

**Federale maatregelen Nationaal Actieplan tegen Racisme**  
**Mesures fédérales du Plan d'Action National contre le**  
**Racisme**  
**2021 – 2024**

<p><b>1. INTRODUCTION</b></p> <p>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.</p>	<p><b>1. INLEIDING</b></p> <p>België heeft in 2001 de verklaring van Durban<sup>2</sup> ondertekend en zich zo geëngageerd om een Nationaal Actieplan tegen Racisme uit te werken. Dit Nationaal Actieplan tegen Racisme geeft vorm aan het engagement dat België 20 jaar terug aanging en gaat ook in op het verzoek van de Europese Commissie om tegen eind 2022 een nationaal actieplan tegen racisme aan te nemen. Het komt eveneens tegemoet aan de vraag van de Commissie om te garanderen dat vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld en de gelijkheidsorganen worden betrokken bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van de nationale actieplannen tegen racisme.</p>
<p>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.</p> <p>Le présent document contient les mesures relatives aux compétences de l'autorité fédérale..</p>	<p>Het nationale actieplan tegen racisme zal maatregelen voor elke gefederaliseerde entiteit en maatregelen voor de federale overheid omvatten, alsmede een transversaal gedeelte. Deze maatregelen bevatten, voor elke deelstaat en voor de federale overheid, de acties op het gebied van hun exclusieve bevoegdheid. Het transversale deel zal de gemeenschappelijke delen van het nationale actieplan omvatten.</p> <p>Dit document bevat alleen maatregelen die betrekking hebben op de bevoegdheden van de federale overheid.</p>

<sup>1</sup> Déclaration de Durban (contexte : [lien](#)) (texte complet : [lien](#))

<sup>2</sup> Durban Verklaring (context: [link](#)) (tekst zelf: [link](#))

### 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 accorde 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 (LGBTIQ+, femmes, Roms, migrants, enfants...) seront menées là où cela s'avère nécessaire.

### 1.1. Uitgangspunten

De federale maatregelen bij dit Nationaal Actieplan tegen racisme is toegespitst op zogenaamde "raciale" criteria (nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afstamming of nationale of etnische afkomst). Daarnaast wordt ook meervoudige en intersectionele discriminatie aangepakt. De doelgroep van deze maatregelen bestaat uit personen of groepen van personen die mogelijk slachtoffer zijn van racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat of daarmee samenhangende onverdraagzaamheid, of die daaraan blootstaan of hebben blootgestaan (Verklaring van Durban, 2001). De acties inbegrepen in de federale maatregelen zijn uiteraard bedoeld om een blijvend effect te hebben op de samenleving als geheel.

In deze federale maatregelen wordt ook duidelijk een intersectionele aanpak gevolgd. Dit houdt in dat in deze maatregelen wordt erkend dat een individu of eengroep met verschillende vormen van discriminatie kan worden geconfronteerd omdat zij ook bepaalde andere beschermde kenmerken dan de zogenaamde raciale kenmerken bezitten (b.v. godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, geslacht, leeftijd, taal...). Deze benadering houdt in dat in deze federale maatregelen rekening wordt gehouden met de diversiteit binnen elke minderheidsgroep en dat bijzondere aandacht wordt besteed aan de meest kwetsbaren binnen de doelgroep, zoals vrouwen of kinderen van buitenlandse afkomst.

Wat de acties in deze federale maatregelen betreft, zullen echter waar mogelijk inclusieve acties worden ondernomen en zullen waar nodig specifieke acties voor doelgroepen (LGBTIQ+, vrouwen, Roma, migranten, kinderen...) worden ondernomen.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de ondersteuning en bescherming

<p>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.</p>	<p>van de doelwitten van racisme, maar ook naar voorlichting en bewustmaking tegen racisme in de samenleving als geheel en bij de institutionele actoren.</p>
<p><b>1.2. Importance d'un processus inclusif et de structures de concertation claires</b></p> <p>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.</p>	<p><b>1.2. Belang van een inclusief proces en duidelijke overlegstructuren</b></p> <p>Om het draagvlak te vergroten en de impact te maximaliseren, werd voor de ontwikkeling van deze federale maatregelen een proces doorlopen waarbij maatschappelijk middenveld, Unia en andere gelijkheidsorganen werd betrokken. Een continue dialoog met stakeholders, in het bijzonder met het middenveld en met Unia en andere gelijkheidsorganen onderbouwt het proces van de uitvoering van deze federale maatregelen.</p>
<p><b>1.3. Budget et responsabilité</b></p> <p>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.</p>	<p><b>1.3. Budget en verantwoordelijkheid</b></p> <p>Bij de opmaak van deze federale maatregelen engageerden de leden van de federale regering zich tot een goede uitvoering van elke actie en werden één of meerdere verantwoordelijke Ministers aangeduid voor elke actie.</p>
<p><b>2. RACISME EN BELGIQUE : CHIFFRES</b></p> <p>Le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée constituent en 2022 un problème croissant de</p>	<p><b>2. RACISME IN BELGIË IN CIJFERS</b></p> <p>Racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid vormen anno 2022 een omvangrijk en groeiend</p>

<p>grande ampleur en Belgique. Les chiffres sur les incidents racistes dont disposent Unia<sup>3</sup>, les services de police et la justice le montrent année après année.</p>	<p>probleem in België. De cijfers over racistische incidenten van Unia<sup>4</sup>, de politiediensten en justitie tonen dit jaar na jaar aan.</p>
<p><b>2.1. Généralités</b></p> <p>Unia a ouvert 897 dossiers concernant les critères « raciaux » en 2021, soit 32,4% de tous leurs dossiers. Les 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.</p> <p>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</p>	<p><b>2.1. Algemeen</b></p> <p>Unia heeft in 2021 897 zaken geopend op grond van "raciale" criteria, of 32,4% van al hun zaken. De zaken hebben vooral betrekking op goederen en diensten (26%), het sociale leven (20,3%) en de werkgelegenheid (16,9% van de gevallen). Op het gebied van huisvesting gaat het vooral om weigering van bezoek of huur. Op het gebied van het sociale leven gaat het vooral om situaties die zich in de openbare ruimte afspelen (46,2%) en buurtconflicten (44%). Op het werk zijn het vooral de relaties met de baas, collega's of klanten die vragen oproepen (45,7% van de situaties). Er waren ook veel gevallen van weigering van tewerkstelling in verband met dit criterium, al dan niet gegrond (18,8% van de gevallen). Voor de zogenaamde rassencriteria heeft Unia in 2021 34 zaken geopend betreffende aanranding en mishandeling met een racistisch motief.</p> <p>In 2021 registreerde de geïntegreerde politie 1.594 delicten van discriminatie op grond (racisme en vreemdelingenhaat, op grond van geslacht, seksuele geaardheid, handicap, overtuiging of levensbeschouwing), 51 op grond van godsdienst en 1.055 op grond van racisme of vreemdelingenhaat.</p>

<sup>3</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.

<sup>4</sup> Alle gegevens van Unia in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op het [Cijfersverslag 2020](#), Unia of op rechtstreeks van Unia verkregen cijfers.

