'assurer la surveillance du respect des lois anti-discrimination. C'est pourquoi l'Inspection économique semble bien placée pour assurer cette surveillance dans l'accès aux biens et services à la disposition du public, comme les banques et assurances. Elle regrette qu'il n'existe pas de service d'inspection désigné dans le domaine alors que l'inspection économique belge dispose de pouvoirs d'enquêtes importants et serait bien placée pour assurer la surveillance du respect de ces lois.

Le rapport, par la recommandations n° 50, propose de modifier les lois anti-discrimination en vue de confier à l'inspection économique une mission générale de surveillance du respect de ces lois dans l'accès et la fourniture de biens et services à la disposition du public.

Mme Ringelheim se penche sur le rôle des organismes de promotion de l'égalité et regrette l'absence de compétence de ces organismes dans la collecte d'éléments de preuve. Si Unia et l'IEFH peuvent demander à une institution ou à un employeur une consultation de documents, ils ne peuvent l'exiger. Or, la recommandation 2018/951 de la Commission européenne (22 juin 2018) souligne l'importance de: "permettre aux organismes pour l'égalité de traitement de collecter des éléments de preuve et des informations utiles, dans le respect du droit national". L'intervenante constate que dans certains autres États de l'UE, des organismes de ce type disposent bien d'une telle compétence, comme le Défenseur des droits en France.

L'oratrice précise la recommandation n° 51 du rapport qui suggère d'entamer une réflexion sur l'octroi aux organismes de promotion de l'égalité d'un pouvoir d'exiger d'une personne publique ou privée la production d'un document lorsqu'il existe des indices de la détention par cette personne d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent pour déterminer s'il y a eu discrimination dans un cas donné. À nouveau, l'exercice de ce pouvoir devrait être entouré de garanties appropriées afin d'assurer le respect des droits de toutes les personnes concernées.

L'expert rappelle l'importance de développer des dispositifs préventifs et proactifs afin d'aller au-delà d'une approche judiciaire de la lutte contre la discrimination.

nageleefd. Die regeling zou echter gepaard moeten gaan met de nodige waarborgen aangaande de bescherming van de rechten van de betrokkenen.

De spreekster merkt op dat er buiten het domein van de arbeidsbetrekkingen geen instelling belast is met het toezicht op de naleving van de antidiscriminatiewetgeving. Daarom lijkt de Economische Inspectie goed geplaatst om toezicht te houden op de toegang tot de goederen en de diensten die voor de burgers beschikbaar zijn, zoals de banken en verzekeringsmaatschappijen. Zij betreurt dat er in dat domein geen inspectiedienst is aangewezen, terwijl de Belgische Economische Inspectie over aanzienlijke onderzoeksbevoegdheden beschikt en goed geplaatst is om op de naleving van die wetten toe te zien.

In het verslag wordt door middel van aanbeveling nr. 50 voorgesteld om de antidiscriminatiewetten te wijzigen teneinde aan de Economische Inspectie een algemene opdracht van toezicht op de naleving van deze wetten toe te vertrouwen, wat de toegang tot en het aanbod van publiek beschikbare goederen en diensten betreft.

Mevrouw Ringelheim buigt zich over de rol van de organen ter bevordering van de gelijkheid en betreurt dat die geen bevoegdheid hebben inzake het verzamelen van bewijsmateriaal. Hoewel Unia en het IGVM aan een instelling of aan een werkgever kunnen vragen documenten te raadplegen, kunnen zij dat niet eisen. In haar aanbeveling 2018/951 (22 juni 2018) vraagt de Europese Commissie echter om "de organen voor gelijke behandeling in staat [te] stellen relevante bewijsstukken en informatie te verzamelen, in overeenstemming met de nationale wetgeving". De spreekster stelt vast dat dergelijke organen in bepaalde andere lidstaten van de EU wel over zulke bevoegdheid beschikken, zoals de *Défenseur des droits* in Frankrijk.

De spreekster verduidelijkt aanbeveling nr. 51 van het verslag, met daarin de suggestie om een denkoefening aan te vatten over de vraag of de organen ter bevordering van de gelijkheid niet de bevoegdheid moeten krijgen om van een overheidsdienst of een privépersoon een document op te eisen, wanneer er aanwijzingen bestaan dat die een stuk bezit dat het bewijs inhoudt van een feit waaruit afdoend blijkt of er in een bepaalde situatie sprake is geweest van discriminatie. De uitoefening van die bevoegdheid zou opnieuw gepaard moeten gaan met de nodige waarborgen om de naleving van de rechten van alle betrokkenen te garanderen.

De deskundige herinnert aan het belang van de ontwikkeling van preventieve en proactieve bepalingen die verder gaan dan een gerechtelijke aanpak van de

Etant donné les obstacles à l'accès à la Justice et le constat de la persistance des discriminations, il convient de ne pas se contenter d'attendre que les victimes portent plainte. Le rapport suggère de promouvoir des dispositifs visant d'une part à prévenir la discrimination et d'autre part à favoriser l'inclusion et la diversité, en associant différents acteurs à la construction de solutions dans une logique collaborative.

Concernant la prévention de la discrimination dans les relations de travail, l'intervenante fait remarquer qu'un dispositif de prévention des risques psycho-sociaux existe déjà. La recommandation n° 62 du rapport évoque la mise en place obligatoire d'un régime de prévention de la discrimination par les employeurs publics et privés. Ce mécanisme impliquerait trois axes stratégiques:

- réaliser une analyse des risques de discrimination envers les travailleurs, ce qui implique d'établir un diagnostic de la gestion de la diversité dans l'entreprise et de réaliser un relevé des groupes vulnérables anormalement sous-représentés et des obstacles indirects dans les pratiques à l'accès de certains groupes à l'entreprise;

- élaborer un plan de prévention de la discrimination envers les travailleurs;

- mettre en place une procédure de traitement des plaintes et recours possibles en interne.

La Commission estime qu'il faut aller plus loin dans le cadre de la prévention de la discrimination dans l'accès aux services publics. Par la recommandation n° 64, il est suggéré aux institutions publiques et aux autres organisations assumant une mission de service public d'étendre le régime de prévention aux rapports avec le public selon les trois mêmes axes stratégiques: analyse des risques, plan de prévention et mécanisme de traitement des plaintes.

Le rapport propose de promouvoir de manière volontariste l'inclusion et la diversité dans la fonction publique fédérale en facilitant l'insertion et l'accès de groupes vulnérables et discriminés au travail en surmontant les obstacles et inégalités structurels. Il faut donc aller plus loin que la simple ambition d'élimination de la discrimination. Ces moyens proactifs incluent l'action positive, qui passe par l'octroi d'un traitement préférentiel à certains groupes, impliquant de strictes conditions, et des

bestrijding van discriminatie. Gelet op de obstakels voor de toegang tot Justitie en de vaststelling dat discriminatie blijft bestaan, kunnen we er geen genoegen mee nemen te wachten tot de slachtoffers een klacht indienen. In het verslag wordt voorgesteld bepalingen te ontwikkelen die strekken tot het voorkomen van discriminatie enerzijds, en tot het bevorderen van inclusie en diversiteit anderzijds, door verschillende actoren te betrekken bij het zoeken naar oplossingen in een logica van samenwerking.

Aangaande de voorkoming van discriminatie binnen arbeidsrelaties merkt de spreker op dat er reeds een regeling inzake de preventie van psychosociale risico's bestaat. Aanbeveling nr. 62 van het verslag verwijst naar de verplichte invoering van een preventieregeling inzake discriminatie door werkgevers in de overheids- of privésector. Dat mechanisme zou drie strategische krachtlijnen omvatten:

- een analyse maken van de risico's van discriminatie ten aanzien van de werknemers, wat impliceert dat er een diagnose wordt gesteld van het beheer van de diversiteit binnen de ondernemingen dat er een lijst wordt gemaakt van de abnormaal ondervetegenwoordigde kwetsbare groepen en van de onrechtstreekse obstakels die zich inzake de toegang van bepaalde groepen tot de onderneming voordoen;

- een plan opstellen teneinde discriminatie van werknemers te voorkomen;

- een interne procedure invoeren voor de behandeling van klachten en mogelijke beroepen.

De Commissie is van oordeel dat we verder moeten gaan inzake de preventie van discriminatie bij de toegang tot overheidsdiensten. Aanbeveling nr. 64 behelst het voorstel aan de overheidsinstellingen en aan de andere entiteiten met een openbare-dienstverleningsopdracht om de regeling ter voorkoming van discriminatie uit te breiden tot de betrekkingen met het publiek, en wel volgens dezelfde drie krachtlijnen: risicoanalyse, preventieplan en klachtenafwikkelingsprocedure.

In het verslag wordt voorgesteld om op voluntaristische wijze de inclusie en de diversiteit in het federaal openbaar ambt te bevorderen, door voor kwetsbare en gediscrimineerde groepen te zorgen voor een betere integratie en toegang tot werk; daartoe moeten de structurele belemmeringen en ongelijkheden worden overstegen. We moeten dus verder gaan dan de loutere ambitie om discriminatie weg te werken. Die proactieve middelen omvatten positieve actie, die pas kan slagen via een

politiques de diversité, qui ne passent pas forcément par l'octroi d'un traitement préférentiel.

La recommandation n° 67 du rapport suggère donc de rendre obligatoire la mise en place d'une politique de diversité dans la fonction publique fédérale, destinée à promouvoir accès, insertion et progression des travailleurs appartenant à des groupes discriminés. Mme Ringelheim juge que les exemples de politiques volontaristes de diversité de la Région flamande et de la Région de Bruxelles-Capitale doivent pouvoir être menés au niveau fédéral. Cette recommandation implique notamment que la fonction publique fédérale administrative soit tenue d'élaborer un plan stratégique global, combiné à des plans d'action spécifiques dans les différentes organisations concernées et que d'autres institutions publiques fédérales (par exemple la police et les institutions judiciaires) soient également tenues de mettre en place une politique de diversité. D'après le rapport, la promotion de l'inclusion et de la diversité dans la fonction publique fédérale suppose de recueillir des données sur la composition du personnel des organisations de la fonction publique fédérale afin d'identifier les groupes nécessitant des actions (voir la recommandation n° 65). La collecte de telles données existe déjà pour le genre, l'âge et le handicap mais pas en ce qui concerne l'origine. Il est nécessaire de développer une collecte de données sur l'origine fondée sur la base d'une méthodologie rigoureuse et dans le respect des droits de l'individu. Cet objectif suppose de doter les institutions concernées de moyens humains adéquats afin de mettre en œuvre cette politique de diversité dans les meilleures conditions.

