

# Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination

## RAPPORT FINAL

### *Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée*

## SYNTHÈSE

La rédaction de ce texte a été achevée en février 2022.  
Ce rapport a été rédigé par Mme Julie Ringelheim et M. Patrick Wautelet.

# SYNTHÈSE DU RAPPORT \*

Le présent rapport est le rapport final de la Commission désignée par le gouvernement pour évaluer l'application et l'effectivité des trois lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (« loi anti-discrimination »), la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (« loi genre ») et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, qui a été réformée par une troisième loi adoptée le 10 mai 2007 (« loi anti-racisme »).

Le **premier chapitre** de ce rapport dresse les grandes lignes de la réforme du droit anti-discrimination du 10 mai 2007, précise le périmètre de la mission de la Commission et décrit le déroulement de ses travaux. Il présente également quelques données marquantes quant à l'ampleur de la discrimination, des discours de haine et des délits de haine à l'heure actuelle en Belgique, l'évolution de ces phénomènes et leur impact sur les personnes qui en sont victimes ainsi que sur la société dans son ensemble.

Le **deuxième chapitre** fait le point sur les **données actuellement disponibles en Belgique pour documenter**, d'une part, **la discrimination, les discours de haine et les délits de haine** eux-mêmes, et, d'autre part, **le traitement policier et judiciaire de ces comportements**. Disposer de données fiables, précises et pertinentes à cet égard constitue en effet une condition nécessaire d'une politique efficace de lutte contre ceux-ci, comme le soulignent régulièrement les organisations internationales de protection des droits humains.

Concernant le premier type de données, la Commission note que des efforts importants ont été déployés au cours des dix dernières années pour améliorer la quantité et la qualité des données collectées sur la discrimination, en particulier par le biais des tests de situation et d'enquêtes par client mystère (*mystery calls / mystery shopping*). Mais d'**importantes lacunes** subsistent : certains groupes particulièrement exposés à la discrimination, certains secteurs d'activités et certaines régions sont peu ou mal couverts. Les enquêtes sur l'expérience des victimes, utiles pour documenter la discrimination mais aussi les discours et délits de haine, restent rares. **La Commission recommande** dès lors aux pouvoirs publics de **développer une politique coordonnée et structurelle de production de données relatives à la discrimination, aux discours de haine et aux délits de haine**, dans le respect des normes de protection des données personnelles et moyennant consultation des groupes particulièrement exposés à la discrimination. Il importe dans cet objectif de **combiner différentes méthodes**, en particulier les tests de situation et *mystery calls*, les analyses statistiques et les enquêtes sur l'expérience des victimes. **L'accès du public à ces données** doit en outre être facilité. **La mise en place d'un organe de concertation réunissant les principaux acteurs** travaillant, au niveau fédéral et fédéré, sur les données relatives à la discrimination, les discours de haine et les délits de haine contribuerait grandement au développement d'une politique adéquate en la matière.

---

\* Cette synthèse présente les grands thèmes évoqués dans le rapport. Elle ne reprend pas l'ensemble des recommandations qui y sont formulées.

Les **données statistiques disponibles sur les plaintes soumises à la police, les décisions du ministère public ou des juridictions d'instruction et les décisions des cours et tribunaux** concernant des comportements discriminatoires ou haineux, accusent également **des lacunes majeures**. Il n'est par exemple pas possible de connaître le nombre exact de plaintes pour discrimination, discours de haine ou délits de haine reçues annuellement par la police ni le nombre de condamnations prononcées par les cours et tribunaux pour chacune de ces catégories de faits. La Commission recommande aux autorités publiques de prendre des dispositions pour **assurer que les services de police, le ministère public et les cours et tribunaux collectent et publient des données statistiques adéquates**, ventilées par catégorie de faits et critère protégé. Un dispositif supplémentaire est par ailleurs nécessaire pour **garantir que les décisions de justice** relatives aux lois anti-discrimination et aux délits de haine soient effectivement **transmises à Unia et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)** afin qu'ils puissent les rendre accessibles au public.