<p>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.</p>	<p>Ondanks een daling voor het jaar 2021 met 11% is er de laatste 5 jaar een zorgwekkende stijging van het aantal klachten over discriminatiefeiten op grond</p>
<p>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.</p>	<p>Wat de cijfers betreft inzake discriminatie en geweld ten aanzien van Aziatische personen is het te vroeg om al echte tendenzen te identificeren. Er werd een stijging van aziafobe daden geconstateerd gelinkt aan Covid-19.</p>
<p><b>2.2. Afrophobie</b></p> <p>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>5</sup></p>	<p><b>2.2. Afrofobie</b></p> <p>In een grootschalige bevraging, uitgevoerd in opdracht van de Koning Boudewijnstichting bij personen in België met een Afrikaanse migratieachtergrond, geeft 92% van de respondenten aan dat mensen in België het slachtoffer zijn van ongelijke behandeling, discriminatie of beledigingen wegens hun zwarte huidskleur. 77% geeft zelf aan om die reden al gediscrimineerd te zijn, voornamelijk binnen de domeinen wonen, onderwijs, werk, goederen en diensten en in de publieke ruimte.<sup>6</sup></p>
<p><b>2.3. Antisémitisme</b></p> <p>En 2021, le nombre d'incidents relatifs à des questions en lien avec l'antisémitisme ou le négationnisme atteint un total de 81.</p>	<p><b>2.3. Antisemitisme</b></p> <p>In 2021 bedroeg het aantal incidenten in verband met antisemitisme of ontkenning van de holocaust in totaal 81.</p>

<sup>5</sup> Fondation Roi Baudouin, [Des citoyens aux racines africaines : un portrait des Belgo-Congolais, Belgo-Rwandais et Belgo-Burundais, 2017, 121-123.](#)

<sup>6</sup> Koning Boudewijnstichting, [Burgers met Afrikaanse roots: een portret van Congolese, Rwandese en Burundese Belgen, 2017, 121-123.](#)

<p>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%).</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>De in 2021 geopende zaken hebben voornamelijk betrekking op haatzaaien in de media, voornamelijk op sociale netwerken (49,1%). Daarna kwamen de gebieden van het sociale leven (28,1%), met name situaties die zich in de openbare ruimte afspelen, en tenslotte de werkgelegenheid (8,8%).</p> <p>Wat betreft de gedragingen die zijn gemeld in de zaken die wij in 2021 hebben afgesloten, ging het in 65,9% van de gevallen om haatzaaien (voornamelijk aanzetten tot haat, geweld of discriminatie) en in 7,3% van de gevallen om haatzaaien (intimidatie, geweldpleging, beschadiging, enz.). 20,7% van de dossiers hebben betrekking op negationistische toespraken (een stijging ten opzichte van 2020) die, in de ons gemelde gevallen, de genocide op de Joden door het naziregime ontkennen, verregaand minimaliseren, trachten goed te praten of goed te keuren. Ten slotte heeft 6,1% betrekking op directe of indirecte discriminatie</p> <p>In december 2018 publiceerde het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten een grootschalige enquête, uitgevoerd onder Joodse gemeenschappen, o.a. in België. Volgens de resultaten van de enquête beschouwt 86% van de Joodse respondenten in België antisemitisme als een zeer of vrij belangrijk probleem in ons land. 87% van de respondenten in België is van mening dat het antisemitisme de laatste vijf jaar is toegenomen. Meer dan de helft van de ondervraagden (55%) vreesde dat zij in de komende 12 maanden het slachtoffer zouden worden van een belediging of antisemitische intimidatie, terwijl meer dan een derde (41%) vreesde dat zij in dezelfde periode fysiek zouden worden aangevallen. De helft van de respondenten in België (51%) had in de vijf jaar voorafgaand aan de enquête te maken gehad met een of andere vorm van antisemitische intimidatie. Meer</p>
--	---

<p>années précédant l'enquête. Plus d'un tiers (39 %) ont été victimes d'un tel harcèlement dans les 12 mois précédant l'enquête.<sup>7</sup></p>	<p>dan een derde (39%) had in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête te maken gehad met dergelijke pesterijen.<sup>8</sup></p>
<p><b>2.4. Islamophobie</b></p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>Dans le cadre de la Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination – les musulmans (EU-Midis II)-,<sup>9</sup></p>	<p><b>2.4. Islamofobie</b></p> <p>In 2020 heeft Unia 643 meldingen inzake islamofobie ontvangen en 230 dossiers geopend. Dit zijn 60 dossiers minder dan in 2019; deze daling vormt een trendbreuk ten opzichte van de voorbije jaren. De meeste meldingen situeren zich in het domein media en vervolgens werk en arbeid.</p> <p>De door Unia geopende dossiers die betrekking hebben op geloofsovertuiging/islam, vertonen vooral een piek in 2016, piek die gelinkt kan worden aan de aanslagen in Parijs en Brussel, gevolgd door een daling in 2017 en 2018 en vervolgens weer een (verwaarloosbare) stijging in 2019. De daling van 2020 kan gelinkt worden aan de impact van de lock down en de bijbehorende maatregelen die tot gevolg gehad hebben dat het aantal mogelijke uitwisselingen tussen burgers, collega's en leerlingen is verminderd, hetgeen zijn weerslag kan hebben gehad op religieuze of filosofische kwesties, die minder zichtbaar zijn geworden. De islam is de meest vertegenwoordigde godsdienst in de dossiers die voor dit criterium werden geopend (88,1% van de dossiers inzake geloof en levensbeschouwing).</p>

<sup>7</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.

<sup>8</sup> Bureau voor de Grondrechten van de Europese Unie, *Experiences and perceptions of antisemitism Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU Factsheet – Belgium*, December 2019, 1-2.

<sup>9</sup> Agence des 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.



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>In de Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie – Moslims (EU-Midis II)<sup>10</sup> ging het Bureau voor de Grondrechten van de Europese Unie onder meer bij Belgische moslims na hoe hun ervaringen met discriminatie en geweld zijn. 30% van de moslimrespondenten van Noord-Afrikaanse origine gaven aan in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête gediscrimineerd te zijn in België en 43% de afgelopen 5 jaar. Voor de moslimrespondenten van Turkse origine is dit beduidend lager, met respectievelijk 21% en 31%.</p> <p>59% van de Belgische moslimrespondenten menen dat discriminatie op grond van godsdienst relatief vaak tot zeer vaak voorkomt in België, op grond van etnische afstamming of migratieachtergrond bedraagt dit 57%, op grond van huidskleur 49%.</p> <p>Tot slot geven 37% van de Noord-Afrikaanse en 17% van de Turkse respondenten uit België aan de 12 maanden voor de enquête geïntimideerd te zijn.</p>
<p><b>2.5. Romaphobie</b></p> <p>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</p>	<p><b>2.5. Romafobie</b></p> <p>In 2021 ontving Unia 46 meldingen van discriminatie van Roma en/of woonwagenbewoners, een stijging met 27,8% ten opzichte van het voorgaande jaar. De cijfers zijn ook hoger dan het gemiddelde over de laatste vijf jaar, met een verschil van +37,7%. De verslagen hebben vooral betrekking op de media (14), goederen en diensten (12) en politie en justitie (9).</p>

<sup>10</sup> Bureau voor de Grondrechten van de Europese Unie, [Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie – Moslims \(EU-Midis II\)](#), 2017, 30, 44, 47.

<p>services ( 12) et la police et la justice (9).</p> <p>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.</p> <p>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>11</sup></p>	<p>In een grootschalige bevraging van Roma en woonwagenbewoners door het Bureau voor de Grondrechten van de Europese Unia bedroeg de discriminatie in verschillende beleidsdomeinen (werk, onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting en andere diensten) het jaar voorafgaand aan de enquête 19% voor woonwagenbewoners en 21% voor Roma in België.</p> <p>13% van de woonwagenbewoners en 16% van de Roma in België kregen te maken met door haat ingegeven intimidatie (zoals beledigende opmerkingen op straat of online) in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête. Van de meeste incidenten is nergens melding gemaakt.<sup>12</sup></p>
--	---

<sup>11</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.

<sup>12</sup> Bureau voor de Grondrechten van de Europese Unie, *Countrysheet Roma en woonwagenbewoners in België – belangrijkste resultaten van de enquête onder Roma en woonwagenbewoners uit 2019*, 2020, 3.