L'oratrice souligne que l'inclusion et la diversité peuvent également être promues à travers l'action positive, c'est à dire la mise en place de mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser des désavantages liés à un motif de discrimination. Concrètement, ces mesures, qui comportent l'octroi d'un traitement préférentiel en vue d'éliminer une inégalité structurelle dont souffrent les membres de certains groupes dans un secteur ou une organisation, sont autorisées par la loi et les directives européennes à certaines conditions strictes et sous réserve d'adoption d'un arrêté royal précisant les hypothèses et conditions dans lesquelles ces mesures peuvent être mises en œuvre.

Mme Ringelheim rappelle que l'arrêté royal adopté le 11 février 2019 prévoit une procédure permettant de faire approuver un plan d'action positive dans une entreprise du secteur privé par le ministre de l'Emploi. Elle constate que les entreprises sont demandeuses mais souvent mal informées. La recommandation n° 69 insiste

voorkeursbehandeling van bepaalde groepen, onder strikte voorwaarden, en een diversiteitsbeleid dat niet noodzakelijk gepaard gaat met een voorkeursbehandeling.

Aanbeveling nr. 67 behelst dus een verplichting om binnen het federaal openbaar ambt een diversiteitsbeleid uit te werken, gericht op de bevordering van de toegang, de integratie en de doorstroming van werknemers uit groepen die het slachtoffer zijn van discriminatie. Mevrouw Ringelheim is van oordeel dat de voorbeelden van een voluntaristisch diversiteitsbeleid in het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op federaal niveau navolging moeten kunnen krijgen. Deze aanbeveling houdt met name in dat het federaal administratief openbaar ambt ertoe gehouden is een omvattend strategisch plan ontwikkelen, gecombineerd met specifieke actieplannen in de verschillende betrokken organisaties; ook andere federale overheidsinstellingen (bijvoorbeeld de politie en de gerechtelijke instellingen) moeten een diversiteitsbeleid op de rails zetten. Volgens het verslag impliceert de bevordering van inclusie en diversiteit in het federaal openbaar ambt het verzamelen van gegevens over de samenstelling van het personeel van de federale overheidsorganisaties om de groepen te identificeren waarvoor actie moet worden ondernomen (zie aanbeveling nr. 65). Voor geslacht, leeftijd en handicap worden die gegevens al verzameld, maar voor herkomst niet. Het is noodzakelijk dat een systeem van gegevensverzameling over herkomst wordt ontwikkeld dat is gebaseerd op een nauwkeurige methodologie en met eerbied voor de rechten van het individu. Die doelstelling veronderstelt dat de betrokken instellingen de gepaste menselijke middelen krijgen teneinde dat diversiteitsbeleid in de beste omstandigheden uit te voeren.

De spreekster benadrukt dat inclusie en diversiteit ook kunnen worden bevorderd door positieve actie, namelijk de invoering van specifieke maatregelen om nadelen in verband met een discriminatiegrond te voorkomen of te compenseren. Concreet zijn die maatregelen, waaronder de toekenning van een voorkeursbehandeling met het oog op het opheffen van een structurele ongelijkheid waarvan leden van bepaalde groepen in een sector of in een organisatie het slachtoffer zijn, toegestaan door de wet en door de Europese richtlijnen, onder bepaalde voorwaarden en via de aanneming van een koninklijk besluit dat nader bepaalt in welke hypothesen en onder welke voorwaarden die maatregelen kunnen worden uitgevoerd.

Mevrouw Ringelheim herinnert eraan dat het koninklijk besluit afgekondigd op 11 februari 2019 in een procedure voorziet waardoor de minister van Werk een positief actieplan in een onderneming van de privésector kan goedkeuren. Zij stelt vast dat de ondernemingen vragende partij zijn, maar vaak slecht zijn ingelicht.

sur l'importance de la publicité à développer pour faire connaître le dispositif et faciliter le recours à l'action positive en encourageant les bonnes pratiques. Pour ce faire, les pouvoirs publics devraient:

- créer une page Internet dédiée à la question en explicitant la notion et en fournissant des informations sur les plans d'action positive approuvés par le ministre de l'Emploi afin de développer des exemples inspirant d'autres entreprises;

- en concertation avec les partenaires sociaux, faire du dispositif de soutien aux initiatives sectorielles en faveur des "groupes à risque" une source potentielle de soutien financier.

L'intervenante regrette le risque d'insécurité juridique puisqu'il n'existe pas d'arrêté royal réglementant de façon générale le recours à l'action positive dans l'emploi public (contrairement à l'emploi privé). Elle constate cependant que deux arrêtés royaux prévoient une action positive spécifique dans la fonction publique fédérale administrative:

- en matière de handicap: chaque service public fédéral est tenu d'employer au moins 3 % de personnes avec handicap;

- pour le genre: 1/3 au moins des emplois dans la haute fonction publique administrative doit être occupée par des personnes appartenant au genre sous-représenté (actuellement les femmes).

Selon l'experte, aucun de ces objectifs n'est aujourd'hui atteint.

La recommandation n° 70 du rapport suggère d'adopter un arrêté royal énonçant de façon générale les conditions auxquelles une action positive peut être mise en place dans le secteur public. La même recommandation préconise de prendre des mesures visant à assurer la réalisation de l'obligation des deux actions positives actuellement prévues dans la fonction publique fédérale administrative en matière de handicap et de genre.

Le rapport juge avec intérêt l'expérience de la ville de Gand qui a inséré une clause de non-discrimination dans les cahiers des charges des marchés publics qui exigent désormais un engagement de chaque soumissionnaire à assurer le respect des lois anti-discrimination et à prendre des mesures de prévention adéquates.

Aanbeveling nr. 69 benadrukt het belang van informatiecampagnes om de regeling bekendheid te geven en positieve actie te vergemakkelijken door goede praktijken aan te moedigen. Daartoe zou de overheid het volgende moeten doen:

- een specifieke internetpagina creëren waarop het begrip wordt uitgelegd, alsmede informatie wordt verschaft over de door de minister van Werk goedgekeurde positieve actieplannen, teneinde voorbeelden te creëren die andere ondernemingen inspireren;

- van de steunregeling voor sectorale initiatieven ten behoeve van "risicogroepen" een potentiële bron van financiële steun maken, in overleg met de sociale partners.

De spreker betreurt dat er een risico op rechtsonzekerheid bestaat aangezien er geen koninklijk besluit is dat op algemene wijze regelt hoe inzake werkgelegenheid bij het openbaar ambt positieve acties kunnen worden ondernomen (in tegenstelling tot in de privésector). Zij stelt nochtans vast dat twee koninklijke besluiten voorzien in een specifieke positieve actie in het federaal openbaar ambt:

- handicap: elke federale overheidsdienst moet minstens 3 % mensen met een handicap in dienst hebben;

- gender: minstens één derde van de federale topambtenaren moeten mensen zijn die tot het ondervertegenwoordigde geslacht behoren (op dit moment de vrouwen).

Volgens de deskundige is geen van die doelstellingen vandaag bereikt.

In aanbeveling nr. 70 van het verslag wordt een koninklijk besluit gesuggereerd waarin in algemene zin de voorwaarden worden vastgesteld om binnen de overheidssector positieve actie te kunnen ondernemen. In dezelfde aanbeveling wordt voorgesteld maatregelen te nemen die de naleving dienen te verzekeren van de verplichting tot het nemen van de twee positieve acties waarin momenteel binnen het federaal administratief openbaar ambt op het vlak van handicap en van gender is voorzien.

Volgens het verslag is het initiatief van de Stad Gent ter zake interessant. Die heeft immers in de bestekken van haar overheidsopdrachten een non-discriminatieclausule opgenomen, waardoor elke inschrijver zich er voortaan dient toe te verbinden de antidiscriminatiewetten na te leven en passende preventiemaatregelen te nemen.

Pour l'intervenante, il est important d'améliorer la mise en œuvre du dispositif pénal. Elle relève que ce sont surtout les discours et délits de haine qui font l'objet d'une sanction pénale. Le rapport fournit des recommandations sur:

- l'accueil par la police des victimes souhaitant porter plainte pour ce type de faits;
- l'enregistrement des plaintes;
- la gestion de l'enquête;
- la politique de classement sans suite;
- les alternatives aux sanctions pénales classiques;
- la répression des délits de presse;
- la lutte contre la cyberhaine.

L'experte développe la problématique des discours et délits de haine commis par voie de presse qui, selon l'article 150 de la Constitution, relèvent de la Cour d'assises. Elle constate que la Cour d'assises n'est quasiment jamais mise en place pour ce type de faits. En 1999, le législateur a introduit une exception pour permettre la correctionnalisation des discours de haine à caractère raciste ou xénophobe. Pour la Commission, il existe donc *de facto* une inégalité entre les victimes en raison de l'impunité dont bénéficient les discours de haine autres que racistes et xénophobes commis par voie de presse. La recommandation n° 60 suggère d'étendre la possibilité de correctionnaliser les discours de haine commis par voie de presse aux autres critères protégés en dehors du racisme et de la xénophobie, tout en instaurant des garanties particulières pour protéger la liberté d'expression, notamment qu'ils relèvent d'une chambre de trois juges.

L'intervenante insiste sur l'importance d'une coopération entre les différentes entités du pays dans la prévention et la lutte contre la discrimination et les délits de haine. Selon la recommandation n° 73, les autorités fédérales devraient:

- œuvrer à l'élaboration, à bref délai, du Plan d'action interfédéral contre le racisme;

De spreker vindt het belangrijk dat er een betere tenuitvoerlegging van de strafbepalingen komt. Ze merkt op dat vooral haatspraak en haatmisdrijven strafrechtelijk bestraft worden. Het verslag bevat aanbevelingen over:

- de opvang door de politie van de slachtoffers die op grond van dat soort feiten een klacht wensen in te dienen;
- de registratie van de klachten;
- het beheer van het onderzoek;
- het seponeringsbeleid;
- de alternatieven voor traditionele strafrechtelijke sancties;
- de beteugeling van persmisdrijven;
- de strijd tegen cyberhaat.

De deskundige geeft toelichting bij de problematiek van de haatspraak en haatmisdrijven via de pers, die volgens artikel 150 van de Grondwet onder het Hof van assisen ressorteren. Ze stelt vast dat dat type feiten bijna nooit naar het Hof van assisen wordt verwezen. In 1999 heeft de wetgever in een uitzondering voorzien teneinde haatspraak met een racistische of xenofobe inslag naar de correctionele rechtbank te kunnen verwijzen. De Commissie vindt dat slachtoffers bijgevolg in de feiten ongelijk worden behandeld. Er heerst immers straffeloosheid ten aanzien van niet-racistische en niet-xenofobe haatspraak via de pers. In aanbeveling nr. 60 wordt voorgesteld om niet enkel door racisme en xenofobie ingegeven haatboodschappen die via de pers worden verspreid, voor de correctionele rechtbank te kunnen brengen, maar tevens die welke aan andere beschermde criteria beantwoorden. Daarbij moeten evenwel bijzondere waarborgen ter bescherming van de vrijheid van meningsuiting worden ingesteld, door dergelijke misdrijven aan een kamer met drie magistraten voor te leggen.

