

---

2021 – 2024

**MESURES FÉDÉRALES DU  
PLAN D'ACTION NATIONAL  
CONTRE LE RACISME**



# SOMMAIRE

## 1. Introduction

- 1.1 Principes de base
- 1.2 Importance d'un processus inclusif et de structures de concertation claires
- 1.3 Budget et responsabilité

## 2. Racisme en Belgique : chiffres

- 2.1 Généralités
- 2.2 Afrophobie
- 2.3 Antisémitisme
- 2.4 Islamophobie
- 2.5 Romaphobie

## 3. Mesures contre le racisme

- 3.1 Mesures transversales
  - 3.1.1. Mener une politique générale et coordonnée
  - 3.1.2. Optimiser le monitoring et l'étude du racisme
  - 3.1.3. Former et sensibiliser contre le racisme
  - 3.1.4. Protéger et soutenir les victimes
  - 3.1.5. Lutter contre la cyberhaine
  - 3.1.6. Stimuler la coopération internationale
- 3.2 Mesures spécifiques au domaine stratégique
  - 3.2.1. Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail
  - 3.2.2. Garantir la sécurité et la protection de chacun
  - 3.2.3. Mener une politique inclusive en matière de santé
  - 3.2.4. Faciliter l'accès aux prêts hypothécaires pour l'accès à la propriété
  - 3.2.5. Mener une politique inclusive en matière de mobilité ferroviaire

## 4. Annexes



# 1. INTRODUCTION

En 2001, la Belgique a signé la déclaration de Durban<sup>1</sup> et s'est ainsi engagée à élaborer un **Plan d'action national contre le racisme**. Ce Plan d'action national contre le racisme concrétise l'engagement que la Belgique a pris il y a 20 ans et répond à la demande de la Commission européenne d'adopter un Plan d'action national d'ici à la fin 2022. Il répond également à la demande de la Commission de garantir que des représentants de la société civile et des organes de promotion de l'égalité de traitement soient associés à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans d'action nationaux contre le racisme.

Le Plan d'action national contre le racisme comprendra des mesures pour chaque entité fédérée et des mesures pour l'autorité fédérale ainsi qu'une partie transversale. Ces mesures reprennent pour chaque entité fédérée et pour l'autorité fédérale, des actions dans le domaine de leurs compétences exclusives. La partie transversale reprendra les parties communes du Plan d'action national.

Le présent document contient les mesures relatives aux compétences de l'autorité fédérale.

---

<sup>1</sup> Déclaration de Durban  
(contexte : [www.un.org/fr/durbanreview2009/](http://www.un.org/fr/durbanreview2009/))  
(texte complet : [www.un.org/french/WCAR/durban\\_fr.pdf](http://www.un.org/french/WCAR/durban_fr.pdf))



# 1. INTRODUCTION

## 1.1 Principes de base

Les mesures fédérales de ce Plan d'action national contre le racisme mettent l'accent sur les critères dits « raciaux » (la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique). En outre, elles visent également la discrimination multiple et intersectionnelle. Le public cible de ces mesures est composé des individus ou groupes d'individus qui sont des victimes potentielles, ou font, ou ont fait l'objet ou ont été ciblés par le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie ou l'intolérance qui y est associée (Déclaration Durban, 2001). Les actions comprises dans les mesures fédérales sont évidemment destinées à avoir un impact durable sur l'ensemble de la société.

Ces mesures fédérales adoptent aussi clairement une approche intersectionnelle. Cela implique qu'elles reconnaissent qu'un individu ou groupe peut être confronté à plusieurs formes de discrimination parce qu'il est aussi porteur de certaines caractéristiques protégées autres que celles dites raciales (ex. conviction religieuse ou philosophique, sexe, âge, langue...). Cette approche signifie donc que ces mesures fédérales prennent en compte la diversité au sein de chaque groupe minoritaire et accordent une attention particulière aux plus vulnérables au sein du groupe cible visé, tels que les femmes ou les enfants d'origine étrangère.

Toutefois, au niveau des actions contenues dans ces mesures fédérales, des actions inclusives seront entreprises dans la mesure du possible et des actions spécifiques aux groupes cibles (LGBTQI+, femmes, Roms, migrants, enfants...) seront menées là où cela s'avère nécessaire.

Une attention particulière est accordée au soutien et à la protection des cibles du racisme, mais aussi à l'information et la sensibilisation contre le racisme de l'ensemble de la société et des acteurs institutionnels.

## 1.2 Importance d'un processus inclusif et de structures de concertation claires

Afin d'accroître l'adhésion et d'en maximaliser l'impact, l'élaboration de ces mesures fédérales est le fruit d'un processus impliquant la société civile, Unia et d'autres organes de promotion de l'égalité. Un dialogue permanent avec les parties prenantes, plus particulièrement avec la société civile, Unia et tout autre organe de promotion de l'égalité sous-tend le processus d'exécution de ces mesures fédérales.

## 1.3 Budget et responsabilité

Lors de l'élaboration de ces mesures fédérales les membres du gouvernement se sont engagés à la bonne mise en œuvre de chaque action et un ou plusieurs ministres responsables ont été désignés pour chaque action.



## 2. RACISME EN BELGIQUE : CHIFFRES

Le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée constituent en 2022 un problème croissant de grande ampleur en Belgique. Les chiffres sur les incidents racistes dont disposent Unia<sup>2</sup>, les services de police et la justice le montrent année après année.

### 2.1. Généralités

Unia a ouvert 897 dossiers concernant les critères « raciaux » en 2021, soit 32,4% de tous leurs dossiers. Ces dossiers concernent principalement les domaines des biens et services (26%), de la vie en société (20,3%) et l'emploi (16,9% des dossiers). En matière de logement, il s'agit principalement de refus de visites ou de location, En ce qui concerne le domaine de la vie en société, il s'agit essentiellement de situations se déroulant dans l'espace public (46,2%) et de conflits de voisinage (44%). Dans l'emploi, ce sont principalement les relations avec le chef, les collègues ou les clients qui posent question (45,7% des situations). On observe aussi de nombreux cas de refus d'embauche en lien avec ce critère, qu'ils soient fondés ou non (18,8% des dossiers). Viennent ensuite les cas de licenciement (15,9%) et ceux liés à l'organisation et/ou les conditions de travail (14,5%). Pour les critères dits raciaux, Unia a ouvert en 2021, 34 dossiers concernant des faits de coups et blessures fondés sur un motif raciste.

En 2021, la police intégrée a répertorié 1594 délits de discrimination par motif (racisme et xénophobie, sur la base du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, des croyances ou de la philosophie de vie), 51 sont basés sur un motif religieux et 1 055 sur un motif raciste ou xénophobe.

Malgré une diminution pour l'année 2021 de 11%, on peut tout de même constater une augmentation préoccupante du nombre de plainte de délits de discrimination par motif au cours de ces 5 dernières années.

En ce qui concerne les chiffres sur la discrimination et la violence à l'encontre des personnes asiatiques, il n'y a pas encore suffisamment de recul pour identifier de réelles tendances. Il y a eu une hausse des actes asiaphobes en lien avec la Covid-19.

<sup>2</sup> Toutes les données d'Unia figurant dans le présent chapitre sont basées sur le Rapport chiffres 2022 et le Rapport chiffres 2021.Unia où sur des chiffres obtenus directement auprès d'Unia.

# 2. RACISME EN BELGIQUE

## 2.2. Afrophobie

Dans une enquête à grande échelle, commandée par la Fondation Roi Baudouin auprès de personnes d'origine étrangère africaine en Belgique, 92% des personnes interrogées ont indiqué que des personnes en Belgique sont victimes d'un traitement inégal, de discriminations ou d'insultes en raison de leur couleur de peau noire. 77 % disent avoir été victimes de discrimination pour cette raison, principalement dans les domaines du logement, de l'éducation, du travail, des biens et services et dans les espaces publics<sup>3</sup>.

## 2.3. Antisémitisme

En 2021, le nombre d'incidents relatifs à des questions en lien avec l'antisémitisme ou le négationnisme atteint un total de 81.

Les dossiers ouverts en 2021 concernent essentiellement des discours haineux dans le domaine des médias, principalement sur les réseaux sociaux (49,1%). Viennent ensuite les domaines de la vie en société (28,1%), en particulier des situations se déroulant dans l'espace public et, enfin, l'emploi (8,8%).

Quant aux comportements dénoncés dans les dossiers que nous avons clôturés en 2021, 65,9% concernent des discours de haine (principalement des propos incitant à la haine, à la violence ou à la discrimination) et 7,3% des actes de haine (harcèlement, coups et blessures, dégradations, etc.). 20,7% des dossiers concernent des discours négationnistes (en hausse par rapport à 2020) qui, dans les cas qui nous sont rapportés, nient, minimisent grossièrement, cherchent à justifier ou approuvent le génocide des Juifs commis par le régime nazi. Enfin, 6,1% concernent des faits de discrimination directe ou indirecte.

En décembre 2018, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a publié une enquête menée à large échelle auprès des communautés juives, e.a. en Belgique. Selon les résultats de l'enquête, 86 % des personnes juives interrogées en Belgique considèrent que l'antisémitisme est un problème très important ou assez important dans notre pays. 87 % des personnes interrogées en Belgique considèrent que l'antisémitisme a augmenté au cours des cinq dernières années. Plus de la moitié des personnes interrogées (55 %) craignent d'être victimes d'une insulte ou d'un harcèlement antisémite au cours des 12 prochains mois, tandis que plus qu'un tiers (41 %) craignent d'être agressés physiquement au cours de la même période. La moitié des personnes interrogées en Belgique (51 %) ont été victimes d'une forme de harcèlement antisémite au cours des cinq années précédant l'enquête. Plus d'un tiers (39 %) ont été victimes d'un tel harcèlement dans les 12 mois précédant l'enquête<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Fondation Roi Baudouin, Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais, 2017, 121-123.

<sup>4</sup> Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Experiences and perceptions of antisemitism Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU Factsheet – Belgium, December 2019, 1-2.

# 2. RACISME EN BELGIQUE

## 2.4. Islamophobie

En matière d'islamophobie, Unia a reçu en 2020 643 signalements et a ouvert 230 dossiers. Ce sont 60 dossiers de moins qu'en 2019. Cette baisse représente une rupture de tendance par rapport aux années précédentes. La plupart des signalements se situent dans le domaine des médias, de l'emploi et du travail.

Les dossiers ouverts par Unia en matière de conviction religieuse/islam montrent surtout un pic en 2016, pic qui peut être lié aux attentats de Paris et de Bruxelles, suivi d'une baisse en 2017 et 2018, et ensuite d'une hausse (négligeable) en 2019. La baisse de 2020 peut être liée à l'impact du confinement et de son lot de mesures qui ont eu pour effet de diminuer le nombre d'échanges possibles entre les citoyens, collègues et élèves, ce qui a pu avoir des répercussions sur les questions d'ordre religieux ou philosophique, rendues moins visibles. L'islam est la religion la plus représentée au niveau des dossiers ouverts pour ce critère (88,1 % des dossiers en matière de conviction religieuse ou philosophique).

Dans le cadre de la Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination – les musulmans (EU-Midis II)<sup>5</sup>, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a interrogé, entre autres, des musulmans belges sur leurs expériences en matière de discrimination et de violence. 30 % des répondants musulmans d'origine nord-africaine ont déclaré avoir été victimes de discrimination en Belgique au cours des 12 mois précédant l'enquête, et 43 % au cours des 5 dernières années. Ce chiffre est nettement inférieur pour les répondants musulmans d'origine turque, avec 21% et 31% respectivement.

59% des répondants musulmans belges pensent que la discrimination fondée sur la religion est relativement fréquente à très fréquente en Belgique, 57% pensent que c'est le cas pour l'origine ethnique ou le contexte migratoire et 49% pensent que c'est le cas pour la couleur de la peau.

Enfin, 37% des répondants maghrébins et 17% des répondants turcs de Belgique ont indiqué qu'ils avaient été harcelés au cours des 12 mois précédant l'enquête.

<sup>5</sup> Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination – les musulmans (EU-Midis II), 2017, 30, 44, 47.

# 2. RACISME EN BELGIQUE

## 2.5. Romaphobie

En 2021, Unia a reçu 46 signalements pour des faits de discrimination à l'égard des populations roms et/ou Gens du voyage soit une augmentation de 27,8% par rapport à l'année précédente. Les chiffres sont aussi en hausse par rapport à la moyenne sur les cinq dernières années avec un différence de +37,7%. Les principaux domaines concernés par les signalements sont les médias ( 14), les biens et services ( 12) et la police et la justice (9).

Dans une enquête à grande échelle auprès des Roms et des Gens du voyage réalisée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, la discrimination dans différents domaines politiques (emploi, enseignement, santé et logement et autres services) au cours de l'année précédant l'enquête était de 19 % pour les gens du voyage et de 21 % pour les Roms en Belgique.

13 % des Gens du voyage et 16 % des Roms en Belgique ont été victimes de discours de haine (tels que des remarques offensantes dans la rue ou en ligne) au cours des 12 mois précédant l'enquête. La plupart des incidents n'ont été signalés nulle part<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Countrysheet : Roms et Gens du voyage en Belgique – principaux résultats de l'enquête de 2019 auprès des Roms et des Gens du voyage, 2020, 3.