3. MESURES CONTRE LE RACISME	3. MAATREGELEN TEGEN RACISME	Compétence/bevoegdheid
<p>Les mesures contre le racisme constituent le corps même de ce document. Le premier volet contient les <b>mesures transversales, subdivisées en six objectifs stratégiques</b>, chacun comportant des objectifs opérationnels et des actions concrètes :</p> <p>3.1.1. Mener une politique générale et coordonnée contre le racisme via une collaboration efficace de tous les partenaires ;</p> <p>3.1.2. Optimiser le monitoring et l'étude du racisme ;</p> <p>3.1.3. Former et sensibiliser contre le racisme ;</p> <p>3.1.4. Protéger et soutenir les victimes ;</p> <p>3.1.5. Lutter contre la cyberhaine.</p> <p>3.1.6. Stimuler la coopération internationale dans la lutte contre le racisme</p> <p>Le deuxième volet concerne les mesures <b>spécifiques au domaine stratégique</b>. Il s'agit des domaines suivants : emploi, sécurité et protection, santé et bien-être, mobilité, facilitation de l'accès à la propriété.</p> <p>3.2.1 Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi ;</p> <p>3.2.2. Garantir la sécurité et la protection de chacun</p> <p>3.2.3. Mener une politique inclusive en matière de santé et de bien-être, et de l'aide aux personnes.</p> <p>3.2.4. Faciliter l'accès aux prêts hypothécaires pour l'accès à la propriété</p> <p>3.2.5. Objectif stratégique Mener une politique inclusive</p>	<p>De maatregelen tegen racisme vormen de kern van dit document. Het eerste luik gaat over de <b>transversale maatregelen</b>, opgedeeld in <b>zes strategische doelstellingen</b> met telkens operationele doelstellingen en concrete acties:</p> <p>3.1.1. Algemeen en gecoördineerd beleid voeren tegen racisme via een efficiënte samenwerking tussen alle partners;</p> <p>3.1.2. Het optimaliseren van de monitoring en het onderzoek naar racisme;</p> <p>3.1.3. Opleiden en sensibiliseren tegen racisme;</p> <p>3.1.4. Slachtoffers beschermen en ondersteunen;</p> <p>3.1.5. Cyberhaat bestrijden.</p> <p>3.1.6. Bevorderen van internationale samenwerking in de strijd tegen racisme</p> <p>Het tweede luik betreft de <b>beleidsdomeinspecifieke</b> maatregelen. Het gaat om de volgende domeinen: werk, veiligheid en bescherming, , gezondheid en welzijn, mobiliteit , vergemakkelijken van toegang tot eigendom</p> <p>3.2.1. Diversiteit op de werkvloer en de arbeidsmarkt nastreven en erkennen</p> <p>3.2.2. De veiligheid en bescherming van eenieder garanderen</p> <p>3.2.3. Inclusief gezondheids-en welzijnsbeleid voeren</p> <p>3.2.4. Vergemakkelijking van de toegang tot hypotheek voor huisbezit</p>	

en matière de mobilité ferroviaire (SNCB-Infrabel).	3.2.5. S Tenuitvoerlegging van een inclusief mobiliteitsbeleid voor de spoorwegen (NMBS-Infrabel).	
---	--	--

3.1. Mesures transversales	3.1. Transversale maatregelen	
<p>3.1.1. Objectif stratégique : Mener une politique générale et coordonnée contre le racisme via une collaboration efficace de tous les partenaires</p>	<p>3.1.1 Strategische doelstelling: Algemeen en gecoördineerd beleid voeren tegen racisme via een efficiënte samenwerking tussen alle partners</p>	
<p>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.</p>	<p>Operationele doelstelling 1 : Continue dialoog met stakeholders onderhouden, in het bijzonder met het maatschappelijk middenveld dat strijdt tegen racisme en de gelijkheidsorganen.</p>	
<p>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.</p> <p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Mettre en œuvre le programme de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine</b></p> <p>Un programme d'actions concrètes autour des trois piliers de la Décennie : la reconnaissance, la justice et le développement sera mis en œuvre.</p>	<p>Op federaal niveau wordt een continue dialoog doorheen het ganse proces onderhouden tussen beleidsmakers, gelijkheidsorganen, en het maatschappelijk middenveld in de brede betekenis, waaronder de NAPAR Coalitie.</p> <p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Uitvoering van het programma van het Internationaal Decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst</b></p> <p>Er zal een programma van concrete acties worden uitgevoerd rond de drie pijlers van het Decennium: erkenning, rechtvaardigheid en</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>

	ontwikkeling	
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	Operationele doelstelling 2: Ondersteunen en aanmoedigen van initiatieven van middenveldorganisaties die strijden tegen racisme en bijdragen aan burgerschap en samenleven	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>1 Le soutien aux organisations représentatives « coupoles » des personnes d'origine étrangère.</b>  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.</p> <p>En concertation avec la société civile, nous mettrons également en place un comité de monitoring des mesures.</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>1 Ondersteunen van koepelorganisaties die personen met een migratieachtergrond vertegenwoordigen.</b>  Voor een goede uitvoering en evaluatie van de maatregelen van het Nationaal Actieplan zijn koepelorganisaties die de belangen van mensen met een diverse achtergrond vertegenwoordigen essentieel voor de autoriteiten. Daarom zullen deze organisaties ook genieten van een financiële ondersteuning.</p> <p>In overleg met het middenveld, installeren we ook een comité om de maatregelen te monitoren.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>

<p><b>3.1.2. Objectif stratégique : Optimiser le monitoring et l'étude du racisme</b></p>	<p><b>3.1.2. Strategische doelstelling: Het optimaliseren van de monitoring en het onderzoek naar racisme</b></p>	
<p>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.</p> <p>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</p>	<p>De studie van 2016 “Racisme in België 15 jaar na de Durbanverklaring: tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme” bevat een inventaris van onderzoeksnoden en aanbevelingen voor de optimalisatie van de monitoring en het onderzoek naar racisme. Binnen deze strategische doelstelling wordt uitvoering gegeven aan verschillende van deze noden op federaal niveau.</p> <p>Hiervoor is kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar discriminatie, racisme en structurele ongelijkheden op basis van de zogenoemde “raciale” criteria, geloof of levensbeschouwing, waarbij ook aandacht wordt besteed aan de effecten van interacties tussen deze criteria en andere discriminatiecriteria, noodzakelijk. Uitgaande van een intersectionele benadering binnen dit actieplan is monitoring en onderzoek op grond van verschillende beschermde criteria essentieel. Zo moet er bijvoorbeeld werk gemaakt worden van een harmonisering van de gegevensverzameling in de verschillende publiek toegankelijke gegevensbanken en moet onderzocht</p>	

<p>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.</p>	<p>worden of en hoe deze verschillende gegevensbanken van de administraties onderling data kunnen uitwisselen (zie IEDCB-project hieronder) en verspreid kunnen worden onder onderzoekinstellingen voor analyse. Deze monitoring wordt op regelmatige basis geëvalueerd. Tevens dient door middel van studies en monitoring worden nagegaan hoe overheden een meer intersectioneel beleid kunnen voeren. Ook onafhankelijk historisch onderzoek naar welbepaalde periodes uit de Belgische geschiedenis, en hun impact op racisme en discriminatie vandaag worden gevoerd. Tot slot wordt ook ander onderzoek gevoerd over racisme op de verschillende beleidsdomeinen die in dit actieplan aan bod komen.</p>	
<p>Objectif opérationnel 1 : Améliorer la collecte différenciée de données qualitative et quantitative</p>	<p>Operationele doelstelling 1: Verbeteren van de gedifferentieerde kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling</p>	
<p>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</p>	<p>Dataverzameling laat toe bepaalde achterstellingsmechanismen bloot te leggen en vormen van structurele discriminatie duidelijk kenbaar te maken. Verkeerdelijk wordt hierbij soms uitgegaan van het feit dat individuen verplicht zouden worden hun etnische achtergrond mee te laten registreren. Dit is geenszins de bedoeling. Wel wordt nagegaan in hoeverre op</p>	



<p>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>13</sup></p>	<p>grond van zelfidentificatie en behandeling van anonieme of geanonimiseerde gegevens, betere statistische gegevens gegenereerd kunnen worden op het niveau van de administraties en de politiediensten opdat een performanter antiracismebeleid gevoerd kan worden, met respect voor de GDPR.</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Les recommandations du projet Improving equality data collection in Belgium (IEDCB) I sont communiquées et analysées et mise en œuvre quand c'est réalisable</b></p> <p>Le projet IEDCB I comprend une inventarisation des données relatives à l'égalité, une analyse des résultats de cette inventarisation y compris l'identification des lacunes et l'élaboration de recommandations. Ces recommandations visent à améliorer l'utilisation et la collecte des données relatives à l'égalité en Belgique, y compris leur mise à disposition des institutions de recherche. Les différentes recommandations formulées sur base des analyses du projet sont activement communiquées aux autorités compétentes. Toutes les autorités concernées évalueront la faisabilité de la mise en œuvre des recommandations et les mettent en œuvre le cas échéant.</p>	<p><b><u>Actievoorstellen :</u></b></p> <p><b>Aanbevelingen van Improving equality data collection in Belgium (IEDCB) I worden meegedeeld en geanalyseerd en uitgevoerd waar haalbaar</b></p> <p>Het IEDCB I project omvat een in kaartbrenging van de gelijkheidsgegevens, een analyse hiervan met de identificatie van de hiaten en de uitwerking van aanbevelingen. Deze aanbevelingen gaan over de verbetering van het gebruik en de verzameling van gelijkheidsgegevens in België, met inbegrip van de beschikbaarheid voor onderzoeksinstellingen. De verschillende aanbevelingen die op basis van de analyses van het project geformuleerd worden actief meegedeeld aan de verschillende overheden. Alle betrokken overheden evalueren de haalbaarheid van de uitvoering van de aanbevelingen en voeren deze desgevallend uit.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>

<sup>13</sup> Une description de ce cadre juridique se trouve à la page 21 du rapport final du projet « Improving Equality Data Collection in Belgium », <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/donnees-sur-linegalite-la-discrimination-en-belgique> .