De spreker wijst nadrukkelijk op het belang van samenwerking tussen de deelstaten bij het voorkomen van en in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven. Volgens aanbeveling nr. 73 zou de federale overheid:

- spoedig werk moeten maken van een Interfederaal Actieplan tegen racisme;

— travailler à un Plan interfédéral actualisé visant à prévenir et à combattre la discrimination, les discours de haine et les délits de haine envers les personnes LGBTI+;

— œuvrer en faveur de l'élaboration d'un Plan interfédéral visant à prévenir et à combattre la discrimination, les discours de haine et les délits de haine envers les personnes en situation de handicap.

II. — DISCUSSION

a. Questions et interventions des membres

Mme Claire Hugon (Ecolo-Groen) constate qu'une partie des 73 recommandations est déjà mise en œuvre ou en passe de l'être. La membre fait remarquer l'importance d'un regard croisé sur la question et suggère d'établir des liens entre différentes commissions parlementaires, entités ou compétences ministérielles concernées.

L'oratrice regrette que l'on n'enregistre pas toujours comme telles des infractions de délits de haine et qu'il soit relativement difficile d'obtenir des statistiques fiables à ce propos, d'autant que le flou entourant la notion de contenus haineux sur les réseaux sociaux ne facilite pas la suite de la prise en charge. Mme Hugon relève qu'il subsiste des incohérences dans les listes de critères des différentes infractions pénales (nouveau Code pénal sexuel) et dans les délais de prescription.

L'intervenante estime qu'il est important d'améliorer l'accès à la Justice tant par les voies pénale que civile où c'est le requérant qui doit apporter la charge de la preuve. Elle constate que cet accès reste problématique puisque la plupart des victimes ne se signalent pas. La membre juge intéressant d'étoffer et faciliter les procédures de règlement extra-judiciaire plus facile à gérer pour les victimes et qui fournissent une quasi-jurisprudence riche et intéressante.

Mme Hugon juge positivement la recommandation de l'utilité de permettre une action collective pour les faits de discrimination qui offre de bons résultats dans d'autres pays.

L'oratrice souligne l'intérêt d'axer les initiatives politiques sur la prévention puisque, selon les chiffres fournis, seuls 8 à 15 % des faits aboutissent à une action judiciaire.

— werk moeten maken van een bijgewerkt Interfederaal Plan ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdriven tegen LGBTI+-personen;

— werk moeten maken van een Interfederaal Plan ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdriven tegen mensen met een handicap.

II. — BESPREKING

a. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Claire Hugon (Ecolo-Groen) stelt vast dat een deel van de 73 aanbevelingen reeds ten uitvoer is gelegd of in de fase van de tenuitvoerlegging zit. Het lid vindt kruisbestuiving in deze aangelegenheid belangrijk en stelt voor dat tussen de verschillende parlementaire commissies, betrokken entiteiten of ministeriële bevoegdheden samenwerking tot stand wordt gebracht.

De spreker betreurt dat haatmisdriven niet altijd als zodanig worden geregistreerd en dat het vrij moeilijk is om ter zake aan betrouwbare statistieken te geraken. Komt daar nog bij dat de wazigheid over hoe het begrip "haatdragende content" in de context van de sociale media moet worden geïnterpreteerd, de verdere behandeling van het misdrijf niet vergemakkelijkt. Mevrouw Hugon merkt op dat er in de criterialijsten onsamenhangendheden blijven bestaan voor de verscheidene strafrechtelijke inbreuken (de bepalingen inzake het seksueel strafrecht in het nieuwe Strafwetboek); *idem* wat de verjaringstermijnen betreft.

Volgens de spreker is het belangrijk dat de toegang tot Justitie, zowel via strafrechtelijke als burgerrechtelijke weg, wordt verbeterd. In laatstgenoemd geval dient de eiser de bewijslast aan te dragen. Ze stelt vast dat die toegang problematisch blijft, aangezien de meeste slachtoffers zich niet aanmelden. Het lid vindt het interessant om de procedures voor buitengerechtelijke regelingen uit te werken en te faciliteren. Dergelijke regelingen zijn voor de slachtoffers gemakkelijker te dragen en genereren een soort jurisprudentie die rijk en interessant is.

Mevrouw Hugon vindt de aanbeveling over het nut van collectieve verhaalmogelijkheden voor discriminatiefeiten positief. In andere landen leveren die mooie resultaten op.

De spreker onderstreept dat het nuttig is dat de beleidsinitiatieven op preventie worden toegespitst, aangezien op basis van de verstrekte cijfers slechts 8 tot 15 % van de feiten tot een rechtszaak zouden leiden.

L'élue se dit favorable aux actions à mener à propos de l'augmentation des dommages et leur indexation automatique, ce qui permettrait en outre d' étoffer la jurisprudence en favorisant les requêtes juridiques.

Dans le domaine pénal, Mme Hugon soutient la possibilité de la prise en compte du facteur aggravant du mobile discriminatoire pour toute infraction. Elle salue l'approbation en première lecture au conseil des ministres du projet du ministre de la Justice qui, sous la pression de directives et de mises en demeure de l'Union européenne, introduit de nouveaux articles dans le Code pénal actuel.

L'intervenante estime nécessaire de faire évoluer le régime constitutionnel du délit de presse en révisant l'article 150 de la Constitution et en élargissant l'exception du racisme et de la xénophobie à tous les discours de haine, tout en prévoyant certaines garanties. Déjà révisé en 1999, cet article permet la correctionnalisation de délits de presse motivés par le racisme et la xénophobie et il convient d'élargir cette exception. La question est importante pour le groupe Ecolo-Groen car l'article 150 induit une double inégalité de traitement à cause d'une gestion à géométrie variable des discours de haine, qu'elle soit fondée sur le caractère écrit/oral ou fondée sur tel ou tel critère de discrimination. Mme Hugon regrette que la jurisprudence de la Cour de cassation interprète de manière rigide la notion de délit de presse malgré des décisions plus positives de certains tribunaux. L'oratrice revient sur la condamnation de Fouad Belkacem (Sharia4Belgium), pour des propos haineux diffusés sur Youtube, alors que des insultes visant les homosexuels n'ont quant à elles pas fait l'objet de poursuites.

M. Simon Moutquin (Ecolo-Groen) constate que de nombreuses recommandations sont déjà en chantier sous l'impulsion de Madame Schlitz, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'Égalité des chances et à la Diversité. Le membre interroge les experts à propos de leur vision de la nécessaire harmonisation et de l'interaction entre l'État fédéral et les entités fédérées dans notre cadre institutionnel ainsi que sur l'intérêt de l'organisation d'une conférence interministérielle anti-discrimination. M. Moutquin insiste sur l'importance de la publicité à développer pour faire connaître les lois anti-discrimination, peu accessibles à certains groupes fragilisés. Il aimerait connaître l'avis des experts au

Het parlementslid is voorstander van de te nemen maatregelen inzake de verhoging van de schadevergoeding en de automatische indexering ervan. Bovendien zou de rechtsleer door het grotere aantal gerechtelijke verzoeken worden verrijkt.

Op strafrechtelijk vlak ondersteunt mevrouw Hugon de mogelijkheid om voor elke inbreuk met de verzwarende factor van het discriminerende motief rekening te houden. Ze is tevreden dat het ontwerp van de minister van Justitie, waarin nieuwe artikelen in het huidige Strafwetboek worden ingevoegd, in eerste lezing door de Ministerraad werd aangenomen. Die inlassingen zijn er weliswaar gekomen onder druk van de Europese richtlijnen en ingebrekestellingen.

Volgens de sprekerster is het nodig om de grondwettelijke bepalingen die op persmisdrijven van toepassing zijn, bij de tijd te brengen. Daartoe stelt ze een herziening van artikel 150 van de Grondwet voor, teneinde de erin opgenomen uitzondering voor racisme en xenofobie tot alle haatboodschappen uit te breiden, evenwel onder voorwaarde van bepaalde waarborgen. Op basis van dat artikel, dat reeds in 1999 werd herzien, kunnen door racisme en xenofobie ingegeven persmisdrijven naar de correctionele rechtbank worden verwezen. Het is tijd dat die uitzondering wordt verruimd. Voor de Ecolo-Groen-fractie is dat een belangrijke kwestie, aangezien artikel 150 op twee vlakken een ongelijke behandeling creëert. Zo behandelt het artikel haatboodschappen vrij arbitrair, ten eerste naargelang ze schriftelijk dan wel mondeling worden geformuleerd en ten tweede naargelang ze op discriminatiecriterium x dan wel discriminatiecriterium y zijn gebaseerd. Mevrouw Hugon betreurt dat het Hof van Cassatie het begrip "persmisdrijf" in zijn rechtspraak star interpreteert, ondanks de positievere beslissingen van sommige rechtbanken ter zake. De sprekerster komt terug op de veroordeling van Fouad Belkacem (Sharia4Belgium) op grond van haatspraak die via Youtube werd verspreid. De beledigingen aan het adres van homoseksuelen die erin vervat zaten, werden volgens haar niet vervolgd.

De heer Simon Moutquin (Ecolo-Groen) stelt vast dat veel van de aanbevelingen nu al ten uitvoer worden gelegd, onder impuls van mevrouw Schlitz, staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit. Het lid vraagt de deskundigen naar hun standpunt inzake de noodzakelijke harmonisering en wisselwerking tussen de Federale Staat en de deelstaten binnen ons institutioneel landschap en inzake de organisatie van een interministeriële conferentie over antidiscriminatie. De heer Moutquin beklemtoont dat het belangrijk is informatiecampagnes te ontwikkelen teneinde de antidiscriminatiewetten bekendheid te geven. Nu hebben bepaalde groepen van kwetsbaren er weinig toegang

sujet de l'opportunité de l'organisation de modules de formations à différents niveaux dont un cours à l'école.

Le membre souhaite obtenir des éclaircissements à propos de la notion de traitement préférentiel peut-être assimilée à l'établissement de quotas. Les experts préconisent-ils la mise en place de quotas comme outils de lutte contre les discriminations?

Mme Gitta Vanpeborgh (Vooruit) demande quels sont les secteurs à améliorer de toute urgence. Il est apparu en effet qu'un certain nombre de motifs de discrimination n'était pas suffisamment pris en compte dans l'enquête.

Certains intervenants ont suggéré que l'on recoure davantage aux solutions négociées. Qu'entendent-ils par là? N'y recourt-on pas assez fréquemment aujourd'hui? Ne dispose-t-on pas des outils nécessaires?