## 3. Mesures contre le racisme

Les mesures contre le racisme constituent le corps même de ce document. Le premier volet contient les mesures transversales, subdivisées en six objectifs stratégiques, chacun comportant des objectifs opérationnels et des actions concrètes :

### 3.1 Mesures transversales

- **3.1.1.** Mener une politique générale et coordonnée contre le racisme via une collaboration efficace de tous les partenaires
- **3.1.2.** Optimiser le monitoring et l'étude du racisme
- **3.1.3.** Former et sensibiliser contre le racisme
- **3.1.4.** Protéger et soutenir les victimes
- **3.1.5.** Lutter contre la cyberhaine
- **3.1.6.** Stimuler la coopération internationale dans la lutte contre le racisme

Le deuxième volet concerne les mesures spécifiques au domaine stratégique. Il s'agit des domaines suivants : emploi, sécurité et protection, santé et bien-être, mobilité, facilitation de l'accès à la propriété :

### 3.2 Mesures spécifiques aux domaines stratégiques

- **3.2.1.** Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi :
- **3.2.2.** Garantir la sécurité et la protection de chacun
- **3.2.3.** Mener une politique inclusive en matière de santé et de bien-être, et de l'aide aux personnes.
- **3.2.4.** Faciliter l'accès aux prêts hypothécaires pour l'accès à la propriété
- **3.2.5.** Objectif stratégique Mener une politique inclusive en matière de mobilité ferroviaire (SNCB-Infrabel)

# 3. MESURES

## 3.1. Mesures transversales

### 3.1.1. Objectif stratégique :

Mener une politique générale et coordonnée contre le racisme via une collaboration efficace de tous les partenaires

#### Objectif opérationnel 1 :

Maintenir un dialogue permanent avec les parties prenantes, en particulier avec la société civile qui lutte contre le racisme et les organes de promotion de l'égalité.

Un dialogue continu est maintenu au niveau fédéral tout au long du processus entre les responsables politiques, les organismes de promotion de l'égalité et la société civile au sens large, y compris la Coalition NAPAR.

#### *Propositions d'actions*

### 1. Mettre en œuvre le programme de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine

Un programme d'actions concrètes autour des trois piliers de la Décennie : la reconnaissance, la justice et le développement sera mis en œuvre.

#### Compétence :

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres,  
à l'Égalité des chances et à la Diversité

#### Objectif opérationnel 2 :

Soutenir et encourager les initiatives des organisations de la société civile qui luttent contre le racisme et contribuent à la citoyenneté et au vivre-ensemble.

#### *Propositions d'actions*

### 2. Le soutien aux organisations représentatives « coupoles » des personnes d'origine étrangère.

Pour une bonne mise en œuvre et évaluation des mesures fédérales du Plan d'Action National de lutte contre le racisme, les organisations « coupoles » représentatives des intérêts des personnes d'origine étrangère sont essentielles pour les autorités. C'est pour cette raison que ces organisations bénéficieront d'un soutien financier.

En concertation avec la société civile, nous mettrons également en place un comité de monitoring des mesures.

#### Compétence :

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres,  
à l'Égalité des chances et à la Diversité

# 3. MESURES

## 3.1.2. Objectif stratégique : Optimiser le monitoring et l'étude du racisme

L'étude de 2016 « Le racisme en Belgique 15 ans après la Déclaration de Durban : le temps d'un plan d'action interfédéral contre le racisme » (“Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme”) contient un inventaire des besoins en matière de recherche et des recommandations pour l'optimisation du monitoring et de la recherche sur le racisme. Plusieurs de ces besoins pour l'autorité fédérale sont pris en compte dans le cadre de cet objectif stratégique.

Cela nécessite des études quantitatives et qualitatives sur la discrimination, le racisme et les inégalités structurelles sur base des critères dits « raciaux », et des convictions religieuses ou philosophiques, en prêtant également attention aux effets liés aux interactions entre ces critères et d'autres critères de discrimination. Sur la base d'une approche intersectionnelle dans le cadre de ce plan d'action, un monitoring et la recherche portant sur différents critères protégés sont essentiels. Par exemple, il convient de travailler à l'harmonisation de la collecte de données dans les différentes bases de données accessible au public et d'étudier si et comment ces différentes bases de données des administrations peuvent échanger des données entre elles (voir le projet IEDCB ci-dessous) et peuvent être distribuées aux institutions de recherche pour analyse. Ce monitoring est évalué régulièrement. Des études et monitorings doivent également être réalisés afin d'examiner comment les autorités peuvent mener une politique plus intersectionnelle. Des recherches historiques indépendantes sur des périodes bien définies de l'histoire belge et leur impact sur le racisme et la discrimination aujourd'hui sont également menées. Enfin, d'autres recherches sur le racisme sont également menées dans les différents domaines politiques traités dans ce plan d'action.

### Objectif opérationnel 1 :

#### Améliorer la collecte différenciée de données qualitative et quantitative

La récolte de données permet d'exposer certains mécanismes préjudiciables et de visibiliser clairement certaines formes de discrimination structurelle. On suppose parfois à tort que ceci implique que les individus soient obligés de faire enregistrer leur origine ethnique. Ce n'est pas du tout l'intention. Il est avant tout question d'étudier la mesure dans laquelle de meilleures données statistiques peuvent être générées au niveau des administrations et des services de police, sur base d'une auto-identification et du traitement des données anonymes ou anonymisées, et de permettre la mise en œuvre d'une politique antiraciste plus efficace, tout en respectant la réglementation RGPD<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Une description de ce cadre juridique se trouve à la page 21 du rapport final du projet « Improving Equality Data Collection in Belgium », [www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/donnees-sur-linegalite-la-discrimination-en-belgique](http://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/donnees-sur-linegalite-la-discrimination-en-belgique).

# 3. MESURES

## **Propositions d'actions :**

### **3. Le soutien aux organisations représentatives « coupoles » des personnes d'origine étrangère.**

Pour une bonne mise en œuvre et évaluation des mesures fédérales du Plan d'Action National de lutte contre le racisme, les organisations « coupoles » représentatives des intérêts des personnes d'origine étrangère sont essentielles pour les autorités. C'est pour cette raison que ces organisations bénéficieront d'un soutien financier.

En concertation avec la société civile, nous mettrons également en place un comité de monitoring des mesures.

#### **Compétence :**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres,  
à l'Égalité des chances et à la Diversité**

### **4. Projet consécutif Improving equality data collection in Belgium (IEDCB II)**

Le projet « Improving equality data collection in Belgium » (IEDCB) (juin 2020 – juin 2021) se limite aux critères dits « raciaux », des convictions religieuses et philosophiques, LGBT et le genre. Les critères protégés qui ne sont pas inclus dans le projet, tels que le handicap, l'état de santé, l'âge... sont pris en compte dans un projet consécutif (IEDCB II) et croisés avec les critères dits « raciaux » et les convictions religieuses et philosophiques, l'objectif étant d'arriver à un aperçu de toutes les données relatives à l'égalité disponibles, et à leur mise à disposition des institutions de recherche pour analyse. La coopération avec Unia, l'IEFH, Statbel le SPF Sécurité sociale, le SPP Intégration sociale, le bureau du plan, le SPF Emploi sera renforcée.

#### **Compétence :**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres,  
à l'Égalité des chances et à la Diversité**

### **5. Mener une recherche sur l'inclusion de questions relatives à l'ethnicité dans le Moniteur de sécurité**

Le Moniteur de sécurité est une vaste enquête périodique sur la population réalisée par la police fédérale en collaboration avec le Service public fédéral de l'Intérieur et les autorités locales. Il est basé sur une série de questions adressées aux citoyens et portant sur le thème de la sécurité, telles que le sentiment d'insécurité, les problèmes de quartier, la prévention, la victimisation et la qualité de l'action de la police. UNIA a suggéré d'explorer dans quel contexte juridique et de quelle manière l'axe d'analyse de l'ethnicité peut être le mieux intégré dans un questionnaire standardisé – à travers des questions et/ou un échantillonnage adapté. Lorsque la méthodologie fournie par UNIA sera claire, la mesure dans laquelle ces recommandations peuvent être reflétées dans le Moniteur de sécurité 2024 sera examinée

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 2 : Réaliser des recherches indépendantes en collaboration avec des groupes cibles spécifiques, notamment sur un plan historique et encourager les initiatives commémoratives**

Jusqu'à présent, certains épisodes de l'histoire de la Belgique ont été insuffisamment étudiés, en particulier l'impact de ces périodes sur les formes contemporaines de racisme et de discrimination.

### ***Propositions d'actions :***

#### **6. Recherche sur l'impact de l'histoire coloniale de la Belgique jusqu'à nos jours**

Des recherches seront menées sur le (néo/post) colonialisme et la décolonisation. Les différentes autorités analyseront la faisabilité et l'opportunité de la mise en œuvre des différentes propositions de recherche. Cela peut se traduire par la réalisation d'études pertinentes et appropriées. Les domaines de recherches déjà couverts par la Commission « passé colonial » ou celles relatives à d'autres dossiers ( ex dossier des enfants Métis de Belgique) seront pris en compte.

Des mesures seront prises afin de soutenir les initiatives commémoratives.

Une étude quantitative et qualitative est réalisée sur les expériences de discrimination et de délits de haine, y compris les perceptions de l'accès aux droits. La dimension de genre est également intégrée.

#### **Compétences :**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité  
Premier Ministre ( aspect commémoratif)**

# 3. MESURES

## 3.1.3. Objectif stratégique : Formation et sensibilisation contre le racisme

### Objectif opérationnel 1 : Assurer une formation sur le racisme destinée aux professionnels

#### *Propositions d'actions*

#### **7. La thématique de racisme sera incluse dans les formations du personnel des acteurs qui contribuent à la mise en œuvre des politiques de migration et également la police.**

Ainsi, l'Office des étrangers, Fedasil et le Conseil du Contentieux des Etrangers évalueront et compléteront leur offre de formation avec des thèmes comme le racisme et les préjugés inconscients et non-intentionnels. Le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, continuera son attention pour la thématique de racisme dans son offre de formations.

#### **Compétences :**

Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration

CGRA/CGVS

RVV/CCE

#### **8. Formation spécialisée « Diversité – Personne de référence en matière de discrimination et de délits de haine » pour les fonctionnaires de référence**

La formation de base destinée aux fonctionnaires de référence de la COL 13/2013 est régulièrement organisée afin de permettre aux nouveaux fonctionnaires de référence de se former. Elle est actualisée en fonction des recommandations issues de l'étude de l'INCC sur le sous-rapportage et les classements sans suite des délits de discrimination (2020)<sup>8</sup>.

#### **Compétence :**

Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

#### **9. Formation spécialisée « Lutte contre les délits de haine et discriminations » pour les magistrats de référence**

La formation spécialisée « Lutte contre les délits de haine et discriminations » a pour but d'approfondir la connaissance spécialisée des magistrats de référence concernant les discours et délits de haine.. Cette formation est actualisée en fonction des recommandations sortant de l'étude de l'INCC sur le sous-rapportage et les classements sans suite des délits de discrimination (2020).

La formation d'un jour est également ouverte à tous les magistrats, référendaires et juristes de parquet intéressés

#### **Compétence :**

Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord

<sup>8</sup> <https://incc.fgov.be/combattre-la-discrimination-et-la-haine-un-role-tant-pour-la-justice-que-pour-toute-la-societe>

# 3. MESURES

## **10. Formation de base « Lutte contre les délits de haine et discriminations » des stagiaires judiciaires**

La formation de base « Lutte contre les délits de haine et discriminations » sensibilise les stagiaires judiciaires à la présence de délits de haine et de formes de discriminations dans la société, mais aussi dans () l'application du cadre juridique, y inclus la COL 13/2013. Cette formation de deux jours est organisée sur base annuelle et est ouvert à tous les magistrats intéressés.

**Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

## **11. Formation « Diversité à l'audience » pour la magistrature**

Cette formation destinée aux magistrats du siège et du parquet entend clarifier comment les préjugés et stéréotypes peuvent influencer le processus judiciaire de façon indirecte. Elle vise à attirer l'attention sur la manière dont la diversité peut avoir une influence sur la relation avec le justiciable et à reconnaître quand ce facteur opère dans le processus judiciaire.

**Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

## **12. Modification de la formation de base et continue des magistrats en matière de déontologie et d'éthique**

L'Institut de formation judiciaire intégrera l'arrêt Lachiri et la nouvelle disposition de l'article 759 du Code Judiciaire ( qui a été adopté en 2021) dans la formation initiale et continue des magistrats en matière de déontologie et d'éthique. Dans ce contexte, l'objectif est de sensibiliser à la possibilité pour le public ou les personnes comparaisant devant un tribunal de porter des symboles religieux.

**Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

# 3. MESURES

## **13. Module de formation à l'attention de la Police intégrée sur le discours de haine**

La thématique des discours de haine sera intégrée pour les fonctionnaires de police dans le cadre de l'éducation, de la formation et de l'entraînement sur le racisme et la discrimination.

Une attention particulière est accordée à :

- le phénomène en général
- illustré par des formes possibles de discours de haine, tels que les discours de haine afrofobe, antisémite, islamophobe et romaphobe ;
- un rafraîchissement du cadre juridique, avec des explications sur les caractéristiques spécifiques d'Internet ;
- explication des méthodes de détection des discours de haine en ligne, y compris, entre autres, les outils dont dispose la police fédérale, au sein de l'unité d'investigation Internet, pour détecter, signaler et supprimer les discours de haine en ligne.
- en tenant compte des besoins et des sensibilités de la cible.

Compte tenu des évolutions rapides dans ce domaine, cette formation sera mise à jour régulièrement. Compte tenu du contexte actuel, l'attention sera donc portée sur les différentes communautés qui peuvent être affectées par les discours de haine.

Ce point est traité dans le cadre de la formation de base de tous les cadres en utilisant des méthodes et moyens pédagogiques et didactiques adaptés au public.

Le module élaboré autour de cette thématique est également proposé comme formation continuée.

**Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

## **14. Module de formation sur le discours de haine à l'attention de la magistrature**

Un module de formation sur le discours de haine, destiné aux magistrats (IFJ) dans le cadre de la COL 13/2013 sera intégrée dans la formation pour les magistrats de référence. Cette formation est régulièrement actualisée.

**Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

## **15. Intégrer la pratique du profilage professionnel et l'évitement de la polarisation dans tous les programmes de formation de base de la Police Intégrée**

Au sein des formations de base de la police intégrée, un volet spécifique de la formation de base est consacré au profilage/ professionnel. Le cadre d'action pour le profilage/ professionnel est intégré dans ce volet de formation.

La formation encourage la réflexion critique sur son propre fonctionnement, celui de ses collègues et de l'équipe. Les compétences en matière de communication, et la compréhension de l'importance d'une police orientée vers la communauté sont également abordées. Mais surtout, la réflexion sur les mécanismes de sélection, la prise en compte de la diversité de la société, la signification et les conséquences de la différence des cadres de référence et le risque de polarisation sont des éléments qui sont abordés dans ce volet de formation.