Le **troisième chapitre** se penche sur la question de **l'accessibilité, de la cohérence et de la clarté du dispositif légal**. La législation relative à la discrimination, aux discours de haine et aux délits de haine apparaît particulièrement complexe. Cette complexité, qui entrave sa connaissance et sa compréhension par le public, tient à divers facteurs, analysés dans ce chapitre, qui ne peuvent être tous résolus. Il est néanmoins une donnée sur laquelle le législateur fédéral peut agir : le choix de répartir les normes fédérales anti-discrimination dans trois lois distinctes. Pour **faciliter l'accès à cette législation**, la Commission recommande de **regrouper les trois lois anti-discrimination au sein d'une législation unique**. Par ailleurs, plusieurs **adaptations de la législation** apparaissent nécessaires pour mettre celle-ci en cohérence avec certaines exigences du droit de l'Union européenne ou du droit belge lui-même, ou l'adapter à certaines réalités sociales mises en lumière par la pratique. La Commission invite notamment le législateur à consacrer dans la législation la possibilité de constater une **discrimination multiple** (ou discrimination liée à plusieurs critères protégés), une **discrimination basée sur un critère supposé** et une **discrimination par association**. D'autres adaptations recommandées concernent la formulation de certains critères de discrimination (l'origine sociale et l'état de santé), la définition du harcèlement, la protection des travailleuses en cas de grossesse et de maternité et l'inclusion des relations entre co-propriétaires dans le champ d'application des lois anti-discrimination.

Concernant la lutte contre les **délits de haine**, la révision du Code pénal en cours fournit au législateur l'occasion de résoudre certains problèmes constatés dans le dispositif légal actuel. En premier lieu, la Commission recommande de **généraliser à toute infraction la possibilité pour le juge de prendre en compte, dans la détermination de la peine, le fait que l'un des mobiles de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité** à l'égard d'une personne en raison d'un critère protégé. Actuellement, cette possibilité n'est prévue que pour certaines infractions seulement, alors que la pratique montre qu'elle peut être pertinente pour d'autres infractions. Cette situation contrevient en outre à la Décision-Cadre 2008/913 du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal. La Commission invite par ailleurs le législateur à **harmoniser les critères protégés énumérés dans le Code pénal** dans le cadre du dispositif visant les délits de haine **avec ceux figurant dans les trois lois anti-discrimination**.

À propos des **organismes de promotion de l'égalité de traitement**, la Commission constate que l'existence d'une **pluralité d'organismes** complique l'accès du public à ceux-ci : les personnes

doivent être capables d'identifier l'institution compétente avant de pouvoir obtenir les conseils et informations dont elles ont besoin. Cette pluralité est destinée à s'accroître en raison du retrait programmé de la Région et de la Communauté flamandes de l'Accord de coopération sur l'interfédéralisation d'Unia en vue de créer un nouvel organisme au niveau régional flamand. Afin d'éviter que cette décision n'ait un impact négatif sur les droits des individus, la Commission recommande aux autorités d'**œuvrer à la mise en place d'une coopération adéquate entre Unia, l'IEFH et le futur Institut flamand des droits humains** (*Vlaams Mensenrechteninstituut*). Par ailleurs, pour **permettre à Unia et à l'IEFH d'utiliser de façon effective leur compétence d'agir en justice dans certaines situations particulières**, la Commission invite le législateur à préciser que l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par ceux-ci dans la poursuite d'un intérêt collectif, lorsque la victime est décédée ou n'est pas identifiable, lorsqu'un nombre indéterminé de personnes sont victimes ou lorsqu'en raison de sa vulnérabilité particulière, la victime n'est pas en mesure de donner son accord.