La commission recommande que les acteurs judiciaires, en association avec les maisons de justice, poursuivent leurs efforts en vue de développer des parcours de sensibilisation et de formation, en s'inspirant de l'exemple du projet porté par le parquet d'Anvers et la caserne Dossin. Les invités ont-ils des suggestions à faire?

Dans la recommandation n° 73, la Commission d'évaluation demande au gouvernement fédéral de s'atteler à l'élaboration de trois plans d'action fédéraux, nouveaux ou actualisés. Que pensent les intervenants des mesures contenues dans le plan d'action national contre le racisme?

Tant l'IEFH que le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes insistent sur le fait que la loi "genre" doit être tenue à l'écart du reste de la législation. Pourtant, la Commission d'évaluation préconise la fusion des lois. Pourquoi la Commission fait-elle ce choix?

Mme Sophie Rohonyi (DéFI) estime qu'il convient d'assurer un suivi à la hauteur de l'importance du rapport. Elle souhaite savoir si les experts prévoient une priorisation au sein des 73 recommandations.

La membre s'interroge au sujet d'une potentielle concertation entre les experts et le ministre de la Justice dans le cadre de l'harmonisation entre le nouveau Code pénal en gestation et les lois anti-discrimination qui évoluent sans cesse.

Mme Rohonyi souligne que, malgré les rappels des précédents rapports et les recommandations d'organisations internationales comme l'ONU et le Conseil

toe. Hij had graag de mening van de deskundigen gekregen over de wenselijkheid om opleidingsmodules op verscheidene niveaus te organiseren, waaronder een cursus op school.

Het lid zou graag verduidelijking krijgen aangaande het begrip "voorkeursbehandeling", dat misschien samen met het instellen van quota moet worden behandeld. Zijn de deskundigen voorstander van het instellen van quota als instrument in de strijd tegen discriminatie?

Mevrouw Gitta Vanpeborgh (Vooruit) vraagt in welke sectoren het dringendst beterschap geboden is. Een aantal discriminatiegronden bleek immers onvoldoende aan bod te komen in onderzoek.

De gastsprekers opperden dat er meer moet worden ingezet op de onderhandelde oplossingen. Wat bedoelen zij daarmee? Is de huidige frequentie ontoereikend? Ontbreekt het aan de nodige instrumenten?

De commissie beveelt aan dat gerechtelijke actoren onder meer in samenwerking met de justitiehuizen moeten blijven inzetten op bewustmakings- en opleidingstrajecten, naar het voorbeeld van het OM in Antwerpen en de Dossinkazerne. Hebben de genodigden suggesties?

In aanbeveling nr. 73 vraagt de Evaluatiecommissie de federale overheid om werk te maken van drie nieuwe of bijgewerkte federale actieplannen. Wat vinden de gastsprekers van de maatregelen in het nationaal actieplan tegen racisme?

Zowel het IGVM als de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen benadrukken dat de genderwet apart moet worden gehouden van de overige wetgeving. Toch pleit de Evaluatiecommissie voor de samenvoeging van de wetten. Waarom maakt de commissie die keuze?

Mevrouw Sophie Rohonyi (DéFI) meent dat de follow-up van dit verslag in verhouding moet staan tot het grote belang ervan. Zij wil vernemen of de deskundigen zullen aangeven welke van de 73 aanbevelingen prioritair zijn.

Het lid heeft vragen over eventueel overleg tussen de deskundigen en de minister van Justitie in het raam van de op stapel staande harmonisering van het nieuwe Strafwetboek met de voortdurend evoluerende antidiscriminatiewetten.

Mevrouw Rohonyi beklemtoont dat er, ondanks de herinneringen in voorgaande verslagen en de aanbevelingen van internationale organisaties zoals de VN

de l'Europe, les discriminations fondées sur le critère protégé de la langue ne disposent toujours pas d'un organe habilité à recevoir les plaintes. L'intervenante questionne les experts à propos d'éventuels échanges avec les autorités fédérale et régionales et la teneur de leur potentielle réponse.

L'élue rappelle que, récemment, le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ainsi que d'autres instances, ont pointé le fait que l'Institut fédéral des droits humains (IFDH) ne soit toujours pas compétent pour recevoir et examiner des plaintes individuelles. Mme Rohonyi aimerait connaître la raison de l'absence de cette recommandation dans le rapport.

L'intervenante relève que les experts sont favorables à la prise en compte des situations à discriminations multiples. Une réflexion est sans doute à mener sur base du droit comparé pour clarifier la définition mais aussi la notion de la charge de la preuve et des peines à appliquer dans le domaine. La membre souligne qu'en Allemagne, l'auteur présumé doit s'expliquer sur chaque motif de discrimination, alors qu'en Roumanie une discrimination fondée sur deux motifs ou plus doit obligatoirement être traitée et sanctionnée comme circonstance aggravante. Pour Mme Rohonyi, la doctrine dans ce domaine est très claire et appelle à aller vers une législation unique, cohérente et non différenciée en fonction du type de discrimination. Elle interpelle les experts sur les éléments à prendre en compte pour pouvoir mieux appréhender ces discriminations multiples.

L'oratrice fait remarquer que la Flandre s'est retirée d'Unia et dispose désormais de son propre organe de protection de l'égalité des chances, l'Institut flamand des droits humains (Vlaams Mensenrechtinstituut, VRMI). Elle souligne que les experts insistent sur la coopération à construire entre Unia et le VRMI, en vue de garantir une assistance optimale sans pâtir de l'existence de plusieurs organismes.

L'élue questionne les experts à propos du risque de traitement à deux vitesses en fonction du type de discriminations retenu, en particulier si ces dernières sont multiples. Elle s'interroge également sur la manière d'assurer un niveau de protection équivalent entre les régions et sur l'orientation d'une personne discriminée vers l'organe approprié en cas de plainte.

en de Raad van Europa, nog steeds geen enkel orgaan gemachtigd is om kennis te nemen van klachten over discriminatie op grond van het beschermde criterium "taal". De spreekster vraagt de deskundigen hoe het zit met eventuele gesprekken met de federale en gewestelijke overheden en wat de strekking van hun eventuele antwoord zou zijn.

Het lid brengt in herinnering dat het VN-comité voor de uitbanning van discriminatie jegens vrouwen, evenals andere instanties, er onlangs op hebben gewezen dat het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM) nog steeds niet bevoegd is om individuele klachten te ontvangen en te onderzoeken. Mevrouw Rohonyi zou willen weten waarom daaromtrent in het verslag geen aanbeveling werd opgenomen.

De spreekster merkt op dat de deskundigen er voorstander van zijn dat rekening zou worden gehouden met situaties waarin sprake is van meervoudige discriminatie. Er moet wellicht een denkoefening op basis van het vergelijkend recht worden gehouden om de definitie te verduidelijken en om te bekijken hoe het zit met de bewijslast en met de ter zake toe te passen straffen. Het lid beklemtoont dat in Duitsland de verdachte zich moet verantwoorden voor elke discriminatiegrond, terwijl in Roemenië een discriminatie wegens twee of meer gronden verplicht moet worden behandeld en bestraft als een verzwarende omstandigheid. De rechtspraak op dat vlak is volgens mevrouw Rohonyi kristalhelder; zij roept op om werk te maken van een eengemaakte en samenhangende wetgeving, die niet verschild naargelang van het discriminatietype. Zij vraagt de deskundigen met welke elementen rekening moet worden gehouden om meer vat te krijgen op die meervoudige discriminatie.

De spreekster stipt aan dat Vlaanderen zich heeft teruggetrokken uit Unia en voortaan beschikt over een eigen orgaan ter bescherming van de gelijke kansen, namelijk het Vlaams Mensenrechteninstituut (VRMI). Zij benadrukt dat de deskundigen erop aandringen dat Unia en het VRMI zouden samenwerken, teneinde optimale bijstand te waarborgen er ervoor te zorgen dat die niet lijdt onder het bestaan van meerdere organismen.

De spreekster stelt de deskundigen vragen aangaande het risico op een verschillende behandeling naargelang van de aard van de vastgestelde discriminatie, in het bijzonder wanneer sprake is van meervoudige discriminatie. Zij vraagt zich ook af hoe een gelijkwaardig beschermingsniveau in de diverse gewesten tot stand kan worden gebracht en hoe de gediscrimineerde naar het juiste orgaan kan worden geleid wanneer hij klacht indient.

Mme Rohonyi se dit convaincue de l'utilité des tests de discrimination mais estime qu'il faut être attentif à la véritable portée dissuasive de cette pratique. Elle rappelle que, dès 2017, M. Charlier (Unia) a insisté sur le nécessaire accompagnement de ces tests par une meilleure formation des inspecteurs du travail, par une plus grande sensibilisation des auditorats du travail et par une adaptation des pouvoirs d'enquête. La membre attire l'attention sur un projet d'ordonnance en cours d'examen du ministre bruxellois de l'Économie, M. Bernard Clerfayt, qui poursuit l'objectif de rendre ces tests plus proactifs, en les exploitant en cas de signalement, de suspicion de faits de discrimination ou de plainte, dans un secteur d'activité particulier. Mme Rohonyi questionne les experts à propos de l'opportunité et de la possibilité d'étendre l'exploitation de ce type de pratique à l'ensemble du pays.

L'intervenante note l'intérêt des experts pour l'élargissement de l'éventail de peines véhiculant davantage de sens. Elle souhaite connaître leur avis au sujet de la suspension automatique des droits politiques pour les cas les plus graves d'infraction aux lois visant à lutter contre le racisme, les discriminations et le négationnisme.

La membre relève de nombreux constats et demandes en matière de prévention. Elle interroge les experts à propos des mesures attendues par les autorités afin de tendre vers une plus juste égalité salariale et sur l'idée de la mise en place d'un label permettant de récompenser les bons comportements d'entreprises menant une politique d'égalité salariale.

M. Koen Geens (cd&v) signale que la note de politique générale de la secrétaire d'État Sarah Schlitz sera présentée à la commission de la Santé. Il convient toutefois de reconnaître les prérogatives de la commission de la Justice. L'égalité des chances est tout aussi liée à la santé qu'à la justice. La commission de la Justice doit également traiter des thèmes moins durs et ne peut pas être réduite à une commission réservée au droit pénal.

Cela fait plusieurs décennies qu'il est question de dépenalisation. Malgré cela, le droit pénal n'a fait que gagner en importance. Chaque loi se termine par une série de dispositions pénales. Les futures modifications du Code pénal semblent être importantes, mais le membre rappelle que le Code pénal ne représente que 5 % de toutes les dispositions pénales. Ceux qui soulèvent constamment la question de l'impunité doivent savoir que 99 % des dispositions pénales ne sont jamais utilisées.