Outre des modules de formation spécifiques consacrés à l'éthique policière et l'intégrité, les thèmes du profilage/ contrôle professionnel et du risque de polarisation sont également abordés de manière transversale dans tous les modules et exercices pratiques.

**Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

# 3. MESURES

## **16. Organisation de la formation "Réagir aux commentaires discriminatoires de la part de collègues" (Unia) à tous les membres du personnel de la Police intégrée.**

Dans une première phase, un renforcement est prévu des compétences de tous les formateurs et dirigeants chargés de cours dans les écoles de police sur les questions de non-discrimination (cadre légal via le module de base antiracisme et législation anti-discrimination) et sur la gestion de la diversité d'un groupe (ex : réagir aux propos discriminatoires entre aspirants/collègues, etc.).

Dans une deuxième phase, des efforts seront faits pour maximiser la participation des membres de la Police intégrée à la formation « Réagir aux commentaires discriminatoires de la part de collègues ». Ainsi, la police intégrée continue à investir dans le développement des compétences de communication et des compétences éthiques de l'ensemble du personnel policier : armer les membres de la Police Intégrée pour faire face à des dilemmes éthiques et les aider à se positionner en cas de dysfonctionnement des collègues.

### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

## **17. Optimiser la gestion, par le personnel de police, des comportements agressifs des citoyens et /ou des déclarations inappropriées**

Le travail de la police est une mission complexe qui met à l'épreuve la capacité mentale de chaque membre de la Police intégrée à faire face aux comportements inappropriés ou agressifs. En raison de la confrontation avec l'agression, de la diminution de l'acceptation sociale de l'autorité et de la pression organisationnelle croissante, les membres de la Police intégrée sont également confrontés à des plaintes psychosociales qui peuvent se manifester par de l'absentéisme ou de l'évitement, de l'irritabilité, mais aussi par un comportement policier plus dur et qui peut être perçu comme plus agressif. La profession de policier devient, de plus en plus, une profession complexe. Une plus grande attention à la résilience doit être accordée au moyen de formations adéquates au sein des services de police.

### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

## **18. La thématique du racisme, de la discrimination et de la diversité dans les formations et du personnel bien-être au travail, et plus généralement aux membres du personnel des services publics**

Les membres dirigeants du personnel et, plus généralement, le personnel des administrations fédérales suivent à intervalles réguliers des processus de formations et d'accompagnements destinés à les sensibiliser sur le racisme, la discrimination et la diversité au sein de la fonction publique. Ces processus de formations et d'accompagnement abordent cette thématique de façon extensive et adaptée à la fonction des bénéficiaires, le cas échéant au travers de toutes les étapes d'une carrière dans la fonction publique (procédure de sélection, entretiens et descriptions de sélection, promotions, procédures disciplinaires, ...).

# 3. MESURES

Les résultats obtenus grâce aux audits, monitorings, et tests de discrimination<sup>9</sup> effectués au sein des administrations sont également incorporés et exposés lors de processus. Un focus spécifique sur la législation anti-discrimination et la législation bien-être est également prévu, l'idée étant que les membres de la fonction publique soient conscients de leurs droits et des obligations qui leur incombent.

En addition de ces formations et accompagnements, les administrations fédérales rendent également obligatoire le suivi de la formation eDiv<sup>10</sup> (elle-même enrichie moyennant un soutien financier suffisant alloué à Unia) pour certaines fonctions (à définir).

## Compétence :

Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

## Objectif opérationnel 2 : Vers une communication plus inclusive par les autorités publiques

La diversité devient implicitement et explicitement le point de départ de la politique de communication des autorités publiques. Ainsi, l'on s'adresse à tout le monde, indépendamment de toute conviction religieuse ou philosophique, origine, ethnicité, ascendance, etc., et ce, dans un langage clair. Les pouvoirs publics veillent à ce que leur communication soit diffusée via différents canaux et s'assurent que la diversité soit suffisamment reflétée.

## Propositions d'actions :

### 19. Développement d'une communication inclusive pour les autorités publiques.

L'administration fédérale de l'égalité des chances, dresse un inventaire des initiatives qui ont déjà été prises au niveau de leur entité sur la communication inclusive. Sur base des lacunes identifiées dans cet inventaire, les autorités fédérales pourront identifier des moyens d'action, par exemple en proposant des formations aux responsables de la communication des pouvoirs publics.

## Compétence :

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

<sup>9</sup>A comprendre selon la typologie proposée par Pieter-Paul Verhaeghe et Koen Van Der Bracht dans leur article « Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? », Sociologos Jaargang 2017, Volume 38, Numéro 1, p 186. Il s'agit donc de tout test permettant de détecter un comportement discriminatoire de la part d'une personne, que ce test se soit déroulé ou non au moyen d'une demande discriminatoire, en référence à un profil de référence ou « profil-contrôle », et ait impliqué ou pas un contact personnel avec la personne testée. Cet ensemble vise tant le mystery shopping (mystery calls et mystery mails ; mystery visits) que les tests pratiques (tests de situation ; tests de correspondance)...

<sup>10</sup> <https://www.ediv.be/>

# 3. MESURES

## 3.1.4. Objectif stratégique : Protéger et soutenir les victimes

Les victimes de discrimination et de racisme ne trouvent pas toujours le chemin vers un bureau de police, un organe de contrôle externe ou organe de promotion de l'égalité, comme Unia, pour signaler des faits racistes ou discriminatoires. Il peut y avoir plusieurs raisons, entre autres: les victimes peuvent ne pas être conscientes que certains faits constituent des infractions et sont donc punissables sur base de la législation anti-discrimination ou pénale, la peur de représailles, la charge difficile de la preuve, ... Des mesures sont prises pour assurer un accueil et une assistance sur mesure des victimes en tenant compte de leur manque de connaissance de la législation et de l'importance de créer des espaces sûrs et de confiance.

### **Objectif opérationnel 1: Mieux informer les victimes et leur assurer un accueil et une assistance sur mesure**

#### ***Propositions d'actions :***

#### **20. Prise en compte de l'impact psychosocial des délits de haine, discours de haine et faits de discrimination par l'ensemble des services policiers qui assurent l'accueil et l'assistance aux victimes**

Premièrement, la capacité en matière de personnel qui exerce la fonction d'assistance aux victimes dans les unités opérationnelles de la police intégrée est évaluée et si besoin, renforcée. Deuxièmement, la qualité des prestations de l'ensemble des services de la police intégrée qui assurent l'accueil et l'assistance des victimes est assurée au moyen de formations et (éventuellement) d'intervisions.

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

#### **21. Mieux faire connaître les points de signalement**

Cette action vise à informer le large public sur les lieux où il est possible de signaler des cas de discrimination et de racisme.

#### **Compétence :**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 2 :**

### **Augmenter l'accessibilité des mécanismes de plainte**

#### **Propositions d'actions :**

#### **22. Cartographie et optimisation des points de signalement et évolution vers un guichet virtuel unique pour les signalements**

Les points de signalements sont (davantage) cartographiés (points de signalement d'institutions des droits humains/organes de promotion d'égalité, Unia, IEFH, ...), points de signalement de la société civile,... Sur cette base, en concertation et en respectant l'autonomie de chaque instance, une optimisation des points de signalements peut être effectuée et les renvois nécessaires sont prévus afin de garantir l'accessibilité de ces services à toute personne victime de discrimination. La complémentarité du travail réalisé en matière de signalements par les associations actives auprès des victimes et les organes de promotion de l'égalité est également prise en considération.

On examine comment un guichet virtuel unique peut être développé qui aide les citoyens à identifier l'organisme compétent pour traiter leur plainte. Ce guichet unique dirigerait alors les personnes vers l'institution compétente, renvoi dans lequel, idéalement, en conformité avec la législation de protection de la vie privée, certaines données pourront également être transférées.

#### **Compétence :**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

## **Objectif opérationnel 3 : Améliorer l'accès à la justice**

#### **23. Informer sur le statut de la personne lésée**

La pratique actuelle sur ce point sera évaluée et optimisée dans la mesure du possible. En fonction de cette évaluation, une session d'information pourra être organisée pour rappeler aux policiers de première ligne la procédure de déclaration de personne lésée, telle que prévue à l'art. 5bis du Titre préliminaire du Code de procédure pénale. Ainsi, lorsqu'une victime se présente aux services de police, le fonctionnaire de police concerné pourra fournir une explication correcte et compréhensible à la victime sur le statut de la personne lésée.

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

# 3. MESURES

## 3.1.5. Objectif stratégique : Lutter contre la cyberhaine

La diffusion de messages de haine sur Internet connaît une évolution inquiétante. La lutte contre la diffusion de messages de haine punissables nécessite une approche stratégique spécifique, inclusive, intersectionnelle et ciblée. Le cadre normatif sera renforcé. Ainsi, entres autres, la révision de l'article 150 de la Constitution est en cours d'analyse<sup>11</sup>. L'approche au niveau européen visant à éliminer sur une base volontaire les messages de haine en ligne au moyen d'un code de conduite élaboré avec des plateformes Internet sera complétée par des mesures plus contraignantes, notamment en termes d'obligations à charge des plateformes dans le cadre de la proposition de règlement concernant un marché unique des services numériques (Digital Services Act) et modifiant la directive 2000/31/CE (ci-après : DSA).

Outre le renforcement des mesures relatives au retrait de discours de haine en ligne, il est nécessaire de sensibiliser et responsabiliser les fournisseurs de services de communications électroniques, de services de partage de vidéos et de service de médias audiovisuels<sup>12</sup> tout comme leurs utilisateurs aux préjugés inconscients en matière de racisme et de discrimination. Quant aux auteurs de discours de haine punissable l'approche prévue dans la circulaire COL 13/2013 peut être actualisée et adaptée. Même si l'approche pénale ne peut pas tout résoudre, il est crucial et urgent de mettre un terme au sentiment d'impunité actuel. Les victimes doivent, par exemple être encouragées à déposer une plainte.

Toutes les actions retenues dans cet objectif stratégique dans le domaine de la cyberhaine se réaliseront dans le respect du principe de la liberté d'expression et, de manière complémentaire aux actions qui seront prévues au niveau européen, principalement par le DSA.

---

<sup>11</sup>Accord de gouvernement fédéral p.84 « Nous supprimerons également l'inégalité des poursuites des différents types de délits haineux »

<sup>12</sup>Les fournisseurs de services de communications électroniques concernent toute personne morale qui fournit un service de communications électroniques ; les fournisseurs de services de partage de vidéos concernent toute personne physique ou morale qui fournit un service de partage de vidéos ; le service de médias audiovisuels concerne tout service relevant de la responsabilité éditoriale d'un éditeur de services, dont l'objet principal ou une partie dissociable de celui-ci est la communication au public de programmes télévisuels ou sonores, linéaires ou non linéaires, par le biais de réseaux de communications électroniques, dans le but d'informer, de divertir, d'éduquer ou d'assurer une communication commerciale (art. 1.3-1 15°-16°-52° du décret de la Communauté française du 4 février 2021 relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos).

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 1 : Rendre plus clair, plus strict et plus performant le cadre légal concernant les messages de haine, entres autres, en ce qui concerne les obligations à charge des plateformes**

### **Propositions d'actions :**

#### **24. Analyse de la révision de l'article 150 de la Constitution**

L'article 150 de la Constitution constitue, à l'état actuel, un obstacle majeur dans lutte contre les discours de haine punissables et doit être révisé. Pour cette raison, une analyse de la révision est effectuée. Une extension de la correctionnalisation des délits de presse peut conduire à une poursuite pénale efficace de tous les discours de haine en ligne, sans préjudice du principe de la liberté d'expression et de la liberté journalistique. Actuellement, sur base de l'article 150 de la Constitution, seuls les discours haineux racistes et xénophobes peuvent être traités par un tribunal correctionnel. Les délits de presse homophobes et islamophobes, entres autres, doivent être jugés par un jury visé à l'article 150. En pratique, cette distinction conduit souvent à une impunité réelle pour les délits de presse autres que racistes ou xénophobes. L'article 150 de la Constitution a été déclaré sujet à révision. Cela offre la possibilité d'assurer le même traitement procédural pour tous les délits de presse inspirés par la haine envers une personne ou groupe sur base d'un critère protégé, tout en garantissant l'efficacité de la poursuite pénale pour les cas autres que le racisme ou la xénophobie.

#### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord  
Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

## **Objectif opérationnel 2 : Renforcer les mesures de prévention, et en particulier renforcer l'éducation aux médias**

Il est souhaitable de mettre l'accent sur la sensibilisation de la population à l'utilisation de fournisseurs services Internet/plateformes Internet au regard de la problématique du discours de haine. Les fournisseurs de services et plateformes Internet, et en particulier les plus grandes plateformes tels que Facebook, Twitter, Instagram devraient être encouragés à développer davantage leurs initiatives dans ce domaine. Non seulement en adaptant leurs conditions d'utilisation, mais aussi en jouant un rôle actif de sensibilisation, en collaboration et en concertation avec les acteurs de l'éducation aux médias et de la société civile. Les fournisseurs de services de plateformes vidéo sont aujourd'hui déjà tenus de prévoir des mesures et des outils efficaces d'éducation aux médias et de sensibiliser les utilisateurs à ces mesures et outils.

En outre, des stratégies efficaces concernant les approches de discours contextualisant et alternatifs et le contre-discours seront déployées. Les acteurs non étatiques, pertinents dans le développement de telles mesures, seront également impliqués dans ce processus d'élaboration. Les acteurs seront déterminés en fonction de la stratégie et de l'objectif poursuivi.

# 3. MESURES

## **Proposition d'actions :**

### **25. Sensibiliser le grand public sur les plateformes Internet**

En concertation avec les plateformes Internet, l'autorité publique sensibilise le grand public à l'usage de ces plateformes. La capacité des usagers de ces plateformes à analyser les discours, à ne pas participer à leur propagation et à les signaler est renforcée.

#### **Compétences :**

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée, de la Régie des bâtiments et des Institutions culturelles fédérales

### **26. Sensibilisation des plateformes internet**

Sensibiliser les plateformes afin qu'elles puissent plus rapidement détecter et supprimer les messages discriminatoires ou haineux, et encourager les plateformes à sensibiliser leurs utilisateurs.