Le **quatrième chapitre** examine la question de **l'accès des victimes de discrimination à la justice civile**. La Commission souligne tout d'abord l'intérêt que présente la possibilité d'obtenir justice par la **voie extra-judiciaire** à travers des **solutions négociées**, en particulier lorsque ces négociations sont encadrées par Unia ou l'IEFH, mais insiste sur l'importance d'entourer ce processus de **garanties adéquates**. Les divers **médiateur·rice·s institutionnel·le·s** sont également susceptibles de promouvoir des solutions extra-judiciaires dans des litiges liés à la discrimination. La Commission recommande néanmoins qu'ils développent davantage leur expertise en la matière et qu'ils approfondissent leur collaboration avec Unia et l'IEFH. Elle constate par ailleurs que la brièveté du délai de prescription applicable aux litiges relatifs à un contrat de travail qui a pris fin, lequel est d'un an après la cessation du contrat, peut entraver la recherche d'une solution négociée. Elle recommande dès lors de prévoir une **suspension du délai de prescription** lorsque la victime s'engage dans un processus de négociation encadrée par un organisme de promotion de l'égalité ou un groupement d'intérêt.

Dans la suite du chapitre, la Commission se penche sur les différents **facteurs qui peuvent entraver l'accès des victimes de discrimination à la justice civile** et propose des mesures pour y répondre. Pour atténuer le problème posé par le **coût des procédures**, elle recommande d'étendre aux litiges relatifs aux lois anti-discrimination le système prévu à l'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 en matière d'indemnités de procédure, qui fixe des montants de base substantiellement moins élevés que ceux prévus ordinairement. La brièveté du délai de prescription applicable lorsque la discrimination alléguée a trait à un contrat de travail qui a pris fin – un an à dater de la cessation du contrat, contre cinq ans après le fait litigieux dans les autres cas – peut également entraver le recours à la justice. La Commission invite dès lors le législateur à **uniformiser les délais de prescription pour discrimination liée à un contrat de travail**, en instaurant un **délai unique de cinq ans** après le fait litigieux.

La **protection** offerte par la loi belge **contre les représailles** dont pourrait être la cible une personne ayant porté plainte pour discrimination ou une personne qui lui aurait apporté un soutien par exemple à travers son témoignage, de la part de la personne accusée de discrimination, s'avère trop restrictive pour satisfaire aux exigences du droit de l'Union européenne, comme l'a reconnu la Cour de justice de l'Union européenne dans l'arrêt *Hakelbracht*. La Commission demande donc au législateur d'**adapter ce dispositif de protection pour le mettre en conformité avec les exigences du droit de l'Union**.

**L'isolement des victimes et le déséquilibre de pouvoir** entre les parties qui caractérise souvent les litiges pour discrimination, sont des causes supplémentaires de non-recours à la justice en matière de discrimination. Sur ce plan, **l'instauration d'une action collective** en matière de discrimination, comme il en existe déjà en droit de la consommation, pourrait améliorer la situation des victimes : elle permettrait à un groupe de personnes individuellement lésées par une discrimination trouvant son origine dans une même cause, imputable à la même personne physique ou morale, d'agir ensemble pour demander la cessation de la discrimination et/ou la réparation du dommage causé.

Pour les personnes qui intentent un recours, **apporter la preuve en justice de la discrimination alléguée** demeure extrêmement difficile et constitue une cause fréquente d'échec des procédures. Une difficulté majeure tient au fait que lorsqu'il existe des documents susceptibles d'étayer l'éventuelle discrimination commise, ils se trouvent souvent aux mains de la personne accusée de discrimination. Afin d'assurer un **accès équitable à l'information** et de concrétiser le devoir des parties de collaborer à l'administration de la preuve, la Commission recommande d'instaurer un **dispositif permettant à une personne qui s'estime discriminée d'obtenir de la part de l'auteur de la décision litigieuse**, dans un délai déterminé et par le biais d'une liste de questions standard, des **informations concrètes sur la motivation de cette décision**.