<p><b>Projet consécutif Improving equality data collection in Belgium (IEDCB II)</b></p> <p>Le projet « Improving equality data collection in Belgium » (IEDCB) (juin 2020 - juni 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.</p>	<p><b>Vervolgproject Improving equality data collection in Belgium (IEDCB II)</b></p> <p>Het project 'Improving equality data collection in Belgium' (IEDCB) (juni 2020 – juni 2021) beperkt zich tot de zogeheten "raciale" criteria, geloof en levensbeschouwing, gender en LGBT-criteria. De beschermde criteria die niet meegenomen zijn in het project, zoals handicap, gezondheidstoestand, leeftijd... worden in een vervolgproject (IEDCB II) wel mee in rekening gebracht en gekruist met zogenaamde "raciale" criteria en religieuze en filosofische overtuigingen, met als doel een overzicht te krijgen van alle beschikbare gegevens over gelijkheid en deze voor analyse aan onderzoeksinstituten te verstrekken. Samenwerking met Unia, de FOD Sociale Zekerheid, IGVM, Statbel, POD Maatschappelijke Integratie, FOD Werkgelegenheid. zal versterkt worden.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>
<p><b>Mener une recherche sur l'inclusion de questions relatives à l'ethnicité dans le Moniteur de sécurité</b></p> <p>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,</p>	<p><b>Onderzoek naar het opnemen van vragen rond etniciteit in de Veiligheidsmonitor</b></p> <p>De Veiligheidsmonitor is een brede, periodieke bevolkingsbevraging georganiseerd door de federale politie in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken en de lokale besturen. In deze monitor wordt de burger bevraagd over verschillende veiligheidsthema's zoals onveiligheidsgevoel, buurtproblemen,</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

<p>telles que le sentiment d'insécurité, les problèmes de quartier, la prévention, la victimisation et la qualité de l'action de la police.</p> <p>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</p>	<p>preventie, het slachtofferschap en de kwaliteit van het politieoptreden.</p> <p>Er werd door UNIA geopperd dat er onderzocht zou worden in welke juridische context en op welke wijze de analyse-as van etniciteit in een gestandaardiseerde vragenlijst het best kan worden opgenomen - via vragen en/of aangepaste steekproeftrekking. Wanneer de door UNIA aangereikte methodologie duidelijk is, kan er vervolgens onderzocht worden in welke mate deze aanbevelingen een weerslag kunnen vinden in de Veiligheidsmonitor 2024.</p>	
<p>Objectif opérationnel 2 : Réaliser des recherches indépendantes en collaboration avec des groupes cibles spécifiques, notamment sur un plan historique et encourager les initiatives commémoratives</p>	<p>Operationele doelstelling 2: Onafhankelijk onderzoek voeren in samenwerking met specifieke doelgroepen, in het bijzonder op historisch vlak en herinneringsinitiatieven aanmoedigen</p>	
<p>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.</p> <p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Recherche sur l'impact de l'histoire coloniale de la Belgique jusqu'à nos jours</b></p> <p>Des recherches seront menées sur le (néo/post) colonialisme et la décolonisation. Les différentes autorités analyseront la faisabilité et l'opportunité</p>	<p>Tot op heden werden bepaalde episodes uit de Belgische geschiedenis onvoldoende onderzocht, in het bijzonder de impact van deze periodes op de hedendaagse vormen van racisme en discriminatie.</p> <p><b><u>Actievoorstellen :</u></b></p> <p><b>Onderzoek naar de impact van de koloniale geschiedenis van België tot op vandaag</b></p> <p>Er zal onderzoek worden gedaan naar (neo/post) kolonialisme En dekolonisatie. De verschillende</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Premier Ministre ( aspect</p>

<p>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.</p> <p>Des mesures seront prises afin de soutenir les initiatives commémoratives.</p> <p>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.</p>	<p>instanties zullen de haalbaarheid en wenselijkheid van de uitvoering van de verschillende onderzoeksvoorstellen analyseren. Dit kan worden gedaan door relevante en passende studies uit te voeren. Onderzoeksgebieden die reeds door de Commissie voor het koloniale verleden worden bestreken, zullen in aanmerking worden genomen, of ook andere dossiers (vb de kinderen van Metis van België).</p> <p>Er zullen maatregelen worden genomen om herdenkingsinitiatieven te steunen.</p> <p>Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek wordt gerealiseerd naar ervaringen met discriminatie en haatmisdrijven, met inbegrip van de perceptie van de toegang tot rechten. Ook de genderdimensie wordt geïntegreerd.</p>	<p>commémoratif)</p> <p>Eerste Minister (herdenkingsinitiatief)</p>
<p><b>3.1.3. Objectif stratégique : Formation et sensibilisation contre le racisme</b></p>	<p><b>3.1.3. Strategische doelstelling: Opleidingen sensibilisering tegen racisme</b></p>	
<p>Objectif opérationnel 1 : Assurer une formation sur le racisme destinée aux professionnels</p>	<p>Operationele doelstelling 1: Opleiding voor professionals over racisme verzekeren</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>La thématique de racisme sera incluse dans les</b></p>		<p>Minister van Binnenlandse Zaken,</p>

<p><b>formations du personnel des acteurs qui contribuent à la mise en œuvre des politiques de migration et également la police.</b> 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.</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Het thema racisme zal worden opgenomen in de opleidingen van het personeel van de actoren die op verschillende niveaus bijdragen aan de uitvoering van het migratie beleid, met inbegrip van politie.</b> Zo zullen de Dienst Vreemdelingenzaken, Fedasil en de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen hun opleidingsaanbod evalueren en aanvullen met thema's als racisme en onbewust en onbedoelde vooroordelen. Het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, zet de aandacht voor het thema racisme verder in haar opleidingsaanbod.</p>	<p>Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration</p> <p>Staatssecretaris voor Asiel en Migratie</p> <p>CGRA/CGVS</p> <p>RVV/CCE</p>
<p><b>Formation spécialisée « Diversité - Personne de référence en matière de discrimination et de délits de haine » pour les fonctionnaires de référence</b></p> <p>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</p>	<p><b>Gespecialiseerde opleiding 'Diversiteit - Referentiepersoon inzake discriminatie en haatmisdrijven' voor referentieambtenaren</b></p> <p>De basisopleiding voor de referentieambtenaren van COL 13/2013 wordt regelmatig georganiseerd, zodat nieuwe referentieambtenaren kunnen worden opgeleid. Deze opleiding wordt geactualiseerd overeenkomstig de aanbevelingen van de NICC-studie over onderrapportering en</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

le sous-rapportage et les classements sans suite des délits de discrimination (2020). <sup>14</sup>	seponering van discriminatiefeiten (2020) <sup>15</sup> .	
<p><b>Formation spécialisée « Lutte contre les délits de haine et discriminations » pour les magistrats de référence</b></p> <p>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).</p> <p>La formation d’un jour est également ouverte à tous les magistrats, référendaires et juristes de parquet intéressés.</p>	<p><b>Gespecialiseerde opleiding voor referentiemagistraten “Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties”</b></p> <p>Het doel van de gespecialiseerde opleiding “Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties” is de gespecialiseerde kennis van de referentiemagistraten over haatspraak en haatmisdrijven te vergroten.. De opleiding wordt geactualiseerd overeenkomstig de aanbevelingen van de NICC-studie over het onderrapporteren en seponeren van discriminatiefeiten (2020).<sup>16</sup></p> <p>De eendaagse cursus staat ook open voor alle geïnteresseerde magistraten, referendarissen en parketjuristen.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p>
<p><b>Formation de base « Lutte contre les délits de haine et discriminations » des stagiaires judiciaires</b></p> <p>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</p>	<p><b>Basisopleiding voor gerechtelijke stagiairs “Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties”</b></p> <p>De basisopleiding “Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties” sensibiliseert de gerechtelijke stagiairs inzake haatmisdrijven en vormen van discriminatie in de samenleving, maar ook voor (de toepassing van) het wettelijke kader,</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p>