#### **Compétences :**

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée, de la Régie des bâtiments et des Institutions culturelles fédérales

### **27. Gérer la zone grise entre "discours préjudiciable et discours de haine" ?**

Initier des recherches orientées vers l'action sur l'influence des discours choquants, dérangeants et blessants qui ne sont pas punissables et sur le risque de tels discours pour la société, afin que les conclusions puissent être prises en compte dans les initiatives de sensibilisation et autres initiatives utiles, sans toutefois viser à interdire les messages nuisibles non criminels. Cette recherche sera menée en coopération avec la société civile, Unia et d'autres acteurs concernés.

#### **Compétences :**

Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée, de la Régie des bâtiments et des Institutions culturelles fédérales

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

### **28. Les autorités soutiennent les initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances et la**

**lutte contre le racisme sur Internet**, et particulièrement sur les réseaux sociaux, et les actions de la société civile en matière de sensibilisation et de lutte contre la cyberhaine.

#### **Compétences :**

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée, de la Régie des bâtiments et des Institutions culturelles fédérales

# 3. MESURES

## 29. Soutien de la politique proactive contre le discours de haine, au niveau de la police

Donner aux autorités policières les moyens adéquats pour mener une politique plus proactive en matière de lutte contre les discours de haine et, si nécessaire, investir dans les ressources humaines et les moyens techniques pour y parvenir. La surveillance purement humaine des discours de haine en ligne étant insuffisante, le déploiement d'outils technologiques est à l'étude. Ceci afin de soutenir la détection des discours de haine en ligne, par exemple au moyen d'algorithmes et d'ensembles de données spécifiques. Il sera veillé à ce que les garanties nécessaires soient toujours en place afin de respecter les droits fondamentaux.

### Compétences :

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée, de la Régie des bâtiments et des Institutions culturelles fédérales

## Objectif opérationnel 3 : Dialoguer de manière structurée et concertée avec des plateformes sur Internet pour lutter contre le racisme

### Propositions d'actions :

## 30. Promouvoir des partenariats plus étroits entre acteurs publics et privés

L'arsenal législatif est complété par des mesures d'accompagnement en coopération avec les plateformes Internet. Des partenariats plus étroits, pouvant être bilatéraux, seront encouragés entre la police intégrée, le ministère public, les organes de promotion de l'égalité, et les plateformes Internet elles-mêmes.

### Compétences :

Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

## 31. Désignation de points de contact uniques

Quant à la désignation de points de contact uniques au sein des plateformes Internet et des administrations publiques, ils permettent de faciliter le contact et la collaboration entre les autorités et les plateformes Internet. En effet, le développement croissant de la problématique de discours de haine en ligne et la multitude des acteurs belges impliqués requiert une meilleure structuration des contacts et des initiatives.

### Compétences :

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité  
avec les Ministres compétents

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 4 : Développer la politique pénale et la justice réparatrice**

### **32. La circulaire COL 13/2013 peut être actualisée et adaptée afin d'assurer une application adéquate de la législation sur les discours de haine.**

La révision et la modification de la COL 13/2013 sont traitées dans le cadre de l'OS Garantir la sécurité et la protection de chacun.

### **3.1.6. Objectif stratégique : Stimuler la coopération internationale dans la lutte contre le racisme**

#### **Objectif opérationnel 1 : Stimuler l'échange des bonnes pratiques à l'international**

Dans le cadre de ses missions de rapportage auprès des organismes internationaux de protection des droits humains, les autorités abordent expressément les actions entreprises dans le cadre de ces mesures fédérales et s'enquière des initiatives menées dans les autres Etats Parties. Les diverses réunions de travail organisées, dans ou en dehors de ce contexte de rapportage, constituent également une telle occasion.

Les représentants de la société civile évaluent l'opportunité et la faisabilité d'entrer en contact ou d'entretenir des contacts rapprochés avec leurs homologues à l'étranger, dans une optique de partage des bonnes pratiques. La société civile s'inspire des exemples étrangers et les promeut vis-à-vis de ses interlocuteurs à l'échelle nationale.

#### **Propositions d'actions :**

### **33. Dans le cadre de leurs missions de rapportage international, les administrations s'inspirent activement des bonnes pratiques des autres Etats Parties**

Les administrations assurent de manière transparente, ponctuelle et participative leurs missions de rapportage international, et, dans ce cadre, s'inspirent activement des bonnes pratiques des autres Etats Parties.

La Belgique étant Partie à bon nombre de Conventions et Traités internationaux portant sur la matière de l'emploi et du racisme, les administrations chargées d'assurer le rapportage auprès des Comité d'experts disposent d'un accès direct aux rapports et pratiques partagés par les autres Etats Parties.

Les administrations assurent un suivi de ces bonnes pratiques et partagent leur analyse avec les autres administrations et gouvernements compétents.

Inversement, les mêmes administrations se chargent de visibiliser et de vulgariser les bonnes pratiques développées en Belgique auprès des autres Etats Parties.

En ce qui concerne le CERD, la Belgique veillera à, comme avec tous les organes de traités, à assurer un rapportage dans les délais, en concertation avec les différentes instances compétentes, et en bonne interaction avec la société civile.

#### **Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

**Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité**

**Premier ministre, chargé des Affaires étrangères et des Affaires européennes**

# 3. MESURES

## **34. La société civile crée et entretient des contacts durables avec leurs homologues à l'étranger dans une optique d'échange d'expérience et de bonnes pratiques**

Les représentants de la société civile sont également impliqués dans l'échange de bonnes pratiques au niveau international. Pour ce faire elles évaluent l'opportunité et la faisabilité d'entrer en contact ou d'entretenir des contacts rapprochés et durables avec leurs homologues à l'étranger et les organisations coupoles, dans une optique de partage des bonnes pratiques. La société civile s'inspire des exemples étrangers et les promeut vis-à-vis de ses interlocuteurs, y compris les administrations et le monde politique à l'échelle nationale.

Dans la mesure du possible et moyennant un temps de préparation suffisant, les postes diplomatiques et consulaires belges appuieront les représentants de la société civiles dans ces missions à l'étranger.

### **Compétences :**

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité  
Premier ministre, chargé des Affaires étrangères et des Affaires européennes

## **3.2. Mesures spécifiques au domaine stratégique**

### **3.2.1. Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi**

Le marché du travail représente un terrain vaste, couvrant des domaines et impliquant des acteurs aussi nombreux que variés, tels que les employeurs et les travailleurs, les partenaires sociaux, les administrations fédérales, régionales et locales, les organes de promotion de l'égalité, les représentants de la société civile, ...

Cet objectif stratégique (OS) se compose d'objectifs opérationnels (OO) portant sur : (1) le secteur privé, (2) le secteur public, (3) les services d'inspection sociale, . Ces objectifs opérationnels sont forts liés . Là où c'est pertinent, les références nécessaires ont été insérées.

Dans cet objectif stratégique une attention toute particulière est dédiée à la concertation et la collaboration entre les acteurs stratégiques, au renforcement de leurs capacités, et à la responsabilisation des acteurs concernés. L'amélioration de la collecte de données qualitatives et quantitatives est jugée nécessaire pour, d'une part, garantir l'établissement d'objectifs chiffrés intelligents, et, d'autre part, permettre aux autorités de développer des politiques pertinentes, et d'estimer l'impact de ces mesures sur base d'informations tangibles et objectives.

# 3. MESURES

Un équilibre est autant que possible maintenu entre les actions de nature proactives et préventives, destinées à stimuler et accompagner les parties prenantes, et les actions de nature plus réactives et correctrices. Dans les deux cas, les actions préventives et correctrices représentent un instrument privilégié dont il est nécessaire d'assurer le développement et l'implémentation.

Enfin, la société civile et Unia sont également soutenus et impliqués dans la dynamique de ces actions, de sorte qu'ils remplissent leurs missions dans des conditions optimales et que leurs contributions soient dûment prises en compte.

## Quelques chiffres :

Dans le Monitoring socioéconomique du marché du travail et de l'origine<sup>13</sup>, Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale mettaient en lumière plusieurs phénomènes discriminatoires qui ont inspiré les actions reprises dans le présent Plan. En effet, le taux d'emploi pour les personnes d'origine belge est le plus élevé avec 73,7 %, et le taux de chômage, le plus bas, avec 4,8 %. À l'inverse, le taux d'emploi le plus bas vise les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, et le taux de chômage reste le plus élevé pour les personnes d'origine maghrébine (19,4 % pour les 18-64 ans). Logiquement, le taux d'inactivité pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient est également le plus élevé (56,2 %)<sup>14</sup>.

Le niveau de salaire constitue également un indice important de ce déséquilibre. Les personnes originaires d'un 'autre pays asiatique', de l'UE-13 et de l'Amérique du Sud/Centrale sont fortement surreprésentées dans la frange de travailleurs percevant un bas salaire ; les travailleurs originaires d'un pays candidat à l'UE, d'un 'autre pays africain' et d'un 'autre pays asiatique' sont également les moins représentées dans les déciles salariaux les plus élevés. S'ajoute à cela le fait qu'un grand écart salarial subsiste par rapport aux personnes d'origine belge<sup>15</sup>.

Les personnes d'origine étrangère qui sont surreprésentées dans les niveaux salariaux les plus bas, sont majoritairement actives dans les secteurs de la construction, de l'horeca ou encore du commerce de détail. Tous les trois sont des secteurs avec des proportions élevées à très élevées de bas salaires<sup>16</sup>. On remarque également que les personnes d'origine belge sont très fortement représentés dans le secteur public avec une proportion de 76,6 %<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Monitoring socioéconomique marché du travail et origine – 2019, consultable ici : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/MonitoringSocioeconomique2019.pdf>

<sup>14</sup> Monitoring socioéconomique, pp. 45 à 47

<sup>15</sup> Idem, p. 58

<sup>16</sup> Idem, p. 69 et 70

<sup>17</sup> Idem, p. 73

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 1 : Soutenir et développer la politique de diversité et de non-discrimination dans les entreprises privées**

Des efforts supplémentaires sont déployés pour remédier à la faible participation au marché du travail de certains groupes à risque. Ainsi, les autorités invitent les secteurs à conclure davantage de conventions et/ou conventions collectives de travail (inter-) sectorielles dans une optique de promotion de la diversité<sup>17</sup>.

A l'échelle des entreprises, différents mécanismes et plans seront stimulés afin d'une part de responsabiliser les employeurs concernant leur politique de ressources humaines, et d'autre part de faciliter le recours des travailleurs à divers moyens de protection.

Les autorités encourageront à implémenter la lutte contre le racisme dans les cursus de formation des membres du personnel, responsables RH et cadres, suivant une méthode pédagogique adaptée. Plus précisément, les employeurs sont encouragés à recruter sur base de compétences. D'autre part, des initiatives seront prises concernant l'amélioration des compétences et d'apprentissage sur le lieu de travail.

Les entreprises souhaitant investir de façon proactive dans le déploiement et le développement de politiques de diversité inclusives seront soutenues et stimulées par les autorités.

### **Propositions d'actions**

#### **35. Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente**

Les partenaires sociaux sont invités à se prononcer sur l'obligation de motivation et de conservation des décisions de sélection pendant une certaine période

##### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

#### **36. Clause de non-discrimination pour les cahiers des charges types du gouvernement fédéral**

En collaboration avec les experts d'Unia, le Centre de services des achats propose une clause administrative de non-discrimination dans les marchés publics du gouvernement fédéral. Le gouvernement fédéral demande ensuite à la Commission des marchés publics d'étudier l'ajout d'une clause anti-discrimination dans les cahiers des charges publics.

##### **Compétence :**

**Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste**

<sup>17</sup> En complément aux CCT déjà existantes, notamment la CCT n° 38 du 6 décembre 1983, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, et la CCT n°95 du 10 octobre 2008, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. Voyez également l'avis rendu par le CNT à propos de ces deux CCT : <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2163.pdf>

# 3. MESURES

## **37. Motiver obligatoirement les décisions de promotion et les conserver**

Comme pour les décisions de recrutement, une réflexion est menée en concertation avec les partenaires sociaux concernant les procédures de promotion (dûment motivées et conservées pour une durée minimale à partir de la prise de décision).

**Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

## **38. Effectuer un « audit » par secteur, au niveau des entreprises, afin de déceler les discriminations et les préjugés structurels**

Au niveau fédéral, outre l'élargissement du monitoring socio-économique réalisé conjointement par Unia et le SPF ETCS, un monitoring de la diversité et de la discrimination sera mis en place au niveau des secteurs. A cette fin, le SPF Emploi sera chargé, en collaboration avec des académiques, de recueillir des informations sur la diversité dans les différents secteurs d'activité. Ces données seront agrégées et transmises aux différentes commissions paritaires qui seront amenées à expliquer les difficultés et faire des propositions afin d'améliorer la situation.

Les informations sectorielles servent à alimenter le monitoring, qui à son tour sert de base pour le datamining/matching et les contrôles ciblés. Le cadre réglementaire sera adapté en conséquence.

**Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

## **39. Promouvoir la possibilité de prendre des actions positives<sup>18</sup>**

La mise en place d'un plan d'action positive à l'échelle de l'entreprise est rendue possible par l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, à l'égard des groupes-cibles. Une évaluation de ce cadre légal est réalisée, en concertation avec les partenaires sociaux, de manière à améliorer le dispositif existant.

Une fois le cadre adapté, les autorités veilleront à assurer une meilleure visibilité de ce mécanisme, des possibilités d'y recourir et sur les types d'actions susceptibles d'être autorisées (en opposition aux actions qui ne le sont pas)<sup>19</sup>.

**Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

## **40. Examiner la possibilité d'imposer l'élaboration d'un plan d'action aux entreprises qui discriminent**

Dans le cadre de l'évaluation des lois anti-discrimination, une étude est menée pour voir dans quelle mesure il est indiqué d'imposer un plan d'action pour les employeurs qui ont commis une discrimination (sanctions). Le cas échéant, il est procédé aux modifications législatives et réglementaires nécessaires.

**Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

<sup>18</sup> Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique. Des actions positives peuvent être entreprises pour corriger les désavantages établis. Ces mesures sont temporaires et ont pour objectif de faire disparaître une inégalité manifeste, sans pour autant restreindre inutilement les droits d'autrui. (Définition inspirée des termes de la Loi anti-discrimination du 10 mai 2007, de la loi anti-racisme du 30 juillet 1981, et de la loi genre du 10 mai 2007)

<sup>19</sup> En effet, l'arrêté exige que le Ministre du Travail approuve les plans d'action afin de garantir la sécurité juridique de ces entreprises et secteurs.

# 3. MESURES

## 41. Encourager le développement d'actions portant sur la non-discrimination et la diversité au niveau des secteurs par le biais de CCT sectorielles

Les partenaires sociaux sont encouragés à conclure des CCT sectorielles destinées à mettre en place des actions portant sur la non-discrimination et la diversité, dont par exemple des actions positives, à échelle plus large, c'est-à-dire par secteur (éventuellement en complément des accords sectoriels déjà en place dans certains secteurs et Régions). Les données statistiques disponibles à présent ou ultérieurement sur les secteurs pourront également servir de base.

### Compétences :

Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail

## 42. Encourager le recours et l'atteinte d'objectifs chiffrés intelligents par les entreprises et secteurs

Les objectifs chiffrés intelligents peuvent être des objectifs éventuellement intersectionnels, concernant les recrutements et les promotions au niveau de l'entreprise, avec une date cible spécifique. Parmi les mesures qui peuvent être prises au niveau des entreprises et secteurs dans le cadre d'un plan portant sur la non-discrimination et la diversité ou d'un plan d'action correctives, voire positives, l'établissement d'objectifs chiffrés intelligents<sup>20</sup> peut représenter une mesure à part entière. Ainsi peuvent-ils servir à dresser un aperçu des objectifs fixés et de maintenir une direction d'action claire.

Dans leurs plans d'action positive, les employeurs et les partenaires sociaux peuvent inclure ces objectifs intelligents.

Les autorités informent et sensibilisent les entreprises et les secteurs à l'utilisation volontaire de ces objectifs chiffrés.

### Compétences :

Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail

## 43. Évaluer la possibilité d'appliquer une politique de prévention qui soit plus efficace en matière de racisme

L'opportunité de renforcer ces politiques de prévention via une modification des lois anti-discrimination et de la loi bien-être est évaluée au niveau des administrations. Cette évaluation part des constats suivants :

- Les discriminations raciales sont insuffisamment traitées dans les analyses de risques et les plans de prévention obligatoires en vertu de la loi bien-être dont le champ d'application est plus restreint que les lois discriminations.
- Inviter les entreprises à s'interroger sur la façon d'implémenter un circuit distinct sans que cela ne crée une charge administrative ou financière disproportionnée dans le chef des employeurs.

Le cas échéant, les modifications législatives sont faites.

Entamer une réflexion sur la nécessité d'adapter la loi antiracisme du 30.07.1981 pour que les harcèlements dans le domaine des relations de travail, fondés sur des considérations racistes, ne soient pas exclus du champ d'application de cette loi.

### Compétences :

Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité

<sup>20</sup> A savoir qu'ils portent sur des variables pertinentes et adéquates telles que les différents niveaux d'emploi, se basent sur des définitions largement partagées et reconnues, et qu'ils répondent à la nomenclature SMART : Spécifique, Mesurable, Acceptable, Réaliste et Temporellement défini.

# 3. MESURES

## **44. Encourager les entreprises et partenaires sociaux à conclure des CCT visant à inclure les primo-arrivants dans la catégorie des groupes à risque et prévoir des primes à l'emploi en leur faveur**

Afin de favoriser l'embauche de groupes-cibles particulièrement vulnérables tels que les primo-arrivants<sup>21</sup>, les partenaires sociaux sont encouragés à les inclure dans la catégorie des groupes à risque<sup>22</sup>, de sorte que les cotisations sociales dont sont redevables les employeurs profitent également à ces personnes, et permettent notamment de financer des primes à l'emploi, à charge des Fonds de sécurité d'existence, lorsque des personnes appartenant aux groupes-cibles sont embauchées.

Les entreprises et partenaires sociaux sont invités à conclure des CCT au niveau sectoriel dans cette optique, en tenant compte de l'avis rendu par le Conseil National du Travail sur la question<sup>23</sup>.

### **Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

## **45. Elargissement du régime de protection offert aux victimes, aux témoins des faits et aux personnes qui portent assistance aux victimes,**

Le régime de protection offert aux victimes est élargi aux témoins des faits, et aux personnes qui portent assistance aux victimes, conformément à la jurisprudence récente de la Cour de Justice de l'Union européenne. Cet élargissement vise à protéger ces derniers contre les éventuelles mesures préjudiciables prises par l'employeur en réaction à un signalement portant sur les faits discriminatoires intervenus sur le lieu du travail.

Moyennant l'élargissement de cette protection, les travailleurs – et plus particulièrement les responsables RH – sont eux-mêmes sensibilisés à l'importance de signaler de tels faits en interne ou auprès d'Unia ou des services d'inspection sociale. Ils ont également l'obligation de signaler toute demande discriminatoire qui leur est adressée par un client. Cette obligation donne ainsi plus de corps aux dispositions des lois fédérales anti-discrimination<sup>24</sup>.

### **Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

---

<sup>21</sup> Sont ici visés par le terme « primo-arrivant » : Les personnes majeures de nationalité ressortissantes d'un Etat tiers de l'UE, qui ont moins de 65 ans, séjournent légalement en Belgique depuis moins de trois ans et disposent d'un titre de séjour de plus de trois mois

<sup>22</sup> La notion de " groupes à risque " est définie dans les conventions collectives de travail nouvelles ou successives conclues au sein d'un organe paritaire ou pour une entreprise ou un groupe d'entreprises. Pour des détails techniques sur cette notion : [https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/groupes-risque/groupes-risque-presentation#toc\\_heading\\_2](https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/groupes-risque/groupes-risque-presentation#toc_heading_2)

<sup>23</sup> Voyez : [www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2098.pdf](http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2098.pdf)

<sup>24</sup> Nommément : l'article 23 de la loi anti-discrimination et de la loi antiracisme et l'article 28 de la loi genre

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 3: Les administrations et entreprises publiques remplissent leur rôle exemplaire et inscrivent leurs initiatives dans un cadre clair et dans un échange de bonnes pratiques**

Les administrations<sup>26</sup> et les entreprises publiques jouent un rôle essentiel et exemplaire dans l'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme. Les administrations et entreprises publiques disposent de bonnes pratiques qui peuvent servir d'exemple à de nombreuses autres administrations (y compris locales). Un cadre politique et législatif adéquat est créé pour permettre une politique de diversité et de non-discrimination, basée sur des objectifs chiffrés intelligents<sup>27</sup>, des actions positives<sup>28</sup>, des plans d'action et des systèmes de rapportage, la désignation d'un/de membres du personnel responsable(s) de la diversité. Les administrations compétentes prennent les initiatives nécessaires pour permettre un échange et une mise en œuvre générale de ces bonnes pratiques et pour y faire face de manière coordonnée.

Les administrations s'inspirent de ces bonnes pratiques et fournissent les efforts nécessaires afin d'investir pleinement leur rôle exemplaire vis-à-vis des citoyens.

En outre, certains secteurs de l'administration, services publics chargés du recrutement, ou la police intégrée, prennent des actions spécifiques à leur organisation.

### **Propositions d'actions :**

#### **46. Soumettre les administrations à des tests de discrimination afin d'évaluer l'impartialité de leurs services**

Les administrations fédérales se soumettent volontairement à des tests de discrimination<sup>29</sup> afin d'évaluer le niveau d'impartialité de leurs services et de vérifier si les fonctionnaires des services publics répondent à des demandes discriminatoires. Cette évaluation sera sous-traitée à un organe tiers indépendant.

Les résultats ainsi recueillis sont mobilisés à des fins de sensibilisation, ils sont incorporés dans les formations dispensées au personnel, et servent éventuellement de base pour envisager des sanctions disciplinaires en cas de comportement discriminant

#### **Compétence :**

#### **Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

<sup>26</sup> Par défaut, il s'agit tant des administrations (ou « services publics ») du niveau fédéral

<sup>27</sup> A savoir qu'ils portent sur des variables pertinentes et adéquates telles que les différents niveaux d'emploi, se basent sur des définitions largement partagées et reconnues, et qu'ils répondent à la nomenclature SMART : Spécifique, Mesurable, Acceptable, Réaliste et Temporellement défini. Par défaut, ces objectifs sont fixés par les entités régionales concernées et à leur propre niveau, afin de refléter la réalité régionale dans laquelle les actions qui suivent s'inscrivent.

<sup>28</sup> Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à au moins un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique. Des actions positives peuvent être entreprises pour corriger les désavantages établis. Ces mesures sont temporaires et ont pour objectif de faire disparaître une inégalité manifeste, sans pour autant restreindre inutilement les droits d'autrui. (Définition inspirée des termes de la Loi anti-discrimination du 10 mai 2007, de la loi anti-racisme du 30 juillet 1981, et de la loi genre du 10 mai 2007)

<sup>29</sup> A comprendre selon la typologie proposée par Pieter-Paul Verhaeghe et Koen Van Der Bracht dans leur article « Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? », Sociologos Jaargang 2017, Volume 38, Numéro 1, p 186. Il s'agit donc de tout test permettant de détecter un comportement discriminatoire, que ce test se soit déroulé ou non au moyen d'une demande discriminatoire, en référence à un profil de référence ou « profil-contrôle », et ait impliqué ou pas un contact personnel avec la/les personnes testées. Cet ensemble vise tant le mystery shopping (mystery calls et mystery mails ; mystery visits) que les tests pratiques (tests de situation ; tests de correspondance).

# 3. MESURES

## 47. Recherche dans le secteur public afin d'évaluer la nature et l'ampleur des discriminations raciales

Une recherche indépendante est menée dans le secteur public portant sur la nature et l'ampleur des discriminations raciales qui y sont en jeu. Cette recherche se déroulera sur une période limitée et bien définie et aura pour objet de mettre en évidence les manifestations spécifiques du racisme, en incluant une perspective intersectionnelle, les facteurs qualitatifs qui contribuent à la discrimination, et plus généralement les mécanismes d'exclusion, qui interviennent de façon sous-jacente ou non.

Les résultats de cette recherche seront publiés et serviront de mesure zéro pour l'établissement de plans de diversité et d'actions positives et d'autres actions correctives. Ces résultats sont également incorporés dans les formations dispensées au personnel et mobilisées plus généralement à des fins de sensibilisation sur le racisme.

### Compétence :

**Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste**

## 48. Mettre en place des plans d'action diversité au sein des administrations

Afin de promouvoir la diversité au sein du personnel des administrations, ces dernières élaborent des plans d'action diversité. Ces plans d'action peuvent notamment contenir la mise en place d'objectifs chiffrés intelligents, d'actions positives, les signalements de discriminations à Unia et aux services d'inspection sociale et la prise de mesures spécifiques en matière de marchés publics.

Les administrations désignent des fonctionnaires référents dans leur fonctionnement interne, qui seront chargés de créer, implémenter et développer ces plans et d'en faire le rapportage auprès du personnel et de la hiérarchie. Ces fonctionnaires pourront également faire partie d'une plateforme interfédérale destinée à échanger les bonnes pratiques avec leurs homologues des autres services publics, sous forme de réunions, rapports ou de partages des documents de travail.

La mise en place d'un tel système se veut aussi pérenne que possible. C'est pourquoi le cadre réglementaire et législatif de cette politique de diversité sera élaboré et/ou modifié par les autorités respectives, si nécessaire.

### Compétence :

**Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste**

## 49. Élaborer et implémenter des plans d'action positives et correctives destinés à corriger les discriminations identifiées

S'il s'avère que le racisme est en jeu dans l'un ou l'autre service public, le service public concerné a l'obligation d'élaborer et mettre en œuvre des plans d'action destinés à corriger les mécanismes discriminatoires identifiés, via des actions positives et correctives.

Cette action est rendue possible par l'adoption d'un arrêté royal valable pour le secteur public, similaire à ce que l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive prévoit dans le secteur privé, à l'égard des groupe-cibles.

### Compétence :

**Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste**

# 3. MESURES

## **50. Implémenter un mécanisme de monitoring et des objectifs chiffrés intelligents au niveau des administrations en vue de l'établissement d'objectifs chiffrés intelligents**

Au niveau des autorités et entités publiques fédérales, un monitoring de l'origine des fonctionnaires est lancé. Dans un respect strict des dispositions relatives à la protection de la vie privée, ce mécanisme est généralisé au sein de l'ensemble des administrations fédérales.

Les variables mesurées sont ciblées et précises, elles sont sélectionnées au niveau des départements et services, portent notamment sur les différents niveaux et classes de fonction (A, B, C, D, et le cas échéant E ; 1, 2, 3, 4), et tant sur les fonctions statutaires que contractuelles, avec une attention particulière pour les fonctions de managers. Le choix des variables analysées est uniformisés autant que possible entre administrations, de sorte que les résultats du monitoring permettent de fournir des diagnostics globaux et comparables. Elles portent par exemple sur les procédures disciplinaires portant sur de la discrimination fondée sur l'origine, les licenciements (de contractuels) pour comportement discriminatoire, les plaintes déposées pour des faits de racisme, et sont croisées en priorité avec d'autres critères tels que le genre, le handicap et l'âge.

Les analyses portant sur la représentation des groupes-cibles permettent au Gouvernement de mener des politiques evidence based (basées sur des données factuelles). Ils sont également incorporés dans les formations dispensées au personnel. Des recherches seront menées pour voir si ces monitorings peuvent servir pareillement à établir des objectifs chiffrés intelligents.

### **Compétence :**

**Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste**

## **51. L'autorité prendra des mesures pour assurer une mixité suffisante (entre autres nationalité extra-européens), dans l'administration et les entreprises publiques, et ce également au sommet de celle-ci**

### **Compétence :**

**Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste**

# 3. MESURES

## 52. Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente

Le stade du recrutement représente un enjeu-clé dans la mesure où cette étape détermine en très grande partie la composition du personnel des services publics.