Enfin, même lorsqu'une discrimination est reconnue par le juge, l'issue du recours n'est pas toujours satisfaisante en termes de **réparation** accordée à la victime et de **sanction** de l'auteur, laquelle doit, selon le droit de l'Union européenne, être effective, proportionnée et dissuasive. Pour améliorer le dispositif légal sur ce plan, la Commission recommande notamment de **majorer les montants forfaitaires d'indemnisation** versés en cas de discrimination commise en dehors du domaine des relations de travail et de prévoir leur indexation annuelle. Elle demande aussi que le juge qui constate une discrimination dans le cadre d'une action en cessation soit expressément habilité à condamner l'auteur, dans les cas pertinents, à prendre des **mesures concrètes pour empêcher la répétition d'actes discriminatoires à l'avenir**.

Le **cinquième chapitre** traite du **rôle actuel et potentiel de certaines institutions disposant de compétences pertinentes pour contribuer à la constatation et à la sanction de la discrimination**.

Pour renforcer la capacité de **l'auditorat du travail** à contribuer à la lutte contre la discrimination, la Commission recommande notamment d'**étendre ses pouvoirs de récolte de preuves dans le cadre des procédures civiles**, en l'habilitant à solliciter la production par toute personne publique ou privée d'informations susceptibles d'aider à la manifestation de la vérité dans le cadre d'un litige pour discrimination, étant entendu qu'il appartiendrait au juge de trancher toute contestation relative à l'exercice de cette compétence.

La direction générale Contrôle des lois sociales de **l'inspection du travail** s'est vu confier la mission d'assurer la surveillance du respect des lois anti-discrimination dans le domaine de l'emploi. Son action en la matière reste toutefois modeste, pour des raisons à la fois juridiques et pratiques. Pour **améliorer sa capacité à contribuer à la détection des discriminations**, la Commission recommande **plusieurs mesures**, notamment la reconnaissance expresse dans la législation du fait que les inspecteurs sociaux peuvent **utiliser leurs pouvoirs d'enquête pour rechercher et constater tout manquement aux lois anti-discrimination dans l'emploi y compris les manquements qui ne font pas l'objet de sanctions pénales** ; la **création d'une équipe**

**spécialisée d'inspecteur·rice·s** chargé·e·s à plein temps de contrôler le respect des lois anti-discrimination, l'instauration d'une **obligation pour les employeurs publics et les entreprises privées (à tout le moins les grandes et moyennes entreprises) de conserver pendant au moins un an les candidatures à un poste et les suites qui y ont été données** de façon à ce que l'inspection puisse le cas échéant y avoir accès et **l'identification, par les services d'inspection, avec l'aide d'experts, de « signaux d'alerte »** indiquant des pratiques potentiellement discriminatoires au sein d'une entreprise privée ou d'un organisme public, notamment sur la base des techniques de *datamining*. La Commission recommande également de **réformer l'article 42/1 du Code pénal social**, introduit en 2018, qui habilite les inspecteur·rice·s sociaux·les à réaliser des **tests de situation et enquêtes par client mystère** (*mystery shopping / mystery calls*) pour lever les obstacles constatés en pratique à l'utilisation effective de cette compétence. Un projet de réforme en ce sens a d'ailleurs été déposé à la Chambre des représentants le 25 janvier 2022. Enfin, pour élargir l'éventail des réponses possibles à un constat de discrimination, la Commission propose d'instaurer un dispositif permettant d'envisager le prononcé d'une **sanction administrative** dans les cas où l'inspection du travail, au terme d'une enquête, constate un manquement aux lois anti-discrimination. Lorsqu'est en cause une infraction pénale, une telle sanction ne pourrait être décidée qu'en cas de non-poursuite des faits par l'auditeur du travail.

Aucune institution comparable à l'inspection du travail n'a été désignée pour assurer la **surveillance du respect des lois anti-discrimination en dehors du domaine de l'emploi**. La Commission souligne que **l'Inspection économique** du SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie **serait bien placée** pour assumer un tel rôle dans le domaine **de l'accès et de la fourniture de biens et services à la disposition du public**. Elle dispose d'importants pouvoirs d'enquête qui pourraient être utiles à la recherche de manquements aux lois anti-discrimination.