<sup>14</sup> <https://incc.fgov.be/combattre-la-discrimination-et-la-haine-un-role-tant-pour-la-justice-que-pour-toute-la-societe>

<sup>15</sup> <https://nicc.fgov.be/hoe-pak-je-discriminatie-en-haat-aan-een-opdracht-voor-het-gerecht-en-voor-de-hele-samenleving>

<sup>16</sup> <https://nicc.fgov.be/hoe-pak-je-discriminatie-en-haat-aan-een-opdracht-voor-het-gerecht-en-voor-de-hele-samenleving>

<p>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.</p>	<p>waaronder de COL 13/2013. Deze tweedaagse opleiding wordt op jaarbasis georganiseerd en staat open voor alle geïnteresseerde magistraten.</p>	
<p><b>Formation « Diversité à l'audience » pour la magistrature</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Opleiding 'Diversiteit tijdens de zitting' voor magistraten</b></p> <p>Deze opleiding heeft tot doel de zetel en het parket toe te lichten hoe vooroordelen en stereotypen indirect van invloed kunnen zijn op de rechtsgang. Doel is de aandacht te vestigen op de wijze waarop diversiteit de relatie met de persoon die in recht optreedt kan beïnvloeden en te onderkennen wanneer deze factor in de rechtsgang een rol speelt.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p>
<p><b>Modification de la formation de base et continue des magistrats en matière de déontologie et d'éthique</b></p> <p>L'Institut de formation judiciaire intégrera l'arrêt <i>Lachiri</i> 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.</p>	<p><b>Wijziging van de basis- en voortgezette opleiding van magistraten op het gebied van deontologie en ethiek</b></p> <p>Het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding zal het arrest <i>Lachiri</i> en de nieuwe bepaling van artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek (die in 2021 werd aangenomen) opnemen in de basis- en voortgezette opleiding van magistraten op het gebied van ethiek en deontologie. Hierbij wordt ingezet op de sensibilisering rond de mogelijkheid voor het publiek of voor degenen die in de rechtszaal verschijnen, tot het dragen van religieuze symbolen.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p>

<p><b>Module de formation à l'attention de la Police intégrée sur le discours de haine</b></p> <p>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.</p> <p>Une attention particulière est accordée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le phénomène en général</li> <li>- illustré par des formes possibles de discours de haine, tels que les discours de haine afrofobe, antisémite, islamophobe et romaphobe ;</li> <li>- un rafraîchissement du cadre juridique, avec des explications sur les caractéristiques spécifiques d'Internet ;</li> <li>- 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.</li> <li>- en tenant compte des besoins et des sensibilités de la cible.</li> </ul> <p>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</p>	<p><b>Opleidingsmodule ter attentie van geïntegreerde politie inzake haatspraak</b></p> <p>Het thema haatspraak wordt geïntegreerd voor politieambtenaren binnen het vormings-, opleidings- en trainingsgebeuren rond racisme en discriminatie.</p> <p>Aandacht wordt besteed aan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het fenomeen in het algemeen</li> <li>- geïllustreerd door middel van mogelijke vormen van haatspraak, zoals afrofobe, antisemitische, islamofobe, romafoobe haatspraak;</li> <li>- een opfrissing van het wettelijk kader, met uitleg bij de specifieke kenmerken van het internet;</li> <li>- uitleg van de opsporingsmethodes van online haatspraak waaronder, onder andere, de tools ter beschikking van de geïntegreerde federale , binnen de eenheid Internetrecherche, voor deopsporing , melding en verwijdering van online haatspraak.</li> <li>- het in rekening brengen van de noden en gevoeligheden van het doelwit.</li> </ul> <p>Gezien de snelle evoluties in dit domein, wordt deze opleiding regelmatig geactualiseerd. Gezien de huidige context zal dus aandacht worden besteed aan de verschillende gemeenschappen die</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>
---	--	--



<p>discours de haine.</p> <p>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.</p> <p>Le module élaboré autour de cette thématique est également proposé comme formation continuée</p>	<p>door haatspraak kunnen worden getroffen.</p> <p>Het thema wordt behandeld binnen de basisopleiding van alle kaders aan de hand van aan het publiek aangepaste pedagogische en didactische methodes en middelen.</p> <p>De module ontwikkeld rond dit thema wordt ook aangeboden als voorgezette opleiding.</p>	
<p><b>Module de formation sur le discours de haine à l'attention de la magistrature</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Opleidingsmodule ter attentie van magistratuur inzake haatspraak</b></p> <p>Een opleidingsmodule inzake haatspraak, bestemd voor magistraten (IGO) in het kader van de COL 13/2013 zal geïntegreerd worden in de opleiding voor referentiemagistraten. Deze opleiding wordt regelmatig geactualiseerd.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p>
<p><b>Intégrer la pratique du profilage professionnel et l'évitement de la polarisation dans tous les programmes de formation de base de la Police Intégrée</b></p> <p>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.</p> <p>La formation encourage la réflexion critique sur son propre fonctionnement, celui de ses collègues et de l'équipe. Les compétences en matière de</p>	<p><b>Integratie van de praktijk van professioneel profileren/ en het vermijden van polarisatie in alle opleidingsprogramma's van de geïntegreerde politie</b></p> <p>Binnen de basisopleiding van de geïntegreerde politie wordt een specifiek onderdeel van de basisopleiding gewijd aan professioneel profileren/. Het handelingskader voor professioneel profileren/ wordt in dit opleidingsonderdeel geïntegreerd.</p> <p>De opleiding bevordert het kritisch denken over het eigen functioneren, dat van de collega's en het</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>team. Communicatievaardigheden, en inzicht in het belang van gemeenschapsgericht politiewerk komen ook aan bod. Vooral het nadenken over selectiemechanismen, het rekening houden met de diversiteit van de samenleving, de betekenis en de gevolgen van verschillende referentiekaders en het risico van polarisatie komen aan bod in dit opleidingsonderdeel.</p> <p>Ook buiten specifieke opleidingsmodules gewijd aan politieke deontologie en integriteit, komen de thema's professioneel profileren/ controleren en het risico van polarisatie op transversale wijze in alle modules en praktische oefeningen aan bod.</p>	
<p><b>Organisation de la formation "Réagir aux commentaires discriminatoires de la part de collègues" (Unia) à tous les membres du personnel de la Police intégrée.</b></p> <p>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.).</p> <p>Dans une deuxième phase, des efforts seront faits</p>	<p><b>Organisatie van de opleiding "Reageren op discriminerende uitlatingen van collega's" (Unia) aan alle personeelsleden van de geïntegreerde politie.</b></p> <p>In de eerste fase is het de bedoeling de vaardigheden van alle opleiders en leidinggevenden te versterken op het gebied van non-discriminatie (juridisch kader via de Basismodule - antiracisme en antidiscriminatie wetgeving) en het omgaan met de diversiteit van een groep (bv. reageren op discriminerende opmerkingen tussen stagiairs/collega's, enz.).</p> <p>In een tweede fase wordt de opleiding Reageren op discriminerende uitlatingen van collega's</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

<p>pour maximiser la participation des membres de la Police intégrée à la formation « Réagir aux commentaires discriminatoires de la part de collègues ».</p> <p>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.</p>	<p>gestreefd naar een maximale deelname van de leden van de geïntegreerde politie. Op die manier zal de geïntegreerde politie verder investeren in het ontwikkelen van communicatieve en ethische vaardigheden van het voltallige politiekorps : het wapenen van leden van de geïntegreerde politie om om te gaan met ethische dilemma's en hen helpen om zich te positioneren in geval van dysfunctioneren van collega's.</p>	
<p><b>Optimiser la gestion, par le personnel de police, des comportements agressifs des citoyens et /ou des déclarations inappropriées</b></p> <p>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</p>	<p><b>Optimalisering van het beheer door het politiepersoneel van agressief gedrag van burgers en/of ongepaste uitlatingen</b></p> <p>Politiewerk is een complexe aangelegenheid die de mentale weerbaarheid van elk lid van de geïntegreerde politie op de proef stelt om met ongepast of agressief gedrag om te gaan. Door de confrontatie met agressie, de afnemende maatschappelijk acceptatie van gezag en de toenemende organisatorische druk worden leden van de geïntegreerde politie ook geconfronteerd met psychosociale klachten die zich kunnen uiten in ziekteverzuim of vermijding, prikkelbaarheid, maar ook in harder politiegedrag en in gedrag dat als agressief kan beschouwd worden.. Politie is, in toenemende mate, een complex beroep. Er moet</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