Afin d'éliminer les obstacles structurels aux procédures de recrutement et d'en assurer l'accessibilité les centres de sélection SELOR, chargé de la sélection et du recrutement prennent les mesures suivantes, en se basant le cas échéant sur les résultats obtenus grâce au monitoring visé à l'action 8.

Les canaux de communications (sites internet, newsletters, réseaux sociaux) servant à annoncer des offres d'embauche sont évalués, dans une optique intersectionnelle, afin d'identifier les groupes-cibles les moins touchés et sont ensuite diversifiés, afin de s'assurer de toucher ces groupes-cibles<sup>30</sup>. Tous les niveaux de fonctions y sont représentés. L'évaluation en tant que telle se déroule selon des exigences (y compris linguistiques) propres à la fonction convoitée. Les modalités et attentes liées à cette évaluation sont davantage explicitées, de sorte que les candidats appartenant aux groupes visés sont en mesure de se préparer adéquatement. Dans cette même idée, les canaux de formation sont davantage visibilisés.

### Compétence :

Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

## 53. Veiller à l'égalité des chances dans les procédures et tests de sélection des secteurs publics

Les outils de sélection sont passés en revue par un comité d'experts ad hoc, constitué des membres du personnel des administrations volontaires et/ou des cabinets concernés, accompagnés d'experts externes en diversité, non-discrimination et égalité des chances. A l'issue de cette révision, le SELOR veille à ce que les outils de sélection reçoivent les adaptations nécessaires pour ne plus présenter aucun biais discriminant. Cette obligation vaut également pour le recrutement au niveau du Gouvernement fédéral.

Durant le parcours de sélection, la reconnaissance éventuelle de compétences acquises est prise en compte. Des tests permettant de valider ces compétences, y compris linguistiques, tels que les cartes d'accès, sont également utilisés, indépendamment du fait que le candidat soit ou non titulaire de diplômes belges équivalents. Ces épreuves sont organisées de manière récurrente.

Les décisions de sélection sont motivées individuellement et conservées pour une durée minimale de dix ans, à partir de la prise de décision.

### Compétence :

Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

<sup>30</sup> A savoir des sites internet, groupes, pages etc de réseaux sociaux, ou encore de médias spécifiquement destinés aux groupes-cibles. A titre d'exemple pratique, Kifkif et LEVL fournissent sur leur site internet un espace dédié à la publication d'offre d'emploi.

# 3. MESURES

## 54. Conserver obligatoirement les décisions de promotion et de licenciement

De même que pour les décisions de recrutement, les décisions visant à promouvoir un fonctionnaire ou à mettre fin à ses fonctions doivent être conservées pour une durée minimale de dix ans, à partir de la prise de décision.

### Compétence :

Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

## 55. Induire activement une diversification du personnel au sein des forces de police

La police intégrée utilise les services de Statbel afin d'obtenir des données fiables sur les personnes d'origine étrangère dans son personnel, conformément aux règles de protection des données personnelles.

Fort de ces connaissances, la police intégrée recourt ensuite à des actions positives visant à rendre leur personnel plus représentatif de la population belge. Cette démarche est soutenue par une sensibilisation interne, la promotion du rôle des personnes de confiance, la formation et l'accompagnement de la hiérarchie, etc. Une meilleure représentativité de la diversité de la société est essentielle pour accroître la compréhension mutuelle entre la police et les citoyens.

### Compétence :

Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

## Objectif opérationnel 4 : Tendre vers une application plus efficace de la loi par les services de l'inspection sociale fédérale et vers un renforcement de leurs compétences

L'application efficace de la loi et de la réglementation par les services de l'inspection sociale fédérale est rendue possible par, entre autres, la réalisation de contrôles d'inspection ciblés appuyés par des connaissances et expertises acquises auparavant dans ce domaine.

La bonne mise en œuvre de cet objectif opérationnel dépend non seulement de la volonté et de la capacité des individus à signaler les actes racistes, mais aussi d'une plus grande implication des autres acteurs du marché du travail, et de la capacité des autorités à agir de manière autonome à leur niveau. Les autorités sont capables de détecter les mécanismes de discrimination raciale présents au niveau des secteurs, mais aussi au niveau des entreprises.

Des tests de discrimination ou autres contrôles sur le marché du travail sont orientés entre autres<sup>31</sup> par le datamining et le datamatching<sup>32</sup>, et par les signalements recueillis par les organismes de promotion de l'égalité. Le régime de sanctions applicable aux infractions constatées par les services d'inspection sociale est évalué et, le cas échéant, révisé dans l'optique de prévoir des peines plus sévères et diversifiées.

Il sera procédé aux réformes législatives nécessaires à une telle politique.

<sup>31</sup> Toutes sortes d'indications objectives, comme par exemple des articles de journaux, ou les résultats de tests de correspondance sectoriels, ou d'autres indications et analyses de risques, peuvent également servir dans ce contexte

<sup>32</sup> L'exploration et le croisement des données

# 3. MESURES

## **Propositions d'actions**

### **56. Rendre les contrôles des services d'inspection sociale plus proactifs**

Au niveau fédéral, des travaux législatifs portant sur les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination sont en cours en vue de remédier à certaines entraves techniques et juridiques et de rendre les tests de discrimination plus efficaces<sup>33</sup>.

La façon de renforcer davantage les prérogatives, également proactives, des services d'inspection sociale via une modification des lois anti-discrimination, du Code Pénal Social, et de tout autre appareil législatif ou réglementaire impliqué, est évaluée au niveau des administrations. Si cela s'avère souhaitable et nécessaire, les modifications législatives sont faites.

Dans le cadre de cette réflexion, les administrations prennent en compte les pistes suivantes :

- Les autorités entament le dialogue avec les partenaires sociaux et l'autorité de protection des données concernant la conservation des dossiers de recrutement pendant une certaine période.
- Prendre en compte un plus grand nombre de situations laissant soupçonner l'existence d'une discrimination, en vue de les investiguer via des tests de discrimination.
- Rendre possible l'utilisation de tests de discrimination dans des affaires civiles.
- Rendre possible le recours à des tiers dans l'application des tests de discrimination. Les inspecteurs du Contrôle des Lois sociales pourront avoir recours à des tiers pour les aider dans leur mission (ex : expertise, rédaction de CV, , ...) sans pour autant envoyer des tiers dans les entreprises pour effectuer des tests de situation dans le cadre d'un entretien d'embauche

Une évaluation des régimes de sanction, tant dans leur nature (pénale, civile, administrative, fiscale) que dans leur niveau est effectuée.

#### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

---

<sup>33</sup> Ces travaux visent déjà une série des recommandations qui ont été prises en compte dans le cadre du présent Plan. Pour plus de détails, consultez <https://news.belgium.be/fr/pouvoirs-specifiques-des-inspecteurs-sociaux-en-matiere-de-constatations-relatives-la> (dernière consultation le 27 avril 2021)

# 3. MESURES

## **57. Désigner des inspecteurs de référence en matière de discrimination au sein des services d'inspection sociale compétents et assurer une coordination des parties prenantes au niveau de l'auditorat du travail**

La désignation d'interlocuteurs de référence au sein de services/départements constitue un outil particulièrement important. Ces personnes représentent un canal privilégié de communication (SPOC) et de sensibilisation sur le racisme et la discrimination. Leur régime horaire leur permet d'accomplir leur mission convenablement.

De la même manière que des magistrats de références sont désignés à l'auditorat du travail, une équipe d'inspecteurs sociaux de référence est désignée par arrondissement judiciaire, au sein des services d'inspection du fédéral. Ceux-ci reçoivent une formation appropriée et représentent le point de contact unique des autres référents désignés au sein des services du fédéral, des services de police, du parquet et de l'auditorat du travail. Ils, communiquent aux membres de l'auditorat du travail et à leurs homologues toutes les informations utiles qui concernent la gestion des dossiers « discriminations et délits de haine », suivent régulièrement des formations en lien avec le racisme, dont les formations dispensées par Unia.

### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

## **58. Signaler aux services d'inspection sociale compétents les discriminations constatées dans la mise en œuvre des plans diversité et des systèmes d'autocontrôle et d'autotesting**

Les cas de discrimination constatés dans la mise en œuvre des codes de bonne conduite développés au sein des plans portant sur la non-discrimination et la diversité, et celles constatées dans la mise en œuvre des systèmes d'autorégulation et d'autotestings, sont (obligatoirement) signalés auprès des services d'inspection sociale.

### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

## **59. Une capacité suffisante est prévue pour les services d'inspection sociale pour l'exécution des actions prévues dans cet OS. Ces services bénéficient d'un renforcement structurel et durable**

L'ensemble des actions reprises dans le présent objectif opérationnel sont réalisées moyennant un renforcement structurel et durable des services d'inspection sociale. Ce renforcement comprend un soutien financier tant en vue de la mise en œuvre des différents tests, qu'en vue du recrutement et de la formation du personnel additionnel nécessaire, ou encore (le cas échéant) pour le recours aux tiers en vue d'effectuer des tests de discrimination.

### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail**

# 3. MESURES

## 3.2.2. Objectif stratégique : Garantir la sécurité et la protection de chacun

La sécurité et la protection de chaque citoyen sont essentielles. Concrètement, cela signifie que chaque citoyen, indépendamment de son origine ethnique, de sa couleur de peau, de son origine, etc. doit bénéficier de la protection des institutions publiques compétentes. Les services de police sont compétents en première ligne pour soutenir les personnes qui sont la cible de discrimination, de discours et de délits de haine, ainsi que pour prendre des mesures à l'encontre des suspects. Les services de police mettent en œuvre une politique active d'intégrité, de diversité et de non-discrimination au sein de leur organisation. Ils investissent dans la sensibilisation et dans l'adoption de mesures politiques concrètes pour prévenir le profilage discriminatoire, les déclarations ou les comportements racistes ou discriminatoires. Le système d'enregistrement des plaintes pour les citoyens et le système de notification pour les membres du personnel sont optimisés pour capter les signaux qui mettent en danger la diversité interne et externe.

Les relations entre la police et les groupes cibles sont renforcées en prêtant une attention au modèle et à l'attitude souhaitée de la police axée sur la communauté et la police de proximité. Des rencontres avec des personnes d'origine diverse sont régulièrement organisées. Une attention particulière sera accordée aux jeunes. Des organisations ayant une expérience de l'accompagnement et de la médiation y participent.

Le cadre pénal relatif aux délits de haine est en cours d'optimisation<sup>34</sup>. Il sera examiné si la circulaire COL 13/2013 doit être modifiée et les mesures nécessaires sont prises pour en assurer une application correcte. Afin d'assurer une protection efficace des victimes de racisme, de discrimination et de délits de haine, il est désormais possible de procéder à un enregistrement détaillé des délits de haine et discours de haine.

### Chiffres clés

Actuellement, seuls des chiffres globaux sur les crimes haineux et la discrimination sont disponibles et les systèmes d'enregistrement de la police, du parquet et du casier judiciaire central ne permettent pas une représentation détaillée des chiffres relatifs à la discrimination, aux délits de haine et aux discours de haine. Les mesures nécessaires sont prises pour remédier à cette situation. De cette manière, il est possible de mener une politique fondée sur des données objectives.

<sup>34</sup> L'optimisation de la législation anti-discrimination fait partie de l'objectif stratégique transversal « Miser sur une législation performante qui s'applique de manière effective et efficace ». Rendre le cadre juridique des messages de haine plus clair, plus strict et plus efficace fait partie de l'objectif stratégique « Lutter contre la cyberhaine ».

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 1 : Mettre activement en œuvre une politique d'intégrité, de diversité et de non-discrimination au sein de la police intégrée**

### ***Propositions d'actions***

#### **60. Échange et mise en commun de bonnes pratiques: relancement du « Réseau Diversité » au sein de la Police intégrée**

Le réseau en matière de diversité est relancé au sein de la Police intégrée. Dans sa nouvelle forme, ce réseau permet l'échange de bonnes pratiques en matière d'intégrité, du bien-être et de la diversité entre les entités de la police intégrée. Il comprend des thèmes tels que la diversité interne et externe et le profilage professionnel. Dans le cadre de cet échange de bonnes pratiques, une attention particulière est accordée aux initiatives qui renforcent la relation de confiance entre les communautés et les jeunes

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

#### **61. Échange de bonnes pratiques en matière d'intégrité et de non-discrimination avec des services de police étrangers**

Les services de police échangent au niveau européen leurs bonnes pratiques en ce qui concerne les discours et les délits de haine, mais pas en ce qui concerne leur propre politique d'intégrité, d'antiracisme et de non-discrimination. Dans le cadre des travaux du High Level Group on combating racism de la Commission européenne et du sous-groupe sur les plans d'action nationaux contre le racisme, cette lacune est en train d'être comblée et des efforts sont déployés pour permettre l'échange de bonnes pratiques en matière de politiques d'intégrité, de racisme et de non-discrimination des services de police. Voir par exemple les mesures proposées en Allemagne<sup>35</sup> ou en France<sup>36</sup>.

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

#### **62. Evaluation de la commission de déontologie**

La commission de déontologie<sup>37</sup>, y inclus sa présidence, sera soumise à une évaluation par le ministre de l'Intérieur.

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

<sup>35</sup> [www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-rechtsextremismus-1819828](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-rechtsextremismus-1819828)

<sup>36</sup> [www.gouvernement.fr/documents-dilcra](http://www.gouvernement.fr/documents-dilcra)

<sup>37</sup> Établie par l'article 2 du Code de déontologie des services de police.

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 2 : Sensibilisation et mise en œuvre de politiques concrètes sur la prévention du profilage discriminatoire et des discours ou comportements racistes ou discriminatoires et promotion du cadre du profilage professionnel**

### **Propositions d'action<sup>38</sup> :**

#### **63. Développement de la directive de la police sur le profilage professionnel**

Sur la base de la consultation des partenaires internes et externes et sur la base de bonnes pratiques, un groupe de travail interne à la police élabore le cadre opérationnel "Contrôle professionnel", applicable à l'ensemble de la police intégrée.. Les adaptations nécessaires seront apportées au code de déontologie et au guide d'intervention sur le terrain.