Comment le Parlement peut-il contribuer à la mise en œuvre des dispositions contenues dans le rapport

Mevrouw Rohonyi is ervan overtuigd dat discriminatietests nuttig zijn, maar waarschuwt ervoor dat de daadwerkelijke ontrading die ervan uitgaat een aandachtspunt moet blijven. Zij herinnert eraan dat de heer Charlier (Unia) in 2017 al aangaf dat die tests gepaard moesten gaan met een betere opleiding van de arbeidsinspecteurs, met meer bewustmaking van de arbeidsauditoraten en met een aanpassing van de onderzoeksbevoegdheden. Het lid vestigt er de aandacht op dat momenteel een ontwerp van ordonnantie van de Brusselse minister van Economie, de heer Bernard Clerfayt, wordt besproken. Doel daarvan is de voormelde tests proactiever te maken, door ze binnen een specifieke activiteitensector in te zetten in geval van een aangifte, een vermoeden of een klacht betreffende discriminerende feiten. Mevrouw Rohonyi vraagt de deskundigen of het wenselijk en mogelijk is de toepassing van dergelijke praktijken uit te breiden tot het hele land.

De spreekster noteert de belangstelling van de deskundigen voor een bredere waaier van zinnvollere straffen. Zij zou hun mening willen kennen over de automatische opschorting van de politieke rechten voor de zwaarste inbreuken op de wetten ter bestrijding van racisme, discriminatie en negationisme.

Het lid wijst op de vele vaststellingen en verzoeken inzake preventie. Zij vraagt welke maatregelen de deskundigen verwachten van de overheid teneinde rechtvaardigere loongelijkheid tot stand te brengen. Wat denken zij voorts van de creatie van een label waarmee goed gedrag vanwege ondernemingen met een loongelijkheidsbeleid kan worden beloond?

De heer Koen Geens (cd&v) wijst erop dat de beleidsnota van staatssecretaris Schlitz voor de commissie voor Gezondheid zal worden gebracht. De prerogatieven van de commissie voor Justitie dienen echter te worden erkend. Gelijke kansen hebben even veel met gezondheid te maken als met justitie. De commissie voor Justitie moet ook zachtere thema's behandelen en mag niet worden herleid tot een commissie voor strafrecht.

Er wordt al meerdere decennia gesproken van depenalisering. Desondanks heeft het strafrecht alleen maar aan belang gewonnen. Elke wet eindigt met een aantal strafbepalingen. De aankomende aanpassingen van het Strafwetboek lijken een omvangrijke ingreep, maar het lid wijst erop dat het Strafwetboek maar goed is voor 5 % van alle strafbepalingen. Wie steeds de straffeloosheid aankaart, moet beseffen dat 99 % van de strafbepalingen nooit wordt gebruikt.

Hoe kan het Parlement helpen om bepalingen in het voorliggende rapport te handhaven? Het strafrecht is

qui nous est présenté? Le droit pénal n'est pas une solution. Certains membres de la Chambre s'acharnent sur l'article 150 de la Constitution. Cependant, outre les délits de presse, cet article contient d'autres éléments qui n'y ont pas leur place.

Les invités préconisent la suppression du consentement de la victime pour l'introduction d'une action collective. Il est inutile de reprendre une telle disposition séparément dans la législation spéciale, puisque l'article 17 du Code judiciaire a été modifié sous la législature précédente.

Plaider en faveur d'une approche civile constitue une piste de réflexion intéressante, mais les juges civils ne sont pas outillés sur ce type de litiges en raison de la rareté de ceux-ci et des nombreux types de droit auxquels ces juges sont confrontés.

La Commission d'évaluation souhaite l'introduction de sanctions administratives. Cependant, le problème majeur de la dépenalisation est précisément qu'il n'existe pas de système de sanction uniforme alternatif relevant des principes généraux du droit qui s'appliquent à toutes les sanctions administratives.

Pourtant, les sanctions administratives donnent de bons résultats, comme dans le contexte du droit financier, où elles sont infligées par l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA). Les auteurs présumés peuvent opter pour une médiation. La FSMA dispose par ailleurs d'une commission des sanctions indépendante. Il est possible d'introduire un recours contre les décisions. Les sanctions administratives et les négociations préalables donnent de bons résultats, pour autant que l'infraction soit rendue publique après qu'une solution amiable a été trouvée. Sinon, les solutions amiables n'ont aucun sens. La FSMA gère bien ce genre de situations.

La réglementation flamande peut servir d'exemple, tout comme la nouvelle législation sur l'Autorité de protection des données.

Il est important de continuer à réfléchir à un régime de sanctions alternatives, afin que le public puisse voir la différence. Il convient de permettre la médiation, mais de préférence au sein d'une chambre ou d'un organe spécifique de l'autorité administrative compétente. L'intervenant demande à la Commission d'évaluation, ainsi qu'à Madame Schlitz, la secrétaire d'État, que ce point soit traité en priorité par rapport à la discussion à propos de l'article 150 de la Constitution.

M. Khalil Aouasti (PS) pointe la recommandation d'intégrer, coordonner et codifier les trois lois génériques anti-discrimination et souligne l'écueil de la présence

geen oplossing. Sommige Kamerleden gaan erg diep in op artikel 150 van de Grondwet. Naast de persmisdrijven staan er echter nog zaken in dat artikel die daar niet thuishoren.

De genodigden pleiten ervoor dat het slachtoffer niet langer hoeft in te stemmen met het opstarten van een collectieve vordering. Het is overbodig om zo'n bepaling apart op te nemen in de bijzondere wetgeving aangezien artikel 17 van het Gerechtelijk Wetboek tijdens de vorige zittingsperiode is gewijzigd.

Pleiten voor een burgerrechtelijke aanpak is een interessant denkspoor, maar burgerlijke rechters zijn niet gewapend op dit soort geschillen vanwege hun zeldzaamheid en de vele types van recht waarmee zij worden geconfronteerd.

De Evaluatiecommissie wenst de invoering van administratieve sancties. Het grote probleem met depenalisering is echter precies dat er geen alternatief uniform sanctiesysteem beschikbaar is waarvoor de algemene rechtsbeginselen gelden die op alle administratieve sancties van toepassing zijn.

Toch werken administratieve sancties, getuige onder andere het financieel recht, waar ze worden opgelegd door de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA). Vermeende daders kunnen kiezen voor bemiddeling. De FSMA heeft voorts een onafhankelijke sanctiecommissie. Hoger beroep aantekenen tegen uitspraken is mogelijk. Administratieve sancties en voorafgaande onderhandelingen werken op voorwaarde dat de overtreding na het bereiken van een minnelijke oplossing alsnog publiekelijk wordt gemaakt. Anders hebben minnelijke oplossingen geen zin. De FSMA pakt zulke zaken goed aan.

De Vlaamse regelgeving kan als inspiratie dienen, net als de nieuwe wetgeving op de Gegevensbeschermings autoriteit.

Het is belangrijk dat men verder nadenkt over een systeem van alternatieve sanctionering opdat dit voor het oog van het publiek een verschil zou kunnen maken. Bemiddelen moet kunnen maar bij voorkeur binnen een specifieke kamer of orgaan van de bevoegde administratieve overheid. De spreker zou de Evaluatiecommissie alsook staatssecretaris Schlitz durven vragen hieraan prioriteit te geven boven de discussie omtrent artikel 150 van de Grondwet.

De heer Khalil Aouasti (PS) wijst op de aanbeveling om de drie algemene antidiscriminatie wetten op elkaar af te stemmen, samenhangend te maken en in een wetboek

d'autres dispositions anti-discrimination dans des législations spéciales. Le membre souhaite savoir si cette volonté d'intégration et de coordination implique une modification des lois spéciales ou si, au contraire, les textes spéciaux doivent être maintenus dans d'autres lois plus spécifiques.

L'intervenant juge intéressant le critère de responsabilité familiale qui va plus loin que les critères de maternité, de paternité, voire de comaternité. Il aimerait connaître l'avis des experts sur l'intégration de ce critère et sur la manière de veiller à ce qu'il puisse au mieux correspondre à l'évolution sociétale.

M. Aouasti constate la demande d'harmonisation d'une pluralité d'organes. Il souligne que la situation est le fruit d'une volonté délibérée du législateur de maintenir des compétences sectorielles ou régionales dans le cadre de la complexité du système institutionnel belge. L'orateur s'interroge sur la manière de continuer à avancer et d'améliorer ce qui est en place dans le domaine, sans modifier les équilibres globaux.

Au vu du faible nombre de condamnations obtenues par rapport à l'ensemble des plaintes introduites, le membre aimerait savoir si l'indemnité de procédure constitue en elle-même un frein à l'accès à la Justice ou s'il ne s'agit que d'un écueil supplémentaire à l'importance des honoraires d'avocats.

L'intervenant demande aux experts de fournir des exemples concrets et pratiques de l'intérêt d'une action collective permettant aux victimes de mutualiser les coûts d'une action en Justice. Il aimerait en outre savoir si l'arsenal législatif actuel ne permet pas aux victimes présumées d'obtenir gain de cause en Justice.

M. Aouasti s'inquiète du niveau de financement des organismes jouant un rôle important dans la lutte contre les discriminations. Il évoque des contacts interpersonnels avec des responsables qui avouent n'entamer des actions en Justice qu'avec la quasi-certitude d'obtenir gain de cause. Le membre souhaite savoir s'il existe des indications structurelles qui confirment la frilosité de ces institutions par manque de moyens financiers suffisants.

L'élu s'interroge sur la nature des difficultés rencontrées dans le domaine du recueil des données et à propos du rôle du croisement des informations et du manque

onder te brengen; hij benadrukt dat de aanwezigheid van andere antidiscriminatiebepalingen in bijzondere wetgeving dat zou kunnen bemoeilijken. Het lid zou willen weten of dat streven naar afstemming en samenhang tot een wijziging van de bijzondere wetten noopt dan wel of de bijzondere regels integendeel moeten worden behouden in andere, specifiekere wetten.

De spreker vindt het criterium inzake familiale verantwoordelijkheid interessant; dat gaat verder dan de criteria inzake moederschap, vaderschap of zelfs meemoederschap. Hij zou de mening van de sprekers over de opname van dat criterium willen kennen, alsook over de manier om ervoor te zorgen dat het zo goed mogelijk strookt met de maatschappelijke evolutie.

De heer Aouasti stelt vast dat wordt verzocht om de vele organen te harmoniseren. Hij beklemtoont dat de toestand het gevolg is van een weloverwogen keuze van de wetgever om bevoegdheden per sector of per gewest in te delen, rekening houdend met het complexe institutionele bestel van ons land. De spreker vraagt hoe men vooruitgang kan blijven boeken en de ter zake bestaande voorzieningen kan verbeteren, zonder de alomvattende evenwichten te verstoren.