<p>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.</p>	<p>via adaptées opleidingen meer aandacht worden besteed aan de weerbaarheid en veerkracht binnen de politiediensten.</p>	
<p><b>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</b></p> <p>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, ...). Les résultats obtenus grâce aux audits, monitorings, et tests de discrimination<sup>17</sup> effectués au sein des</p>	<p><b>Het thema racisme, discriminatie en diversiteit opnemen in de opleiding en omkadering van het personeel dat instaat voor welzijn op het werk, en meer in het algemeen van personeelsleden van overheidsdiensten</b></p> <p>De leidende personeelsleden, en, het personeel van de overheidsdiensten volgen regelmatig opleidingen en omkaderingstrajecten om hen bewust te maken van racisme, discriminatie en diversiteit binnen de overheidsdiensten op federale niveau. In deze opleidings- en omkaderingstrajecten wordt deze thematiek op een allesomvattende manier aangebracht en aangepast aan de functie van de begunstigden, in komend geval door alle stadia heen van een overheidsloopbaan bij de overheid (de selectieprocedure, de selectie- beschrijvingen en gesprekken, de bevorderingen, tuchtprocedures, enz.) De resultaten van audits, monitoring en praktijktesten<sup>19</sup> die binnen de overheidsdiensten worden uitgevoerd, worden eveneens in deze</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>

<sup>17</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-

<p>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.</p> <p>En addition de ces formations et accompagnements, les administrations fédérales rendent également obligatoire le suivi de la formation eDiv<sup>18</sup> (elle-même enrichie moyennant un soutien financier suffisant alloué à Unia) pour certaines fonctions (à définir).</p>	<p>trajecten verwerkt en voorgelegd. Er is ook voorzien in specifieke aandacht voor de antidiscriminatie- en de welzijnswetgeving, om het overheidspersoneel bewust te maken van hun rechten en plichten.</p> <p>Naast deze opleidingen en begeleidingen bieden de overheidsdiensten het volgen van de eDiv-opleiding<sup>20</sup> (die zelf verrijkt wordt met voldoende financiële steun voor Unia) aan voor bepaalde functies (nader te bepalen).</p>	
<p>Objectif opérationnel 2 : Vers une communication plus inclusive par les autorités publiques</p>	<p>Operationele doelstelling 2: Naar meer inclusieve communicatie door overheidsinstanties</p>	
<p>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</p>	<p>Diversiteit wordt impliciet en expliciet het uitgangspunt gemaakt in het communicatiebeleid van de overheden. Hierbij richt men zich tot iedereen, ongeacht iemands religieuze of</p>	

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>19</sup> Te begrijpen volgens de typologie voorgesteld door Pieter-Paul Verhaeghe en Koen Van Der Bracht in hun artikel « Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? », *Sociologos Jaargang 2017*, Volume 38, Numéro 1, p 186. Het gaat dus om elke test waarmee discriminerend gedrag van een persoon kan worden opgespoord, ongeacht of deze test al dan niet is uitgevoerd door middel van een discriminerende vraag, onder verwijzing naar een referentieprofiel of "controleprofiel", en ongeacht of daarbij al dan niet personele contact met de geteste persoon heeft plaatsgevonden. Deze set omvat zowel mystery shopping (mystery calls en mystery mails; mystery visits) als praktijktesten (situatietesten ; correspondentie tests).

<sup>18</sup> <https://www.ediv.be/>

<sup>20</sup> <https://www.ediv.be/>

<p>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.</p> <p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Développement d'une communication inclusive pour les autorités publiques.</b></p> <p>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.</p>	<p>levensbeschouwelijke overtuiging, afkomst, etniciteit, enzovoort, in duidelijke taal. Overheden voorzien dat hun communicatie via verschillende communicatiedragers verspreid wordt en zorgen ervoor dat de diversiteit voldoende tot uiting komt.</p> <p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Ontwikkeling van inclusieve communicatie voor overheidsinstanties</b></p> <p>De federale Gelijke Kansenadministratie maakt een inventaris op van de initiatieven die op het niveau van hun entiteit reeds zijn genomen op het gebied van inclusieve communicatie. Op basis van de waargenomen lacunes tijdens deze inventarisatie, kunnen de federale overheid manieren identificeren om actie te ondernemen, bijvoorbeeld door opleiding te voorzien voor communicatiemedewerkers van de overheid.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>
<p><b>3.1.4. Objectif stratégique : Protéger et soutenir les victimes</b></p>	<p><b>3.1.4. Strategische doelstelling: Slachtoffers beschermen en ondersteunen</b></p>	
<p>Les victimes de discrimination et de racisme ne trouvent pas toujours le chemin vers un bureau de police, un organe de contrôle externe ou</p>	<p>Slachtoffers van discriminatie en racisme vinden niet steeds de weg naar het politiekantoor, naar een extern controleorgaan of naar een</p>	

<p>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.</p>	<p>gelijkheidsorgaan, zoals Unia, om er melding te doen van racistische of discriminerende feiten. Hier kunnen verschillende redenen voor zijn. Slachtoffers zijn zich bijvoorbeeld niet bewust dat bepaalde feiten misdrijven betreffen en dus strafbaar gesteld worden op grond van de antidiscriminatie- of strafwetgeving, de angst voor represailles, de moeilijke bewijslast,.... Bij het nemen van maatregelen om de opvang en bijstand op maat van slachtoffers te verzekeren, wordt dan ook rekening gehouden met hun gebrek aan kennis van de wetgeving en het belang van het creëren van een vertrouwde en veilige omgeving.</p>	
<p>Objectif opérationnel 1: Mieux informer les victimes et leur assurer un accueil et une assistance sur mesure</p>	<p>Operationele doelstelling 1: Slachtoffers beter informeren en opvang en bijstand op maat van de slachtoffers verzekeren</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions :</u></b></p> <p><b>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</b></p> <p>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</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Aandacht voor de psychosociale impact van haatmisdrijven, haatboodschappen en feiten van discriminatie door alle politiediensten die opvang en bijstand bieden aan slachtoffers</b></p> <p>Ten eerste wordt de personeelscapaciteit van de functionaliteit slachtofferbejegening bij operationele eenheden van de geïntegreerde politie geëvalueerd en indien nodig versterkt. Ten tweede wordt de kwaliteit van de dienstverlening van het geheel van diensten van de geïntegreerde</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

l'assistance des victimes est assurée au moyen de formations et (éventuellement) d'intervisions.	politie die slachtoffers onthalen en bijstaan verzekerd via vorming en (eventueel intervisie).	
<p><b>Mieux faire connaître les points de signalement</b></p> <p>Cette action vise à informer le large public sur les lieux où il est possible de signaler des cas de discrimination et de racisme.</p>	<p><b>Meldpunten beter bekend maken</b></p> <p>Deze actie heeft als doel het informeren van het brede publiek over waar men meldingen van discriminatie en racisme kan doen.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité</p>
Objectif opérationnel 2 : Augmenter l'accessibilité des mécanismes de plainte	Operationele doelstelling 2: Toegankelijkheid van de klachtenmechanismen verhogen	
<p><b><u>Propositions d'actions :</u></b></p> <p><b>Cartographie et optimisation des points de signalement et évolution vers un guichet virtuel unique pour les signalements</b></p> <p>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</p>	<p><b><u>Actievoorstellen :</u></b></p> <p><b>Mapping en optimalisatie van meldpunten en onderzoek naar een eenheidsloket voor meldingen</b></p> <p>De meldpunten worden (verder) in kaart gebracht (meldpunten van mensenrechteninstellingen/gelijkheidsorganen (Unia, IGVM, ...), meldpunten bij middenveldorganisaties, .... Op basis hiervan kan, in overleg en met respect voor ieders autonomie, een optimalisatie van de meldpunten worden uitgevoerd en worden de nodige verwijzingen voorzien teneinde ervoor te zorgen dat deze diensten toegankelijk zijn voor elk slachtoffer van discriminatie. Wat betreft het behandelen van meldingen, wordt er ook rekening gehouden met</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité</p>