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

#### **64. Etude de la faisabilité de la digitalisation de l'enregistrement des contrôles d'identité**

La faisabilité de la digitalisation de l'enregistrement des contrôles d'identité sera étudiée afin de faciliter la recherche, les données et les statistiques. Le développement du processus d'enregistrement implique des experts externes.

La digitalisation de l'enregistrement des contrôles d'identité permettrait de mieux cerner le phénomène du profilage discriminatoire. La digitalisation de cet enregistrement permettrait également aux potentielles victimes de profilage discriminatoire de prouver qu'elles ont été effectivement discriminées. Une analyse stratégique de ces contrôles de police est effectuée dans un délai qui sera déterminé au niveau de chaque zone et au sein de chaque unité opérationnelle de la police intégrée. Cela reflète la situation au niveau de chaque zone ou de chaque entité.

Des recherches-actions sont menées, notamment dans les zones où de nombreux cas de profilage ethnique sont signalés. Les forces de police collaborent avec des universités, des ONG et des syndicats pour changer la perception et les pratiques en matière de sélectivité policière et de profilage discriminatoire.

#### **Compétence :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

<sup>38</sup> Recommandé par : Examen périodique universel (§§ 138.74, 139.8-10, 140.23-25, 141.14), Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale (rapport des pays 2014, §12), Working Group of Experts on Persons of African Descent des Nations Unies (rapport des pays § 75s), Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (rapport des pays 2020, §59), Memorandum Unia 2019 (43), Unia Position paper Sélectivité policière Propositions d'actions prioritaires de la Coalition pour un Plan d'action interfédéral contre le racisme (§§84-89), Amnesty International, « On ne sait jamais avec des gens comme vous » Politiques policières de prévention du profilage ethnique en Belgique, 2018.

# 3. MESURES

## 65. Intégrer des moments d'intervision pour les équipes d'intervention

Dans la trajectoire de développement – liée au nouveau cadre opérationnel – les services de police accordent une attention particulière à l'organisation systématique de debriefings, avec l'accent sur la question de la diversité lors des interventions. La hiérarchie est impliquée dans la trajectoire de développement à cet effet. L'objectif est d'organiser un débriefing en tant que pratique standard au sein des services d'intervention et de l'ordre pendant les heures de travail normales. Une attention supplémentaire est accordée à cet aspect dans le contexte d'incidents et d'expériences traumatiques impliquant à la fois les membres de la Police intégrée et des civils.

**Compétence :** Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

## 66. Rendre le système de plaintes plus accessible et plus efficace et sanctionner les abus

En ce qui concerne les plaintes internes, la hiérarchie donne un signal clair que les abus et les comportements discriminatoires ne sont pas tolérés et les procédures de plaintes sont rappelées via une communication interne.

Les services de police peuvent, en collaboration avec le Collège des procureurs généraux, et en conformité avec l'exigence d'une audition particulièrement circonstanciée, telle que fixée par la circulaire COL 13/2013, examiner l'adaptation possible du formulaire de plaintes électronique sur le site « Police on Web ». Enfin, des efforts sont déployés pour améliorer la transparence dans la communication externe concernant les procédures de plaintes ainsi que dans le suivi donné aux plaintes par les organes de contrôle.

**Compétence :** Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

## Objectif opérationnel 3 : Optimiser le cadre du droit pénal relatif aux délits de haine

### **Propositions d'action :**

Dans le cadre de la réforme du Code pénal, l'introduction d'une circonstance aggravante générale pour les crimes de haine est actuellement examinée, en consultation avec les experts de la Commission de réforme du Code pénal.

**Compétence :** Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 4 : Initiatives concernant la circulaire COL 13/2013**

La circulaire COL 13/2013 vise une approche uniforme dans les enquêtes et les poursuites des délits de discrimination, de racisme, de négationnisme et de délits de haine.

### ***Propositions d'actions***

#### **67. Actualisation régulière de la liste des magistrats de référence et des policiers de référence**

La vue d'ensemble des policiers de référence et des magistrats de référence pour la discrimination et les délits de haine est mise à jour sur une base continue.

Le profil de fonction « policier de référence » est pris en compte comme base pour la nomination de nouveaux policiers de référence.

Lorsqu'un mandataire de la police locale ou le dirigeant d'une composante de la police fédérale qui exécute des missions policières de première ligne doit nommer un nouveau fonctionnaire de référence, il prend en compte le profil de fonction d'Unia ainsi que la motivation intrinsèque des candidats potentiels.

#### **Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

#### **68. Optimiser la politique de recherche et de poursuite en matière de discrimination, de discours et de délits et crimes de haine**

La COL 13/2013 sera évaluée sur la base des contributions des parties prenantes concernées. La COL 13/2013 pourra être modifiée, entre autres en fonction des recommandations découlant de l'évaluation.

Toutes les autorités concernées évalueront la désirabilité et la faisabilité pratique des recommandations à leur niveau.

#### **Compétences :**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 5: Améliorer l'enregistrement des délits de haine**

L'enregistrement des délits de haine en Belgique est amélioré. Cela se fait sur la base de recommandations nationales et internationales. Un bon enregistrement des délits de haine permet de vérifier :si les gens portent plainte auprès de la police, à quelles affaires se rapportent ces délits de haine, quelles sont les conséquences pour le parquet Afin d'obtenir des chiffres fiables, des mécanismes adaptés sont nécessaires pour permettre à la police et au parquet d'identifier et d'enregistrer un motif haineux potentiel.

### **Propositions d'actions<sup>39</sup>**

#### **69. Une optimisation de l'encodage des délits de haine par la police et la justice**

Grâce à l'optimisation des systèmes d'enregistrement de la police et de la justice, un enregistrement du motif de discrimination dans les délits de haine est rendu possible. De cette manière, la demande (émanant de nombreux organes de monitoring nationaux et internationaux) d'avoir des chiffres précis est satisfaite. L'optimisation pourra permettre de générer des statistiques sur les motifs des discours de haine pour différents phénomènes haineux, comme, entres autres, l'antisémitisme ou l'islamophobie Pour mener à bien cette action, les travaux du sous-groupe sur l'enregistrement des délits de haine seront poursuivis et le flux entre les systèmes d'enregistrements de la police et du parquet sera optimisé le mieux possible.

#### **Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord**

**Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique**

<sup>39</sup> Recommandé par : Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (Nations Unies), Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (Conseil de l'Europe), Commission d'experts chargée de revoir la législation anti-discrimination du 10 mai 2007, Memorandum Unia, Propositions d'actions prioritaires de la Coalition pour un plan d'action interfédéral contre le racisme, CCIB.

# 3. MESURES

## 3.2.3. Objectif stratégique : Mener une politique inclusive en matière de santé et de bien-être, et de l'aide aux personnes

Il n'y a actuellement pas de vue claire sur les chiffres concernant les expériences de racisme et de discrimination dans le secteur de la santé. Il est donc difficile de se faire une idée concrète de la situation dans la pratique. Le fait que le problème ne puisse être illustré par des chiffres rend difficile sa reconnaissance et identification.

Cette section se penche donc sur les secteurs de la santé, du bien-être et de l'aide aux personnes qui sont accessibles et sensibles à la diversité. Concrètement, cela signifie que l'accessibilité au secteur de la santé est maximisée pour toutes les personnes, indépendamment de leur appartenance ethnique, de la couleur de leur peau, de leur origine, de leur langue, de leur déficience, de leur orientation sexuelle ou de leur (identité/expression de) genre... Les autorités compétentes prennent à cette fin des mesures qui contribuent à réduire l'exclusion et les préjugés, et à offrir une assistance plus personnalisée aux personnes dans le besoin. L'objectif est de parvenir à des politiques de la santé inclusives fondées sur l'universalisme proportionné. Un service est donc élaboré pour tous, dont l'ampleur et l'intensité peuvent varier en fonction des besoins spécifiques. Cela réduit les inégalités en matière de santé et de bien-être, et de l'aide aux personnes qui sont principalement une conséquence des inégalités sociales.

Soutenir la diversité et lutter contre le racisme vont de pair. L'objectif ultime est de réduire le racisme sous toutes ses formes et ce, tant aux niveaux micro, méso que macro de l'offre d'accompagnement et de soins.

### **Objectif opérationnel 1 :**

#### **Améliorer les connaissances sur le racisme et les compétences en matière de sensibilité à la diversité parmi le personnel soignant et accompagnant**

Le racisme ne peut être combattu que s'il est identifié et peut donc être observé par les acteurs concernés. Ce n'est qu'alors que le racisme peut être reconnu. Lorsque le racisme est reconnu, il y a une prise de conscience de l'existence d'un problème, et ce n'est qu'alors que le racisme peut être appréhendé. Dans la pratique, on constate toutefois que l'identification et la reconnaissance du racisme restent des points à travailler. Il est important à cet égard de fournir des informations et une formation initiale et continue sur ces thèmes au personnel.

# 3. MESURES

## 70. Vérifier si et comment les personnes d'origine étrangère peuvent/ont impliquées dans les réseaux d'experts du vécu et les associations de patients

Au sein des hôpitaux, il existe des initiatives pour des experts du vécu et des réseaux d'experts du vécu concernant des affections médicales spécifiques (p. ex. des « Recovery Academies » pour le traitement de l'assuétude). Ces initiatives et réseaux sont encouragés à inclure également des personnes d'origine étrangère. De cette façon, ces experts du vécu peuvent transmettre leur expérience à un micro-niveau à d'autres personnes en quête d'aide. Au niveau méso, ils peuvent mettre leur vécu au service des professionnels sociaux et des institutions d'aide et de soins, par exemple, en signalant les obstacles, et en répondant à certaines questions sur la base de leur culture ou de leur contexte spécifique. Ces experts du vécu issus de l'immigration contribuent ainsi à une prise en charge personnalisée, sensible à la diversité. Les objectifs de cette consultation seront clairement définis, ainsi que ce que l'on attend des experts du vécu et des autres institutions qui fournissent le cadre.

**Compétence : Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**

## 71. Unia développe des recommandations à l'intention du personnel de santé et de l'aide aux personnes sur les bonnes pratiques à adopter face aux personnes d'origine étrangère

Les ministres compétents sensibilisent les différents organes consultatifs et associations professionnelles (comme l'Ordre des médecins, l'Ordre des pharmaciens, la Commission des psychologues, le Conseil fédéral des soins infirmiers, Domus Medica, l'Association des dentistes flamands, Axxon, etc.) et les syndicats à la nécessité d'élaborer et d'échanger des recommandations et des bonnes pratiques dans les protocoles de soins pour le traitement des patients issus de l'immigration et pour des soins tenant compte de la diversité.

En outre, les fédérations faitières du secteur à but lucratif social sont également sensibilisées par le ministre compétents afin de développer et diffuser de telles recommandations dans les institutions d'aide et de soins.

Lors de l'élaboration de ces recommandations, l'expertise des communautés ethnoculturelles, de la société civile et des universitaires sera prise en compte. La politique scientifique fédérale a financé diverses études au cours des dernières décennies, qui ont donné lieu à la formulation de recommandations en matière de racisme dans les soins de santé. Ces études et ces recommandations doivent faire l'objet d'un screening et être reformulées par ordre de priorité.

L'objectif de ces recommandations est de stimuler le développement de compétences réflexives, qui peuvent être adaptées et ajustées en fonction des besoins et des attentes des bénéficiaires et des situations dans lesquelles ils se trouvent.

**Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique  
Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

# 3. MESURES

## 72. Meilleur échange d'expertise sur les disparités ethniques en matière de santé disparités en matière de santé

Dans le cadre d'un partenariat, plusieurs organisations<sup>40</sup> existantes peuvent approfondir leur expertise en matière de disparités sanitaires ethniques. Ce partenariat permettra de centraliser, d'enrichir et de partager les connaissances nationales et internationales sur le sujet. Il est possible d'organiser un séminaire/une journée d'étude réunissant les institutions académiques concernées en vue d'échanger l'expertise et la recherche dans le domaine des différences ethniques en matière de santé.

**Compétence : Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**

## Objectif opérationnel 2 : Lutte contre le racisme et la discrimination dans les secteurs de la santé, du bien-être et de l'aide aux personnes

Des efforts sont déployés pour combattre les formes concrètes de racisme et de discrimination dans les secteurs de la santé, du bien-être et de l'aide aux personnes. Les formes manifestes et cachées de racisme doivent être détectées et combattues via des procédures accessibles.

Les services de médiation mis en place dans le cadre de la loi du 22 août 2002 relative aux droits des patients sont compétents pour traiter les plaintes des patients à l'encontre des professionnels de la santé qui, selon le patient, n'ont pas respecté un ou plusieurs de leurs droits de patient tels que prévus par la loi (par exemple, l'article 5 de la loi : « Le patient, dans le respect de sa dignité humaine et de son autodétermination et sans aucune discrimination pour quelque motif que ce soit, a droit à des services de qualité »)

### Propositions d'action

## 73. Une étude sur la discrimination et le racisme dans les secteurs de la santé

Il existe un manque de recherches et de données concernant le racisme et la discrimination dans les secteurs de la santé, du bien-être et de l'aide aux personnes. En outre, la recherche est également insuffisante en ce qui concerne les inégalités dans le domaine de la santé, l'inégalité d'accès aux soins de santé, le racisme et la discrimination dans les soins de santé et l'impact différencié des soins de santé.

La Secrétaire d'État à l'égalité des chances et le Ministre de la Santé Publique examinent la possibilité qu'une étude soit réalisée par une institution universitaire compétente dans le cadre des mesures prévues par "Go for Equality". Cette étude pourrait évaluer qualitativement et quantitativement les expériences des utilisateurs des services et du personnel issus de l'immigration

Une phase test et une évaluation de cette étude seront envisagées avant son lancement à large échelle, afin d'identifier de façon plus affinée les enjeux et contraintes présentes sur le terrain. Tout cela, bien entendu, dans le respect de la législation en vigueur (comme le RGPD).