Gelet op het kleine aantal veroordelingen vergeleken met het totale aantal ingediende klachten zou het lid willen vernemen of de procedurevergoeding op zich de toegang tot het gerecht belemmert, dan wel of dat slechts een bijkomende hinderpaal is, naast de omvang van de advocatenhonoraria.

De spreker verzoekt de deskundigen om met concrete en praktische voorbeelden aan te tonen dat een collectieve vordering, waarbij de slachtoffers de kosten van de rechtspleging zouden kunnen delen, interessant kan zijn. Hij zou bovendien willen weten of het huidige wetgevende arsenaal niet toereikend is om de veronderstelde slachtoffers in staat te stellen om via gerechtelijke weg genoegdoening te krijgen.

De heer Aouasti is bezorgd om het financieringsniveau van de organismen die een belangrijke rol spelen in de strijd tegen discriminatie. Hij verwijst naar persoonlijke contacten met verantwoordelijken die toegeven dat zij slechts vorderingen in rechte instellen wanneer zij nagenoeg zeker zijn gelijk te zullen krijgen. Het lid zou willen weten of er structurele aanwijzingen zijn die bevestigen dat de instellingen in kwestie behoedzaam zijn wegens ontoereikende financiële middelen.

De heer Aouasti vraagt wat precies de aard is van de moeilijkheden inzake de gegevensverzameling, inzake het kruisen van gegevens en inzake het gebrek

d'harmonisation de la dénomination des données enregistrées comme obstacles à une exploitation optimale.

L'intervenant questionne les experts concernant un état des lieux au niveau des plans interfédéraux de lutte contre le racisme, contre les discriminations visant la communauté LGBTI+ et contre les personnes en situation de handicap. L'orateur souhaite savoir si ces plans d'action intègrent déjà les recommandations du rapport.

Le membre rappelle également la volonté affichée, dans le cadre de la révision du nouveau Code pénal, de sortir toute une série d'infractions des champs de l'emprisonnement et de la détention mais aussi la légitimité d'anciennes recommandations qui incitent à veiller à ce que la circonstance aggravante de discrimination soit appliquée à toutes les infractions. M. Aouasti souligne que la méthode de détermination des infractions pénales va évoluer et qu'il conviendra à l'avenir de définir des infractions spécifiques qui intègrent le motif de discrimination. Il s'enquiert auprès des experts de l'intérêt de prévoir des circonstances aggravantes et une éventuelle un maintien de peines de prison pour toutes ou certaines infractions, tout en imaginant d'autres solutions de sanctions, hors du champ pénal, pour d'autres délits.

Mme Katja Gabriëls (Open Vld) convient que la Belgique, contrairement aux Pays-Bas, n'a pas une culture d'évaluation de la législation. Vu l'étendue du champ d'application des lois anti-discrimination, les invités suggèrent qu'à l'avenir, la commission évalue plus spécifiquement certains aspects ou questions sélectionnés, plutôt que la législation dans son ensemble. Quels sont les aspects qui doivent être approfondis? Quelles sont les recommandations qui sont prioritaires?

Les organisations patronales sont des interlocuteurs importants dans ce débat. Dans leur avis, elles regrettent que la Commission d'évaluation semble surtout tabler sur des sanctions plus nombreuses et plus sévères, au lieu de s'efforcer de promouvoir la diversité, de manière plus positive. Selon ces organisations, l'efficacité des lois anti-discrimination existantes est essentielle. Ces textes devraient donc faire l'objet d'une analyse plus approfondie. Les invités pensent-ils également qu'une étude plus poussée des procédures existantes pourrait être utile?

Plusieurs recommandations imposent de nouvelles charges administratives à des entreprises qui sont déjà en difficulté et manquent de personnel. Les sanctions proposées sont-elles proportionnelles? En outre, les organisations patronales s'opposent à la recommandation d'autoriser le cumul des indemnités en cas de

aan eenvormige benamingen van de geregistreerde gegevens. Hoe verhindert een en ander een optimale aanwending?

Het lid stelt de gastsprekers vragen over de voortgang van de interfederale plannen ter bestrijding van racisme, van discriminatie jegens de LGBTI+-gemeenschap en van discriminatie jegens gehandicapten. Hij zou willen weten of de aanbevelingen van het verslag al werden opgenomen in die actieplannen.

Het lid herinnert er voorts aan dat het bij de herziening van het nieuwe Strafwetboek de bedoeling is om een heel aantal misdrijven niet langer te bestraffen met gevangenschap en detentie, maar wijst ook op oudere aanbevelingen die bepleiten dat de verzwarende omstandigheid "discriminatie" zou gelden voor alle misdrijven. De heer Aouasti beklemtoont dat de methode voor de kwalificering van strafrechtelijke inbreuken zal evolueren en dat in de toekomst specifieke misdrijven zullen moeten worden omschreven die de discriminatiegrond omvatten. Hij vraagt de deskundigen of het interessant zou zijn om te voorzien in verzwarende omstandigheden en in een eventueel behoud van gevangenisstraffen voor alle of voor sommige inbreuken, terwijl daarnaast andere sanctieoplossingen zouden worden bedacht, buiten de strafrechtelijke sfeer.

Mevrouw Katja Gabriëls (Open Vld) beaamt dat België in tegenstelling tot Nederland geen evaluatiecultuur van wetgeving heeft. Vanwege het brede opzet van de antidiscriminatiewetten stellen de genodigden voor dat de Evaluatiecommissie in de toekomst meer specifiek geselecteerde aspecten of vraagstukken evalueert in plaats van de wetgeving in haar geheel. Welke aspecten behoeven verder onderzoek? Welke aanbevelingen krijgen prioriteit?

De werkgeversorganisaties zijn een belangrijke gesprekspartner in dit debat. In hun advies betreuren ze dat de Evaluatiecommissie vooral lijkt uit te gaan van meer en zwaardere straffen in plaats van positiever in te zetten op de bevordering van diversiteit. De doeltreffendheid van bestaande antidiscriminatiewetten is volgens hen van essentieel belang. Deze teksten zouden dan ook diepgaander moeten worden geanalyseerd. Vinden de genodigden ook dat verder onderzoek naar bestaande procedures nuttig kan zijn?

Meerdere aanbevelingen leggen nieuwe administratieve lasten op aan het bedrijven die het al moeilijk hebben en snakken naar arbeidskrachten. Zijn de voorgestelde sancties wel proportioneel? Voorts kanten de werkgeversorganisaties zich tegen de aanbeveling om vergoedingen bij meervoudige discriminatie te laten

discrimination multiple. Comment la Commission d'évaluation réagit-elle à ces propos?

Mme Sophie De Wit (N-VA) approuve les propos de M. Geens. Le chapitre consacré aux mesures proactives est particulièrement intéressant. Investir dans la résilience et la prévention de la discrimination est au moins aussi important que sanctionner a posteriori.

La membre met en garde contre le risque de discrimination positive. Le rapport indique que le coût des procédures devrait être moins élevé pour les victimes de discrimination. Ce choix créerait une distinction entre les victimes. Pourquoi devraient-elles payer des coûts de procédure moins élevés que les victimes d'un délit de violence?

b. Réponses

Mme Julie Ringelheim signale ne répondre qu'aux questions directement relatives au rapport en explicitant uniquement les positions qui ont fait consensus entre les seize membres de la commission à propos des lois fédérales anti-discrimination, en excluant donc les questionnements portant sur le rôle des entités fédérées.

L'experte estime que la mise en place d'une politique coordonnée de collecte de données passe notamment par la création d'un organe de concertation entre différents acteurs, en termes de niveaux de pouvoirs et de compétences, qui pourrait chapeauter cette politique de collecte de données. L'intervenante juge qu'il serait possible d'associer des instituts de statistiques, des organes fédéraux et régionaux de promotion de l'égalité, des associations, des chercheurs mais aussi des représentants du pouvoir fédéral et des entités fédérées à cet organe qui permettrait de faire le point sur ce qui existe, sur ce qui manque et sur les moyens et acteurs permettant de combler ces lacunes.

Mme Ringelheim explique que le rapport recommande de compléter les initiatives existantes en termes de tests de discrimination ou de situation. Elle remarque que de nombreuses initiatives sont développées, surtout au niveau flamand, car il y a un certain chevauchement de compétences. Mais l'emploi reste une compétence du niveau fédéral et celui-ci pourrait donc prendre des initiatives là où il existe actuellement un vide.

L'intervenante rappelle que l'enseignement est une compétence communautaire. Mais en ce qui concerne la formation, le rapport recommande de poursuivre les efforts de formation de publics cibles, comme les

cumuleren. Hoe reageert de Evaluatiecommissie op deze opmerkingen?

Mevrouw Sophie De Wit (N-VA) sluit zich aan bij de opmerkingen van de heer Geens. Het hoofdstuk over proactieve maatregelen is bijzonder interessant. Inzetten op de weerbaarheid en het voorkomen van discriminatie is minstens even belangrijk als achteraf bestraffen.

Het lid waarschuwt voor het risico op positieve discriminatie. Procedurekosten zouden voor slachtoffers van discriminatie lager moeten liggen, staat in het verslag. Die keuze zou een onderscheid tussen slachtoffers creëren. Waarom zouden zij lagere procedurekosten moeten betalen dan slachtoffers van een geweldsdelict?

b. Antwoorden

Mevrouw Julie Ringelheim geeft aan dat ze alleen de vragen zal beantwoorden die rechtstreeks verband houden met het verslag. Zodoende zullen alleen de standpunten worden toegelicht waarover de 16 leden van de commissie het eens zijn geworden met betrekking tot de federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie. De vragen over de rol van de deelstaten zullen dus niet worden beantwoord.

De deskundige is van oordeel dat een gecoördineerd gegevensverzamelingsbeleid met name de oprichting vereist van een overlegorgaan waarin actoren van diverse bevoegdheidsniveaus en met verschillende vaardigheden zitting zouden hebben. Dat orgaan zou dan dat gegevensverzamelingsbeleid kunnen overzien. De sprekerster meent dat statistische instituten, federale en gewestelijke instanties ter bevordering van de gelijkheid, verenigingen, onderzoekers, maar ook vertegenwoordigers van de federale overheid en van de deelstaten kunnen worden betrokken bij die instantie, die de balans zou opmaken van wat reeds bestaat, van wat ontbreekt en van welke middelen en actoren nodig zijn om die leemten weg te werken.

Mevrouw Ringelheim verwijst naar de aanbeveling in het verslag om de bestaande initiatieven op het gebied van discriminatie- of situatietests aan te vullen. Ze wijst erop dat tal van initiatieven worden uitgebouwd, vooral op Vlaams niveau, aangezien sprake is van een zekere overlapping van bevoegdheden. Werkgelegenheid blijft echter een bevoegdheid van het federale niveau, dat dus initiatieven zou kunnen nemen waar thans een leemte is.