<p>signalements par les associations actives auprès des victimes et les organes de promotion de l'égalité est également prise en considération.</p> <p>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.</p>	<p>het complementaire werk van de gelijkheidsorganen en de verenigingen die met slachtoffers werken.</p> <p>Er wordt onderzocht hoe een virtueel eenheidsloket kan worden ontwikkeld dat burgers helpt met de identificatie van de instelling die bevoegd is om hun melding te behandelen. Dit eenheidsloket zou dan de personen doorverwijzen naar de bevoegde instelling, waarbij idealiter, in conformiteit met de privacywetgeving, ook bepaalde gegevens kunnen overgemaakt worden.</p>	
<p>Objectif opérationnel 3 : Améliorer l'accès à la justice</p>	<p>Operationele doelstelling 3: Toegang tot justitie verbeteren</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Informersur le statut de la personne lésée</b></p> <p>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</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Statuut benadeelde persoon uitleggen</b></p> <p>De huidige praktijk op dit punt wordt geëvalueerd en geoptimaliseerd waar mogelijk. In functie van deze evaluatie kan een informatiesessie worden georganiseerd om de eerstelijns politieambtenaren de procedure omtrent de verklaring in herinnering te brengen, zoals voorzien in art. 5bis V.T. Sv. Op deze manier wordt verzekerd dat, wanneer een slachtoffer zich meldt bij de politiediensten, de betrokken politieambtenaar een correcte en begrijpbare toelichting kan geven aan het slachtoffer bij het statuut benadeelde persoon.</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

statut de la personne lésée.		
<b>3.1.5. Objectif stratégique : Lutter contre la cyberhaine</b>	<b>3.1.5. Strategische doelstelling: Cyberhaat aanpakken</b>	
<p>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>21</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 (<i>Digital Services Act</i>) et modifiant la directive 2000/31/CE (ci-après : DSA).</p> <p>Outre le renforcement des mesures relatives au</p>	<p>De verspreiding van haatspraak op het internet kent een verontrustende evolutie. De strijd tegen de verspreiding van strafbare haatspraak vergt een specifieke, inclusieve, intersectionele en gerichte beleidsaanpak. Het huidige normatief kader zal worden versterkt. Zo wordt onder meer de herziening van art. 150 van de Grondwet momenteel geanalyseerd<sup>23</sup>. De aanpak op Europees niveau om online haatspraak op vrijwillige basis te verwijderen, aan de hand van een gedragscode uitgewerkt met internetplatformen, wordt aangevuld met meer dwingende maatregelen, met name op het vlak van verplichtingen voor platformen. Dit gebeurt in het kader van het voorstel voor een Verordening betreffende een eengemaakte markt voor digitale diensten (wet inzake digitale diensten) en tot wijziging van Richtlijn 2000/31/EG (hierna: DSA).<sup>24</sup></p>	

<sup>21</sup> Accord de gouvernement fédéral p.84 « Nous supprimerons également l'inégalité des poursuites des différents types de délits haineux » m

<sup>23</sup> Federaal regeerakkoord p.84 “We werken ook de ongelijke vervolging van verschillende soorten haatmisdrijven weg

<sup>24</sup> Voorstel vooreen Verordening van het Europees Parlement en de Raad betreffende een eengemaakte markt voor digitale diensten (wet inzake digitale diensten) en tot wijziging van Richtlijn 2000/31/EG, COM(2020) 825 final.

<p>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>22</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.</p> <p>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.</p>	<p>Naast het versterken van de maatregelen voor het verwijderen van online haatspraak, is het noodzakelijk aanbieders van elektronische communicatiediensten, van videoplatformdiensten en audiovisuele mediadiensten<sup>25</sup> maar evengoed de gebruikers ervan bewust te maken van en te responsabiliseren over onbewuste vooroordelen met betrekking tot racisme en discriminatie. Ten aanzien van de personen die strafbare haatspraak verkondigen kan de aanpak voorzien in de COL 13/2013 worden geactualiseerd en aangepast. Ook al kan de strafrechtelijke aanpak niet alles oplossen, is het cruciaal en dringend om een einde te stellen aan het huidige gevoel van straffeloosheid. Slachtoffers moeten bijvoorbeeld worden aangemoedigd om klacht in te dienen.</p> <p>Alle acties weerhouden onder deze strategische doelstelling inzake cyberhaat worden verwezenlijkt met respect voor het beginsel van vrijheid van meningsuiting en zijn complementair aan de acties die zullen voorzien worden op</p>	
--	---	--

<sup>22</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).

<sup>25</sup> Aanbieders van elektronische communicatiediensten betreffen elke rechtspersoon die een elektronische communicatiedienst aanbiedt; aanbieders van videoplatformdiensten betreffen elke natuurlijke of rechtspersoon die een videoplatformdienst aanbiedt; een audiovisuele mediadienst is een dienst die onder de redactionele verantwoordelijkheid van een dienstenuitgever valt en waarvan het hoofddoel of een scheidbaar deel daarvan bestaat in de verzending van al dan niet lineaire televisieprogramma's of auditieve programma's naar het publiek via elektronische communicatienetwerken, met het oog op informatie, vermaak, educatie of commerciële communicatie (art. 1.3-1 15°-16°-52° van het decreet van 4 februari 2021 van de Franse gemeenschap betreffende audiovisuele mediadiensten en videoplatformdiensten).

	Europees niveau, in hoofdzaak door de DSA.	
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	Operationele doelstelling 1: Wettelijk kader voor haatspraak duidelijker, strikter en performanter maken, onder meer wat de verplichtingen van de platformen betreft	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Analyse de la révision de l'article 150 de la Constitution</b></p> <p>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</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Analyse van de herziening van art. 150 Grondwet</b></p> <p>Art. 150 van de Grondwet vormt, momenteel, een belangrijk obstakel in de strijd tegen haatspraak. Om deze reden wordt de herziening ervan geanalyseerd. Een verdere correctionalisering van drukpersmisdrijven kan tot een effectievere strafvervolgung van alle online haatspraak leiden, zonder afbreuk te doen aan het beginsel van vrijheid van meningsuiting en journalistieke vrijheid. Momenteel kunnen, op grond van art. 150 van de Grondwet, alleen racistische en xenofobe haatspraak voor de correctionele rechtbank worden behandeld. Onder meer homofobe en islamofobe persmisdrijven moeten door een jury zoals voorzien in artikel 150 worden beoordeeld. In de praktijk leidt dit onderscheid vaak tot feitelijke straffeloosheid voor andere dan racistische of xenofobe persmisdrijven. Artikel 150 van de Grondwet werd voor herziening vatbaar verklaard. Dit biedt de kans eenzelfde procedurele behandeling te voorzien voor alle</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité,</p>

<p>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.</p>	<p>persmisdrifven geïnspireerd door haat t.a.v. een persoon of groep op grond van een beschermd criterium, en tegelijkertijd de effectiviteit van de strafvervolgung te waarborgen voor andere gevallen dan racisme of xenofobie.</p>	
<p>Objectif opérationnel 2 : Renforcer les mesures de prévention, et en particulier renforcer l'éducation aux médias</p>	<p>Operationele doelstelling 2: Preventiemaatregelen versterken, en in het bijzonder de versterking van de mediawijsheid van de internetgebruiker</p>	
<p>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.</p> <p>En outre, des stratégies efficaces concernant les</p>	<p>Het is wenselijk in te zetten op het breed sensibiliseren van de bevolking omtrent het gebruik van internetdiensten/internetplatforms met betrekking tot haatspraak. Aanbieders van internetdiensten/internetplatforms, en in het bijzonder de grootste platforms zoals Facebook, Twitter, Instagram, moeten worden warm gemaakt om initiatieven hierin te ondernemen. Niet alleen door het aanpassen van gebruiksvoorwaarden maar ook door een actieve sensibiliseringsrol, in samenwerking en overleg met de actoren inzake mediawijsheid en van het maatschappelijk middenveld. Aanbieders van videoplatformdiensten zijn vandaag al verplicht om te voorzien in doeltreffende maatregelen en instrumenten op het gebied van mediageletterdheid en om de bekendheid van gebruikers met die maatregelen en instrumenten te vergroten.</p> <p>Daarnaast worden ook effectieve strategieën</p>	