### Compétences :

**Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**  
**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

<sup>40</sup> À déterminer. Exemples : Vivo, CESSMIR (UGent), Steunpunt Geestelijke gezondheid, Steunpunt Welzijn Volksgezondheid en Gezin (KULeuven), Instituut voor sociaal drugsonderzoek (UGent)

# 3. MESURES

## **Objectif opérationnel 3 :**

### **Garantir des soins et accompagnements accessibles et inclusifs**

Les personnes d'origine étrangère ont des besoins (de soins) spécifiques qui ne sont pas toujours identifiés/reconnus par les prestataires de soins. Les politiques d'accès aux soins de santé et à l'aide aux personnes doivent devenir plus inclusives, de manière à rendre les soins accessibles à tous par principe. Dans le même temps, l'attention sera portée sur la nature hétérogène des groupes cibles et plus particulièrement sur les groupes les plus vulnérables. Assurer la garantie d'une assistance et de soins égaux et de qualité avec une attention particulière pour l'individu est au cœur de cette démarche.

### ***Propositions d'actions***

#### **74. Les secteurs de la santé utilisent activement les outils existants pour promouvoir, au sein des différents types d'établissements et de services de soins, une approche adaptée aux différences entre les groupes de population, quel que soit leur profil (origine, orientation sexuelle, type de handicap, etc.).**

En ce qui concerne l'approche individualisée, les Normes d'équité du SAT (outil d'auto-évaluation) peuvent être utilisées comme outil. Ces « Standards for equity in health care for migrants and other vulnerable groups » consistent en un ensemble de normes permettant de mesurer l'égalité des chances en matière de soins pour tous, et plus particulièrement pour les personnes d'origine étrangère et les autres groupes vulnérables. Ces normes d'égalité fournissent au personnel de soins des questions concrètes sur ce qu'ils font, pourquoi ils le font et si cela peut être amélioré. Les établissements de soins qui relèvent du niveau fédéral sont invités à répondre à une série de questions leur demandant de réaliser une auto-évaluation, qui montre si tous les groupes sont pris en compte dans la délivrance et l'accès à l'aide et aux soins. L'outil SAT est une spécification de l'évolution générale et de l'approche dans les secteurs des soins.

**Compétence : Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**

# 3. MESURES

## **75. Par le biais de médiateurs interculturels et de réseaux hospitaliers, nous promovons certaines structures de référence où les victimes de racisme/discrimination peuvent se rendre.**

Ainsi, les victimes de discrimination savent qu'elles peuvent s'adresser à Unia, l'IEFH et d'autres organisations de soutien.

### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**

## **76. Soutien institutionnel, renforcement des médiateurs interculturels et recours à des traducteurs**

Les autorités compétentes apportent un soutien institutionnel à la médiation interculturelle dans les secteurs de la santé et la développent, dans le but de garantir que tous ceux qui ont besoin de médiation interculturelle y aient concrètement accès.

Les mesures suivantes seront envisagées :

- Établir des définitions claires et cohérentes des rôles et responsabilités des médiateurs interculturels travaillant dans le secteur de l'aide et de soins
- Établir des lignes directrices professionnelles, des normes et des processus de qualité pour soutenir la reconnaissance et la professionnalisation de la médiation interculturelle dans le secteur de la santé

### **Compétences :**

**Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique**

**Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité**

# 3. MESURES

## 3.2.4. Objectif stratégique : Facilité l'accès aux prêts hypothécaires pour l'accès à la propriété

### Objectif opérationnel 1 :

#### Objectiver la discrimination dans l'accès aux prêts bancaires

L'accès à la propriété de son logement est une aspiration de nombreux citoyens. Il est un rempart contre la pauvreté et permet d'assurer dans la pérennité le droit au logement. En effet les études démontrent que l'accès à la propriété est un facteur permettant d'éviter la paupérisation. Les pouvoirs publics doivent dès lors s'assurer que l'accès aux crédits hypothécaires est non-discriminatoire.

#### Propositions d'action :

#### 77. Mener des études permettant d'évaluer les possibles pratiques discriminatoires et leur ampleur dans l'accès aux crédits hypothécaires

##### Compétence :

Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail

## 3.2.5. Objectif stratégique : Mener une politique inclusive en matière de mobilité ferroviaire (SNCB-Infrabel)

La mobilité doit permettre à chacune et à chacun de pouvoir se déplacer au quotidien sans obstacles ni discriminations. Dans le domaine du rail, il est essentiel de développer une approche inclusive, solidaire et respectueuse de toutes et de tous. Des efforts sont déployés pour lutter contre le racisme et pour inscrire le rail comme acteur de la démocratie et d'une société inclusive et plus juste. Dans ce cadre, Infrabel et la SNCB conçoivent et mettent en œuvre, en tant qu'entreprises publiques autonomes, une série d'actions et d'initiatives concrètes pour favoriser une mobilité ferroviaire ouverte (sensibilisation, formation du personnel, recrutement, management, etc.). Ces actions élargissent la prise de conscience des défis et consolident une culture professionnelle visant à la résolution des problèmes vécus par les usagers et les usagères ainsi que par le personnel du rail.

### Objectif opérationnel 1 :

#### Créer une structure formelle de soutien du personnel d'Infrabel et de la SNCB

#### 78. Développer et organiser des équipes en charge de la diversité ( Infrabel et SNCB)

##### Infrabel

- Des groupes de travail thématiques traitant des questions de diversité et d'inclusion seront créés.
- Des équipes spécifiques prendront en charge les questions de diversité et d'inclusion.

##### SNCB

Sensibiliser et renforcer l'inclusion du personnel et du management par le biais d'outils et de formations.

Compétence : Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité

# 3. MESURES

## **Objectifs opérationnels 2 :**

### **Comprendre et évaluer la diversité et l'inclusion au sein d'Infrabel et de la SNCB**

#### **Propositions d'actions :**

#### **79. Analyser l'inclusion et la diversité à partir de données et d'échanges**

##### Infrabel

Une enquête sur la perception de la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise sera réalisée. Des groupes de travail seront mis en place. Ceux-ci auront pour mission de faire remonter les problématiques de terrain relatives à l'inclusion et la diversité. Des moments d'échanges autour de l'inclusion et de la diversité seront prévus pour le management.

##### SNCB

Mise en œuvre d'une politique efficace de diversité et d'inclusion des RH fondée sur des données pertinentes et fiables : établissement de rapports et analyse de la diversité dans la sélection et le recrutement ; analyse et adaptation des plans médias afin d'accroître la diversité des candidats et des collègues recrutés.

##### **Compétence :**

**Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité**

## **Objectif opérationnel 3 :**

### **Former et sensibiliser le personnel d'Infrabel et la SNCB à l'importance de la diversité et de l'inclusion, en ce compris les questions liées au multiculturalisme et au racisme**

#### **Propositions d'actions :**

#### **80. Outiller le personnel de la SNCB et d'Infrabel à la diversité**

##### Infrabel

Création d'un e-learning sur la diversité et l'inclusion, organisation de webinaires sur le thème de la diversité et de l'inclusion. Mise en place d'Actions de sensibilisation ciblées. Valorisation de la diversité dans les campagnes de recrutement.

##### SNCB

Attirer des talents divers grâce à une stratégie de recrutement inclusive, en accord avec la culture et les valeurs de l'entreprise. Promotion authentique par une communauté d'ambassadeurs diversifiée.

##### **Compétence : Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité**

# ANNEXES

## NOTIONS

Actions positives : les actions positives sont des mesures spécifiques et temporaires destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés, tels que mentionnés dans la loi antiracisme, la loi anti-discrimination et la loi « genres », en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

**Approche intersectionnelle** de ces mesures fédérales: cela implique que ces mesures fédérales reconnaissent qu'un individu ( ou un groupe) peut être confronté à plusieurs formes de discrimination parce qu'il est aussi porteur de certaines caractéristiques protégées autres que celles dites raciales (ex. conviction religieuse ou philosophique, sexe, âge, langue...). Cette approche signifie donc que ces mesures fédérales prennent en compte la diversité au sein de chaque groupe minoritaire, notamment la dimension « genre » ainsi que la position socio-économique et accorde une attention particulière aux plus vulnérables au sein du groupe cible visé, tels que les femmes ou les enfants issus de l'immigration.

**Autorités** : concerne aussi bien les responsables politiques que les administrations, y compris les autorités policières et judiciaires ainsi que toutes les autres agences et institutions publiques.

**Critères dits « raciaux »** : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique.

**Cyberhaine** : se rapporte aux expressions de haine (harcèlement, brimades, insultes, propos discriminatoires) sur Internet à l'encontre de personnes ou groupes en raison d'un ou plusieurs critères protégés (couleur de peau, leur nationalité, leur prétendue race, leur ascendance, leur origine nationale ou ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle, leurs convictions philosophiques ou religieuses, leur handicap, leur maladie, leur âge).

**Décolonisation** : Pour ce qui concerne la définition de la décolonisation, nous nous référons actuellement à la définition de la Charte de l'ONU

Néanmoins, la définition de cette notion, pour ce qui concerne le contexte belge, sera précisée par la Commission spéciale de la Chambre, chargée d'examiner l'état indépendant du Congo (1885-1908), le passé colonial de la Belgique au Congo (1908-1960), au Rwanda et au Burundi (1919-1962).

Délits de haine : une infraction au Code pénal dont l'un des motifs est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son changement de sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale (voir entre autres l'art. 405quater du Code pénal).

### Discours de haine :

- 1° l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination au sens de l'art. 20, §§ 1-4 de la loi antiracisme, l'art. 22 de la loi anti-discrimination et l'art. 27 de la loi « genres » ;
- 2° la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (art. 21 de la loi antiracisme) ;
- 3° la négation, la minimisation grossière, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand durant la seconde guerre mondiale (loi contre le négationnisme),
- 4° la négation, la minimisation grossière, la justification ou l'approbation d'un génocide reconnu par une juridiction internationale (art. 20, § 5 de loi antiracisme) ;
- 5° le sexisme, au sens du deuxième article de la loi sexisme.

# ANNEXES

**Discrimination raciale** : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la prétendue race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique (art. 1er convention CERD).

**Interculturalité** : Fait référence à l'existence et à l'interaction équitable de diverses cultures et à la possibilité de générer des expressions culturelles communes par le dialogue et le respect mutuel (définition des Nations Unies).

**Organes de contrôle externe de la Police intégrée** : le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P) et l'Inspection générale de la Police Fédérale et de la Police Locale (AIG).

**Organes de promotion de l'égalité** : organes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes, sans discrimination fondée sur la prétendue race ou l'origine ethnique ou l'ascendance, compétents entre autres d'apporter aux victimes de discriminations une aide indépendante dans le traitement de leur plainte pour discrimination, de conduire des études indépendantes concernant les discriminations, et de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations (art. 13 directive 2000/43/EC).

**Personnes d'origine étrangère** : personnes résidant en Belgique n'ayant pas la nationalité belge, personnes n'ayant pas la nationalité belge à la naissance, personnes dont les (grands-)parents n'avaient pas la nationalité belge à la naissance.

**Polarisation** : la polarisation est une accentuation des contrastes entre les groupes de la société, qui entraîne ou peut entraîner (une augmentation) des tensions entre les groupes et des risques pour la cohésion sociale.

Le **profilage** consiste à associer (systématiquement) certaines caractéristiques (comportementales, physiques, psychologiques) à certains auteurs d'infractions et à prendre des décisions en fonction de celles-ci à des fins d'ordre public. Le recours au profilage peut amener des policiers à juger nécessaire un contrôle d'identité. Il est discriminatoire s'il n'y a pas d'informations spécifiques permettant d'identifier les suspects individuels et si un profil est uniquement basé sur des caractéristiques générales telles que la couleur de la peau, l'origine ethnique ou la religion, et non pas sur le comportement. Le profilage discriminatoire est non seulement discriminatoire, mais il s'est également montré inefficace et non effectif dans le cadre du travail de la police et la lutte contre la criminalité.

**Public cible de ces mesures fédérales** : les individus ou groupes d'individus qui sont des victimes potentielles ou font ou ont fait l'objet ou ont été ciblés par le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie ou l'intolérance qui y est associée (Déclaration Durban, 2001), notamment l'afrophobie, l'antisémitisme, l'islamophobie, la romaphobie, la haine à l'égard des réfugiés, ... Dans le contexte juridique, nous utilisons le mot victime, dans le contexte social plus large, le mot cible est également utilisé.

Outre le public cible de ces mesures fédérales d'autres publics sont également concernés par les actions (professionnels de différents secteurs, ...). Les actions qui leur sont adressées sont déterminées dans ces mesures fédérales.

# ANNEXES

## ABREVIATIONS

<b>CCT</b>	Convention Collective de Travail
<b>CEJI</b>	A Jewish Contribution to an Inclusive Europe
<b>CIM</b>	Conférence interministérielle
<b>CNT</b>	Conseil National du Travail
<b>CPAS</b>	Centre public d'action sociale
<b>DSA</b>	Digital Services Act
<b>ECCAR</b>	European Coalition of Cities Against Racism
<b>ENAR</b>	European Network Against Racism
<b>IEDCB</b>	Improving Equality Data Collection in Belgium
<b>IEFH</b>	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
<b>IFJ</b>	Institut de formation judiciaire
<b>INAMI</b>	Institut national d'assurance maladie-invalidité
<b>INCC</b>	Institut national de criminalistique et de criminologie
<b>KCE</b>	Centre fédéral d'Expertise
<b>LUSS</b>	Ligue des Usagers des Services de Santé
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>OO</b>	Objectif opérationnel
<b>OS</b>	Objectif stratégique
<b>OTA</b>	Ondersteuningsteams Allochtonen
<b>RGPD</b>	Règlement général sur la protection des données
<b>SAM</b>	Steunpunt Mens en Samenleving
<b>SAT</b>	Scholastic Aptitude Test
<b>SPF</b>	Service public fédéral
<b>SPOC</b>	Single Point of Contact
<b>UE</b>	Union européenne
<b>UVCW</b>	L'Union des Villes et des Communes de Wallonie

## CADRE LÉGAL FEDERAL

Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, M.B. 8 août 1981, ci-après : « loi antiracisme »;

Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale, M.B. 30 mars 1995, ci-après : « loi sur le négationnisme ».

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B. 18 septembre 1996.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B. 30 mai 2007, ci-après : « loi anti-discrimination » ;