De sprekerster wijst erop dat onderwijs een gemeenschapsbevoegdheid is. Wat opleiding betreft, wordt in het verslag echter aanbevolen om de inspanningen ten aanzien van bepaalde doelgroepen voort te zetten; men

magistrats dans le domaine institutionnel, mais aussi au sein des entreprises.

L'oratrice souligne les difficultés que pose l'accès du public à une législation fédérale divisée en trois lois anti-discrimination, d'autant qu'une éventuelle fusion de ces textes ne peut s'étendre aux décrets et ordonnances régionaux et communautaires. Face à ces difficultés de coordination, le rapport recommande la création d'un outil internet, en collaboration avec Unia et l'IEFH, qui permette d'identifier la loi applicable à une situation rencontrée et aider le citoyen à se retrouver dans le labyrinthe législatif.

Mme Ringelheim souligne la très forte demande consensuelle observée au sein de la Commission émanant des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui estiment de concert qu'une loi unique simplifierait les choses dans le domaine.

L'experte constate qu'Unia et l'IEFH pratiquent les solutions négociées et indique que d'autres acteurs pourraient également être mobilisés, comme les médiateurs. Il s'agit de réfléchir à un meilleur encadrement de ces solutions négociées qui offrent des avantages mais présentent aussi des inconvénients. On constate par ailleurs des différences entre Unia et l'IEFH qui appellent une réflexion et une évaluation.

L'intervenante signale que le Plan d'action national contre le racisme n'a pas été étudié dans le cadre de ce rapport mais rappelle que la Commission juge la mise en place d'un plan d'action interfédéral nécessaire.

L'oratrice précise de quelle manière le rapport suggère d'assurer la prise en compte de la discrimination multiple dans la législation fédérale. Il s'agirait d'indiquer dans la loi que la discrimination peut être basée sur un ou plusieurs motifs. Le rapport recommande aussi au législateur de résoudre d'autres questions comme celles des causes de justification ou du mode de calcul de l'indemnité à verser à la victime en cas de constat de discrimination multiple car la loi n'apporte actuellement pas de solution à celles-ci et la jurisprudence est contradictoire. Le rapport n'a cependant pas pris position sur la question de savoir si un cumul des indemnités doit ou non être appliqué. Il se limite à dire que cette question devrait être résolue par le législateur.

Mme Ringelheim fournit l'exemple concret d'une action collective introduite en France par un collectif de femmes, employées de banque, s'estimant victimes d'une discrimination salariale. S'il est sans doute complexe

denke aan de magistraten op institutioneel vlak, maar ook aan opleidingen binnen de bedrijven.

De sprekerster benadrukt de moeilijkheden voor de burgers om toegang te krijgen tot een federale wetgeving die is onderverdeeld in drie antidiscriminatieloven, vooral omdat een mogelijke samenvoeging van die teksten geen effect mag hebben op de decreten en de ordonnances van de gewesten en de gemeenschappen. Ten aanzien van die coördinatieproblemen wordt in het verslag aanbevolen om in samenwerking met Unia en het IGVM een internettool te creëren om te bepalen wat het toepasselijke recht is in een welbepaalde situatie, teneinde de burger te helpen zijn weg te vinden in het wetgevend labyrint.

Mevrouw Ringelheim benadrukt dat nagenoeg iedereen binnen de Commissie zich aansluit bij de vraag van de werkgevers- en de werknemersorganisaties, die allemaal van oordeel zijn dat één enkele wet de zaken zou vereenvoudigen op dit gebied.

De deskundige stelt vast dat Unia en het IGVM naar onderhandelde oplossingen streven en ze wijst erop dat ook andere actoren, zoals de ombudspersonen, daartoe zouden kunnen worden ingezet. Het komt erop aan na te denken over een beter kader voor die onderhandelde oplossingen. Zij bieden voordelen, maar ook nadelen. Er zijn overigens ook verschillen tussen Unia en het IGVM, die nadere reflectie en een evaluatie vereisen.

De sprekerster wijst erop dat het Nationaal Actieplan tegen Racisme niet werd onderzocht in het raam van dit verslag, maar stipt aan dat de Commissie de opmaak van een interfederaal actieplan noodzakelijk acht.

De sprekerster verduidelijkt hoe volgens het verslag meervoudige discriminatie in de federale wetgeving in aanmerking zou moeten worden genomen. Er zou in de wet moeten worden bepaald dat discriminatie kan stoelen op een of meerdere gronden. In het verslag wordt de wetgever ook aanbevolen om nog andere vraagstukken aan te pakken, zoals de rechtvaardigheidsgronden of de berekeningswijze voor de schadevergoeding voor de slachtoffers bij het vaststellen van meervoudige discriminatie, aangezien de wet daar thans geen oplossing voor aanreikt en de rechtspraak tegenstrijdig is. In het verslag wordt echter geen standpunt ingenomen over de vraag of de vergoedingen al dan niet mogen worden gecumuleerd; er wordt alleen gesteld dat de wetgever daar een antwoord op moet bieden.

Mevrouw Ringelheim verwijst naar het concrete voorbeeld van een collectieve rechtszaak die in Frankrijk werd aangespannen door een groep vrouwen, werknemers bij een bank, die zichzelf als slachtoffers van

d'attaquer seule une banque en justice, l'action peut sans doute être facilitée lorsqu'on agit en groupe, ce qui permet notamment de mettre en commun les preuves et de prouver plus facilement une tendance globale qui démontre une pratique d'une entreprise. Si l'action collective facilite l'accès à la Justice, elle aide aussi celle-ci dans son travail de recherche de la preuve.

L'intervenante fait remarquer l'absence de recommandation allant dans le sens d'une dépenalisation de certaines infractions. Cependant, le dispositif juridique actuel permet déjà à l'institution judiciaire d'appliquer des mesures alternatives aux sanctions pénales classiques que sont la prison ou l'amende. Le parquet dispose d'une certaine marge de manoeuvre et peut décider de ne pas poursuivre ou de suspendre les poursuites mais aussi de proposer une médiation ou une transaction pénale si l'auteur se soumet à certaines conditions (par exemple, la visite de la caserne Dossin dans les cas de délit de haine). Mme Ringelheim souligne que la Commission juge important de mieux utiliser les possibilités existantes pour d'autres types d'infractions que celles qui sont liées au racisme. Mais le rapport recommande également par ailleurs de généraliser la possibilité de la prise en compte du mobile de haine à toute infraction.

Au sujet des tests de discrimination, l'intervenante rappelle que l'inspection sociale dispose de la compétence de réaliser des tests pour détecter une éventuelle pratique discriminatoire au sein d'une entreprise. Cette compétence est conférée à l'inspection du travail fédérale mais également à l'inspection régionale bruxelloise par les autorités de la région de Bruxelles-capitale. Mme Ringelheim fait remarquer qu'une partie de la recommandation à ce sujet du rapport de la Commission est déjà rencontrée par la réforme d'avril 2022 dans laquelle les conditions permettant à l'inspection du travail de recourir au test de discrimination ont été modifiées et assouplies. En effet, les circonstances dans lesquelles l'inspection peut réaliser un test ont été rendues optionnelles alors qu'auparavant elles étaient cumulatives: c'est désormais en présence d'indications objectives de discrimination ou à la suite d'une plainte étayée ou de signalement ou sur la base de *data mining/data matching* que l'inspection peut pratiquer un test de discrimination.

L'oratrice indique que la grande majorité des recommandations a été adoptée par consensus et acceptée par les représentants des organisations patronales. Seule une minorité de recommandations ont fait l'objet d'un vote et ont été adoptées à une très large majorité.

loondiscriminatie beschouwden. Als persoon alleen een bank voor de rechtbank brengen is ontegensprekelijk moeilijk, maar de rechtsvordering kan wellicht worden vergemakkelijkt wanneer men in groep naar de rechter stapt, waardoor de bewijzen kunnen worden samengebracht en er gemakkelijker een algemeen patroon kan worden aangetoond waaruit de gangbare praktijk van een onderneming blijkt. Een collectieve rechtszaak maakt de toegang tot de rechter gemakkelijker, maar dergelijke procedures helpen het gerecht ook om bewijzen te vinden.

De spreekster wijst erop dat geen aanbevelingen werden gedaan om bepaalde misdrijven te uit het strafrecht te halen. Op grond van de huidige rechtsregels mag het gerecht echter al alternatieve maatregelen toepassen in plaats van de conventionele strafrechtelijke sancties, in de vorm van een gevangenisstraf of een geldboete. Het parket beschikt in zekere mate over manoeuvreerruimte en mag beslissen om de rechtsvervolgning te staken of te schorsen, maar het mag ook een bemiddeling of een minnelijke schikking in strafzaken voorstellen, als de dader bereid is bepaalde voorwaarden na te leven (een bezoek aan de Dossinkazerne bijvoorbeeld, bij haatmisdrijven). Mevrouw Ringelheim benadrukt dat de Commissie het belangrijk vindt om bij andere soorten misdrijven dan die welke verband houden met racisme, de bestaande mogelijkheden beter te benutten. In het verslag wordt echter eveneens aanbevolen om voortaan het motief "haat" in overweging te kunnen nemen bij elk misdrijf.

Inzake de discriminatietests herinnert de spreekster eraan dat de Sociale Inspectie bevoegd is om tests uit te voeren om een mogelijk discriminerende praktijk binnen een bedrijf aan het licht te brengen. Die bevoegdheid wordt aan de federale Arbeidsinspectie maar door de autoriteiten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ook aan de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie verleend. Mevrouw Ringelheim wijst erop dat aan een deel van de aanbeveling dienaangaande in het verslag van de Commissie al gevolg wordt gegeven in de hervorming van april 2022. Daarin werden de voorwaarden waaronder de arbeidsinspectie de discriminatietest mag gebruiken gewijzigd en versoepeld. De omstandigheden waarin de inspectie een test mag uitvoeren zijn voortaan optioneel, terwijl ze vroeger cumulatief waren. Thans mag de inspectie een discriminatietest uitvoeren op basis van objectieve indicaties van discriminatie of naar aanleiding van een onderbouwde klacht of melding, dan wel op basis van datamining/datamatching.

De spreekster wijst erop dat de overgrote meerderheid van de aanbevelingen bij consensus werd aangenomen en aanvaard door de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties. Er werd slechts over een minderheid van de aanbevelingen gestemd; ze werden

Mais leur mise en oeuvre passera nécessairement par une concertation avec les partenaires sociaux au cours de laquelle les organisations patronales auront le loisir de faire connaître leurs arguments et d'en discuter avec les autres acteurs sociaux.

Mme Evelyne Maes précise, à propos des prises de position du Conseil des femmes et du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, que la Commission d'évaluation ne s'est prononcée que sur la fusion des lois, et non sur la fusion des institutions.