Vu les difficultés persistantes rencontrées par les victimes de discrimination pour accéder aux éléments de preuve, la Commission estime qu'il convient également d'**ouvrir une réflexion sur la possibilité de conférer aux organismes de promotion de l'égalité le pouvoir d'obtenir de toute personne, à certaines conditions, la production d'un document jugé nécessaire pour déterminer s'il y a eu discrimination dans une situation donnée**. Il faut souligner à cet égard que la Recommandation 2018/951 du 22 juin 2019 de la Commission européenne demande aux États membres de permettre aux organismes pour l'égalité de traitement de collecter des éléments de preuve et des informations utiles. Dans plusieurs États de l'Union européenne, les organismes de promotion de l'égalité disposent déjà de pouvoirs similaires.

Le **sixième chapitre** examine les difficultés soulevées par la **mise en œuvre du dispositif pénal** visant à combattre certaines formes de discrimination, les discours de haine et les délits de haine. La Commission insiste sur l'importance d'une application effective, par les services de police et le ministère public, de la **circulaire COL 13/2013** relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine du 17 juin 2013, qui constitue un outil central en la matière. Il importe en particulier que **des magistrat·e·s et fonctionnaires de référence** soient désigné·e·s dans tous les corps du ministère public et de la police et qu'en cas de départ, ils/elles soient remplacé·e·s à bref délai. Des efforts restent à fournir pour **assurer un accueil et une assistance adéquats aux victimes** qui souhaitent déposer plainte auprès des services de police. Pour contrer la tendance au non-rapportage des faits de discrimination, discours de haine et délits de haine, la Commission recommande d'**inviter les services de police à prendre contact, sous la supervision du ministère public, avec des associations de terrain** afin d'établir un dialogue

et de promouvoir une plus grande confiance envers la police au sein des publics particulièrement exposés à ce type de faits. Elle propose aussi de pérenniser la **possibilité de déposer plainte en ligne** instaurée pendant la crise sanitaire. **L'enregistrement des plaintes** et déclarations relatives à des discriminations, discours de haine et délits de haine, par les services de police et le ministère public, soulève d'**importantes difficultés**. La Commission recommande plusieurs mesures pour y remédier. Elle formule également des observations sur la **gestion des enquêtes** relatives à ce type de faits.

Concernant les décisions prises par le ministère public au terme de l'enquête, la Commission insiste sur le principe posé par la COL 13/2013 selon lequel **une infraction à caractère discriminatoire ne devrait pas faire l'objet d'un classement sans suite pour motif d'opportunité sans qu'il y ait au minimum rappel de la norme** par le/la magistrat·e du parquet. La Commission souligne par ailleurs que des **mesures alternatives à des poursuites**, en particulier la probation prétorienne ou la médiation pénale, peuvent, dans certains cas, constituer une réponse pertinente à ce type d'infractions. C'est au titre de la **probation prétorienne**, qui permet au ministère public de renoncer provisoirement à poursuivre moyennant le respect, par le prévenu, de certaines conditions, que le parquet d'Anvers a développé en collaboration avec la Caserne Dossin un **parcours de sensibilisation et de formation** destiné aux auteurs d'infractions à caractère discriminatoire. La Commission juge que les acteurs judiciaires devraient s'inspirer de cet exemple pour développer, en collaboration avec les maisons de justice et des acteurs de la société civile, des parcours de sensibilisation adaptés aux différents types d'infractions à caractère discriminatoire. Ceux-ci pourraient être utilisés, dans les situations qui s'y prêtent compte tenu des faits commis et du profil de l'auteur, par le ministère public dans le cadre d'une probation prétorienne ou d'une médiation pénale mais aussi par les juridictions qui décideraient de prononcer une peine de travail ou une peine de probation autonome plutôt qu'une sanction pénale classique.