M. Patrick Wautelet souligne l'intérêt de centraliser les dispositions relatives à la discrimination dans une seule loi, mais il estime cependant qu'il n'est pas souhaitable d'intégrer les dispositions légales réparties dans d'autres lois spéciales car chaque texte législatif véhicule sa propre philosophie et y toucher risquerait de détricoter la loi spéciale. Pour l'intervenant, il existe sans doute d'autres techniques législatives permettant de clarifier les choses, comme des dispositions de signalisation dans un code.

M. Wautelet pointe l'accès aux services et aux biens comme secteur prioritaire à améliorer au niveau du recueil des données et du formatage de celles-ci qui posent l'un et l'autre problème. Il fait remarquer qu'un policier, de toute bonne foi soit-il, n'est pas toujours suffisamment formé pour poser les bonnes questions et recueillir les informations adéquates sur des questions qui touchent souvent à l'intime.

L'expert suggère de privilégier les peines alternatives et confirme que ces pratiques sont déjà développées, notamment par Unia, où une stratégie a été mise en place en ce qui concerne les opportunités de dialogue. Il signale l'exemple des parcours pédagogiques à la caserne Dossin, exploités par le parquet d'Anvers, mais ne dispose pas d'informations concernant pareille initiative dans la partie francophone du pays.

De manière globale, *M. Wautelet* ne distingue pas de recommandation prioritaire car les directives sont toutes importantes mais visent simplement des acteurs différents comme le législateur, qui s'est déjà emparé d'une série de questions, mais aussi les acteurs de terrain, la police, le parquet, ... Pour l'intervenant, il convient d'avancer sur les différents terrains et de se montrer ambitieux, à la hauteur de l'importance des défis.

L'orateur n'émet pas d'avis à propos de l'Institut fédéral des droits humains (IFDH) qui n'est pas abordé dans le rapport car celui-ci n'intervient que dans les domaines dans lesquels aucun autre organisme n'est compétent. L'expert déclare prendre acte de la création

met een heel ruime meerderheid aangenomen. Voor de uitvoering ervan zal onvermijdelijk overleg moeten worden gepleegd met de sociale partners, waarbij de werkgeversorganisaties hun argumenten zullen kunnen aanvoeren en bespreken met de andere sociale actoren.

Mevrouw Evelyne Maes verduidelijkt in verband met stellingnames van de Vrouwenraad en de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen dat de Evaluatiecommissie enkel uitspraak heeft gedaan over de samenvoeging van wetten, niet over de samenvoeging van instellingen.

De heer Patrick Wautelet erkent dat het nuttig kan zijn alle discriminatiebepalingen onder te brengen in één wet, maar vindt het niet wenselijk de over andere bijzondere wetten gespreide bepalingen over te hevelen omdat elke wettekst een eigen achterliggende strekking heeft en de bijzondere wet aldus dreigt te worden uitgehold. Volgens de spreker bestaan er allicht andere wetgevingstechnieken om de zaken uit te klaren; zo kunnen in een wetboek verwijzingsbepalingen worden opgenomen.

Voor de heer *Wautelet* is de toegang tot diensten en goederen een prioritair verbeterpunt wat het verzamelen en formatteren van de gegevens betreft, aangezien daar toch een en ander misloopt. Hij merkt op dat een politieagent absoluut te goeder trouw kan zijn maar soms niet voldoende opgeleid is om de juiste vragen te stellen en de nodige informatie te verzamelen met betrekking tot vaak intieme kwesties.

De deskundige wil voorrang doen geven aan alternatieve trajecten en bevestigt dat zulks nu al gebeurt, onder meer bij Unia, waar een strategie uitgewerkt is met betrekking tot de mogelijkheden voor dialoog. Hij noemt het voorbeeld van de leertrajecten in de Dossinkazerne waar het Antwerpse parket gebruik van maakt, maar heeft geen informatie over een soortgelijk initiatief in het Franstalige landsgedeelte.

Over het algemeen heeft de heer *Wautelet* geen prioritaire aanbevelingen aangezien alle richtsnoeren belangrijk zijn; alleen hebben ze betrekking op verschillende actoren, zoals de wetgever, die zich al over een aantal zaken buigt, maar ook de actoren in het veld, de politie, het parket enzovoort. Voor de spreker is het zaak vooruitgang te boeken op meerdere gebieden en de lat hoog te leggen, zoals ook de uitdagingen groot zijn.

De spreker neemt geen standpunt in over het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM), dat niet in het verslag genoemd wordt omdat het alleen optreedt in gebieden waarvoor geen andere instantie bevoegd is. De deskundige neemt nota van de oprichting van

de l'Institut flamand des droits humains (VRMI) et appelle à la coopération entre toutes les institutions, à l'image du protocole d'accord entre Unia et l'IEFH qui permet de renvoyer automatiquement un dossier vers l'autre instance.

M. Wautelet juge très compliqué de réformer l'article 150 de la Constitution mais estime qu'il est important d'en parler car les acteurs de terrain ne comprennent pas l'impunité existant pour certaines infractions, litiges ou crimes et l'incompréhension est de mise au sein de la société civile.

L'intervenant fait remarquer que la référence à la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, n'est pas mentionnée dans le rapport. Cette directive porte sur la responsabilité parentale et l'article 11 précise que les États membres sont invités à prévoir dans leur législation la non discrimination des personnes qui prennent un congé parental. L'expert pense que les critères existants (maternité, paternité ou comaternité) permettent de mettre en oeuvre cette directive européenne, sauf au sujet du congé d'aidant.

M. Wautelet revient sur l'avis spécifique des employeurs dont les inquiétudes sont légitimes et sources de débats à propos des charges administratives, des indemnités ou de la diminution des frais de procédure pour certaines victimes. Pour l'orateur, il convient de bien distinguer une personne qui se dit victime ou qui est supposée telle, d'une personne reconnue victime d'une infraction suite à une décision de justice. Il estime nécessaire de conserver un équilibre entre les différentes recommandations et de favoriser la négociation entre partenaires sociaux.

Mme Sarah Schlitz, secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité, salue l'importance et l'efficacité du travail d'une commission à la composition variée. Les membres issus des milieux de la magistrature, des barreaux, de la société civile, du monde académique, des milieux universitaires ainsi que des sphères syndicales et patronales ont mené de nombreuses enquêtes, auditions et travaux divers, par thématiques et secteurs, en vue de parvenir à un consensus et à la rédaction de ces nombreuses et riches recommandations. Mme Schlitz confirme que son administration a déjà analysé le contenu de ces dernières et qu'elle a rédigé un avant-projet de loi, visant à réviser les textes législatifs anti-discrimination,

het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) en roept op tot samenwerking tussen alle instellingen, naar het voorbeeld van de protocolovereenkomst tussen Unia en het IGVM, waardoor dossiers automatisch van de ene naar de andere instantie verwezen kunnen worden.

De heer Wautelet geeft aan dat een hervorming van artikel 150 van de Grondwet heel moeilijk ligt, maar vindt het belangrijk erover te praten omdat de actoren in het veld de bestaande straffeloosheid voor bepaalde overtredingen, geschillen of misdaden niet snappen; in het middenveld heerst onbegrip.

De spreker merkt op dat in het verslag niet wordt verwezen naar Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. Die richtlijn heeft betrekking op de ouderlijke verantwoordelijkheid en bepaalt in artikel 11 dat de lidstaten in hun wetgeving maatregelen inbouwen om discriminatie van personen die ouderschapsverlof opnemen tegen te gaan. De deskundige is van mening dat de bestaande criteria (moederschap, vaderschap of meemoederschap) de tenuitvoerlegging van die Europese richtlijn mogelijk maken, behalve wat het zorgverlof betreft.

De heer Wautelet komt terug op het specifieke advies van de werkgevers, wier bekommelingen terecht zijn en aanleiding hebben gegeven tot debat over de administratieve lasten, de vergoedingen en ook de verlaging van de procedurekosten voor bepaalde slachtoffers. Voor de spreker moet duidelijk het onderscheid worden gemaakt tussen iemand die beweert of geacht wordt slachtoffer te zijn, en iemand die op basis van een rechterlijke uitspraak als slachtoffer van een misdrijf erkend wordt. Hij acht het noodzakelijk het evenwicht tussen de verschillende aanbevelingen te bewaren en in te zetten op onderhandeling tussen de sociale partners.

Mevrouw Sarah Schlitz, staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit, prijst het belangrijke en doeltreffende werk van een zo divers samengestelde commissie. Leden van de magistratuur, de balie, het middenveld, de academische wereld, de universiteiten en de vakbonds- en werkgeversorganisaties hebben, over diverse thema's en sectoren heen, talrijke onderzoeken, hoorzittingen en werkzaamheden gehouden om tot een consensus te komen en de vele, doorwrochte aanbevelingen uit te schrijven. Mevrouw Schlitz bevestigt dat haar diensten die aanbevelingen inhoudelijk al hebben ontleed en dat zij klaar is met een voorontwerp van wet om de verschillende antidiscriminatieteksten in de

qui sera discuté au sein du gouvernement dans les prochaines semaines.

La secrétaire d'État a entendu les questions relatives à l'intégration des recommandations dans les différents plans d'action. Elle indique qu'il n'a pas été possible d'attendre la présentation du rapport pour agir et mettre en œuvre ces plans qui prennent néanmoins déjà en compte certaines recommandations. Le plan interfédéral n'est pas encore adopté et intégrera vraisemblablement des directives qui concernent les entités fédérale et fédérées. L'oratrice indique que les recommandations de ces rapports rédigés tous les cinq ans restent utiles pour outiller et guider les réflexions, les pratiques et les décisions des milieux académiques, de la société civile et des partis appelés à préparer de futures négociations gouvernementales.

Le rapporteur,

Simon Moutquin

La présidente,

Kristien Van Vaerenbergh

wetgeving te herzien. Dat voorontwerp zal de komende weken in de regering worden besproken.

De staatssecretaris heeft de roep om opname van de aanbevelingen in de verschillende actieplannen gehoord. Zij geeft aan dat de voorstelling van het verslag niet kon worden afgewacht om alvast actie te ondernemen en uitvoering te geven aan die plannen, die niettemin al met een aantal aanbevelingen rekening houden. Het interfederaal plan is nog niet aangenomen en zal waarschijnlijk acht slaan op de richtsnoeren die betrekking hebben op zowel de Federale Staat als de deelstaten. De staatssecretaris stipt aan dat de aanbevelingen van die vijfjaarlijkse verslagen nuttig blijven voor het stofferen en aansturen van het denkwerk, de praktijken en de beslissingen van de academische kringen, het middenveld en de partijen die de toekomstige regeringsonderhandelingen mee zullen voorbereiden.

De rapporteur,

Simon Moutquin

De voorzitter,

Kristien Van Vaerenbergh