En vertu de **l'article 150 de la Constitution**, les **délits d'incitation à la haine commis par voie de presse** relèvent de la compétence de la Cour d'assises, sauf en cas de discours inspirés par le racisme et la xénophobie, lesquels, en vertu d'une exception introduite en 1999, peuvent être jugés par un tribunal correctionnel. En pratique, la mobilisation d'une Cour d'assises pour juger ce type de faits apparaît inadéquate et n'est quasiment jamais réalisée. Cette situation aboutit donc à une impunité de fait pour les auteurs de discours de haine commis par voie de presse, sauf lorsque le discours relève du racisme ou de la xénophobie. Pour remédier à cette situation problématique, la Commission recommande d'**étendre la possibilité de correctionnalisation** des délits de presse aux discours de haine liés à d'autres critères de discrimination, **tout en mettant en place des garanties particulières** visant à assurer le respect de la liberté d'expression : confier le jugement de ce type de faits à une chambre de trois juges et supprimer la possibilité de citation directe par la victime (tout en la maintenant pour les organismes de promotion de l'égalité et les groupements d'intérêt).

La Commission relève également les difficultés rencontrées dans la **lutte contre les discours de haine en ligne, ou cyberhaine**. Sur ce plan, elle invite notamment les pouvoirs publics à **augmenter les moyens des services spécialisés de la police fédérale**, à faire de la lutte contre la cyberhaine **l'une des priorités du futur Plan national de sécurité** et à mettre en place une **plateforme en ligne permettant de signaler à la police des contenus haineux en ligne**.

Le **septième et dernier chapitre** de ce rapport pose le constat que pour réduire de façon durable la discrimination, les discours de haine et les délits de haine, il importe de **dépasser une approche**



**purement judiciaire** de la lutte contre ces phénomènes, centrée sur la sanction *a posteriori* des faits commis, et de **développer des moyens de prévenir ces comportements et de promouvoir des pratiques favorisant la diversité et l'inclusion.**

Dans cette optique, la Commission juge nécessaire de **mettre en place un dispositif de prévention de la discrimination dans les relations de travail.** Celui-ci impliquerait l'obligation, pour les employeurs publics et privés, de réaliser une analyse des risques de discrimination envers les travailleur·se·s au sein de leur organisation, d'élaborer un plan de prévention de la discrimination et de mettre en place une procédure interne de traitement des plaintes de travailleur·se·s relatives à des cas potentiels de discrimination. Les entreprises seraient grandement aidées dans ces tâches si les partenaires sociaux élaboraient des **conventions collectives de travail sectorielles** contraignantes indiquant aux entreprises du secteur, le cas échéant sous forme de codes de conduite, des mesures à prendre pour prévenir la discrimination à tous les stades de la relation de travail. La Commission recommande également d'**instaurer, à charge des institutions publiques et des organisations assumant une mission de service public, un dispositif de prévention de la discrimination envers le public** avec lequel elles entrent en contact dans le cadre de leurs activités.

Les initiatives visant à **favoriser l'égalité et la diversité**, promues par de nombreuses organisations publiques et privées depuis une quinzaine d'années, méritent d'être élargies et développées davantage. Dans cet objectif, il est crucial pour les organisations de **disposer de données sur la composition de leur personnel** afin de pouvoir déterminer si certains groupes de population sont anormalement sous-représentés au sein de leurs effectifs. À cette fin, il conviendrait que l'ensemble des **institutions fédérales produisent et publient des données statistiques (et donc anonymes) sur la répartition de leur personnel non seulement par sexe, âge et handicap mais aussi par origine.** Pour ce qui est des entreprises privées, la Commission est d'avis qu'elles devraient être tenues d'intégrer les données relatives à l'âge des travailleur·se·s dans leur bilan social, qui comporte déjà des données relatives au genre. Elle juge également que les conditions auxquelles les entreprises privées peuvent obtenir de la Banque Carrefour de la sécurité sociale des données statistiques sur la répartition par origine de leur personnel, pour les besoins de leur politique de diversité, devraient être clarifiées. En outre, compte tenu du rôle d'exemple que les autorités publiques ont à jouer, la Commission estime que **la mise en place d'une politique de diversité au sein de la fonction publique fédérale devrait devenir obligatoire.** Les différentes institutions concernées devraient être dotées de moyens humains adéquats à cette fin.

Concernant les mesures d'**action positive**, autrement dit les mesures comportant l'octroi d'un traitement préférentiel en faveur d'un groupe discriminé en vue d'éliminer une inégalité structurelle subie par ce groupe, un **arrêté royal** « fixant les conditions de l'action positive » a été adopté par le gouvernement fédéral le 11 février 2019, répondant à une exigence posée par les lois anti-discrimination. Cet arrêté concerne cependant uniquement **l'emploi privé.** En outre, ce dispositif reste **mal connu des entreprises.** L'incertitude quant au type de mesures autorisées peut entraver son utilisation. Il serait dès lors particulièrement utile que les pouvoirs publics, en collaboration avec Unia et l'IEFH, fassent **rédiger un guide pratique** explicitant la notion d'action positive et les modalités d'établissement d'un plan d'action positive, et **créent une page Internet** reprenant ces éléments ainsi que des informations sur les plans d'action positive approuvés par le ministre de l'Emploi. Le dispositif de soutien financier aux initiatives en faveur des « groupes à risques », qui existe depuis 1990, pourrait par ailleurs constituer une **source d'aide financière pour des plans d'action positive.**

Pour ce qui est de **l'action positive dans l'emploi public**, la Commission rappelle au pouvoir exécutif la nécessité d'**adopter un arrêté royal** précisant les conditions auxquelles de telles mesures peuvent être mises en place, conformément aux exigences des lois anti-discrimination. Elle note que deux arrêtés royaux organisant des **formes spécifiques d'action positive dans la fonction publique fédérale administrative** existent déjà : chaque service public fédéral est tenu d'**employer au moins 3 % de personnes avec un handicap et un tiers au moins des emplois dans la haute fonction administrative fédérale doivent en principe être occupés par des personnes appartenant au genre sous-représenté**. En pratique, toutefois, **aucune de ces deux obligations n'est rencontrée**. La Commission recommande dès lors aux pouvoirs publics de prendre plusieurs mesures pour assurer l'effectivité de ces dispositifs.

La Commission observe que la procédure de passation des **marchés publics** offre des potentialités pour contribuer à promouvoir le respect des lois anti-discrimination et formule plusieurs recommandations en ce sens.

La Commission est d'avis qu'une **politique de prévention** est également nécessaire pour **combattre les discours et délits de haine**. Des mesures de sensibilisation, d'éducation et de formation sont notamment requises pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés qui alimentent de tels comportements. Ce type d'initiatives, cependant, concerne avant tout des domaines qui relèvent des compétences régionales et communautaires. Il est dès lors extrêmement important que **l'autorité fédérale développe** sur ce plan une **collaboration avec les entités fédérées**. Cette dernière préoccupation vaut toutefois pour la lutte contre la discrimination, les discours de haine et les délits de haine dans son ensemble, et peut se traduire en particulier par le développement de **plans d'actions interfédéraux**. La Commission recommande à cet égard aux autorités fédérales d'œuvrer en faveur de l'élaboration à bref délai du **Plan d'action interfédéral contre le racisme** que la Belgique s'est engagée en 2001 à élaborer ainsi que d'un nouveau Plan d'action interfédéral contre la discrimination, les discours de haine et les délits de haine envers les **personnes LGBTI+** et d'un Plan d'action interfédéral contre la discrimination, les discours de haine et les délits de haine envers les **personnes en situation de handicap**.