<p>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.</p>	<p>ontwikkeld betreffende de benaderingen inzake counter speech en contextualiserend en alternatief discours. Ook niet-overheidsactoren die van belang zijn voor de ontwikkeling van dergelijke maatregelen zullen bij het ontwerpproces worden betrokken. De actoren zullen bepaald worden in functie van de strategie en het nagestreefde doel.</p>	
<p><b><u>Proposition d'actions</u></b></p> <p><b>Sensibiliser le grand public sur les plateformes Internet</b></p> <p>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.</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Sensibilisering van het brede publiek over Internetplatformen</b></p> <p>In overleg met de internetplatforms sensibiliseert de overheid het grote publiek over het gebruik van deze platforms. De gebruikers van deze platforms krijgen meer mogelijkheden om haatspraak te analyseren, niet deel te nemen aan de verspreiding ervan en er melding van te maken</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen</p> <p>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</p>
<p><b>Sensibilisation des plateformes internet</b></p> <p>Sensibiliser les plateformes afin qu'elles puissent plus rapidement détecter et supprimer les</p>	<p><b>Sensibilisering van platformen</b></p> <p>Platformen sensibiliseren zodat zij sneller discriminatoire of haatdragende boodschappen</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres,</p>

<p>messages discriminatoires ou haineux, et encourager les plateformes à sensibiliser leurs utilisateurs.</p>	<p>kunnen opsporen en verwijderen, alsook platformen aanmoedigen om hun gebruikers te sensibiliseren.</p>	<p>à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen</p> <p>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</p>
<p><b>Gérer la zone grise entre "discours préjudiciable et discours de haine" ?</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Omgaan met grijze zone: 'haatspraak en schadelijke boodschappen'?</b></p> <p>Actiegericht onderzoek initiëren naar de invloed van schokkende, verontrustende of kwetsende boodschappen die niet strafbaar zijn en het risico van dergelijke boodschappen op de maatschappij, zodat de conclusies kunnen meegenomen worden naar sensibiliseringsinitiatieven en andere nuttige initiatieven, zonder evenwel het oogmerk te hebben om niet-strafbare schadelijke boodschappen te verbieden. Dit onderzoek gebeurt in samenwerking met het maatschappelijk middenveld, Unia en andere relevante actoren.</p>	<p>Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen</p> <p>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</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>

<p><b>Les autorités soutiennent les initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sur Internet,</b> et particulièrement sur les réseaux sociaux, et les actions de la société civile en matière de sensibilisation et de lutte contre la cyberhaine.</p>	<p><b>De autoriteiten steunen initiatieven ter bevordering van gelijke kansen en ter bestrijding van racisme op het internet,</b> met name op sociale netwerken, en acties van het maatschappelijk middenveld om te sensibiliseren rond en te strijden tegen cyberhaat.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de Federale Culturele Instellingen</p> <p>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</p>
<p><b>Soutien de la politique proactive contre le discours de haine, au niveau de la police</b></p> <p>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</p>	<p><b>Ondersteuning van proactief beleid bij politie tegen haatspraak</b></p> <p>De adequate middelen voorzien voor de politieke overheden om een proactiever beleid te kunnen voeren inzake de strijd tegen haatspraak en, indien nodig, te investeren in de human resources en technische middelen om dit te doen. Gezien een louter menselijke monitoring van online haatspraak ontoereikend is, wordt de inzet van technologische hulpmiddelen onderzocht. Dit ter ondersteuning van de opsporing van online</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité</p> <p>Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy, Regie der gebouwen en de</p>



<p>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.</p>	<p>haatspraak, bijvoorbeeld door algoritmes en specifieke datasets. Daarbij moeten steeds de nodige waarborgen ingebouwd worden om de fundamentele rechten te respecteren.</p>	<p>Federale Culturele Instellingen</p> <p>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</p> <p>,</p> <p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>
<p>Objectif opérationnel 3 : Dialoguer de manière structurée et concertée avec des plateformes sur Internet pour lutter contre le racisme</p>	<p>Operationele doelstelling 3: Structurele en gecoördineerde dialoog aangaan met internetplatformen over de strijd tegen racisme</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Promouvoir des partenariats plus étroits entre acteurs publics et privés</b></p> <p>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</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Bevorderen nauwere samenwerkingsverbanden tussen publieke en private actoren</b></p> <p>Het wetgevend arsenaal wordt aangevuld met flankerende maatregelen in samenwerking met de internetplatformen. Nauwere samenwerkingsverbanden, die bilateraal van aard</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau</p>

<p>entre la police intégrée, le ministère public, les organes de promotion de l'égalité, et les plateformes Internet elles-mêmes.</p>	<p>kunnen zijn, worden aangemoedigd tussen de geïntegreerde politie, het openbaar ministerie, de gelijke kansenorganen, en de sociale media en Internet platformen zelf.</p>	<p>démocratique</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité</p>
<p><b>Désignation de points de contact uniques</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Aanwijzing van single points of contact</b></p> <p>De aanwijzing van <i>single points of contact</i> binnen de internetplatformen en de overheden laat toe het contact en de samenwerking tussen de overheden en de internetplatformen te vergemakkelijken. De toename van het probleem van online haatspraak en het grote aantal Belgische actoren dat erbij betrokken is, vereisen immers een betere structurering van de contacten en initiatieven.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, met <u>bevoegde Ministers</u></p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité avec <u>les Ministres compétents</u></p>
<p>Objectif opérationnel 4 : Développer la politique pénale et la justice réparatrice</p>	<p>Operationele doelstelling 4: Het strafrechtelijk beleid en het rechtsherstel verder ontwikkelen</p>	
<p>La circulaire COL 13/2013 peut être actualisée et adaptée afin d'assurer une application adéquate</p>	<p>De omzendbrief COL 13/2013 kan worden geactualiseerd en aangepast om een adequate</p>	

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.	toepassing van de wetgeving inzake haatspraak te waarborgen. De evaluatie en wijziging van de COL 13/2013 komt aan bod onder de SD De veiligheid en bescherming van eenieder garanderen.	
<b>3.1.6. Objectif stratégique : Stimuler la coopération internationale dans la lutte contre le racisme</b>	<b>3.1.6 Strategisch doelstelling: Het bevorderen van internationale samenwerking in de strijd tegen racisme</b>	
<b>Objectif opérationnel 1 : Stimuler l'échange des bonnes pratiques à l'international</b>	<b>Operationele doelstelling 1: De internationale uitwisseling van goede praktijken stimuleren</b>	
<p>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'enquêtent 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.</p> <p>Les représentants de la société civile évaluent l'opportunité et la faisabilité d'entrer en contact ou d'entretenir des contacts rapprochés avec</p>	<p>Als onderdeel van internationale rapportage aan mensenrechtenorganen, gaande overheden specifiek in op de acties die in het kader van deze federale maatregelen zijn ondernomen en informeren zich over—initiatieven in andere Verdragsluitende Staten. De verschillende werkvergaderingen die, al dan niet in het kader van deze rapportering, worden georganiseerd, bieden eveneens een dergelijke gelegenheid.</p> <p>De vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld beoordelen de wenselijkheid en haalbaarheid van het leggen of onderhouden van nauwe contacten met hun tegenhangers in het</p>	

<p>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.</p>	<p>buitenland met het oog op de uitwisseling van goede praktijken. Het maatschappelijk middenveld laat zich inspireren door buitenlandse voorbeelden en brengt deze onder de aandacht van zijn gesprekspartners op nationaal niveau.</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Dans le cadre de leurs missions de rapportage international, les administrations s'inspirent activement des bonnes pratiques des autres Etats Parties</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les administrations assurent un suivi de ces bonnes pratiques et partagent leur analyse avec les autres administrations et gouvernements compétents.</p> <p>Inversement, les mêmes administrations se</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Bij hun internationale rapportering missies laten de overheidsdiensten zich actief inspireren door —de goede praktijken van andere Verdragsluitende staten</b></p> <p>De administraties voeren hun internationale rapportering verplichtingen op transparante, tijdige en participerende wijze uit en maken daarbij actief gebruik van de goede praktijken van andere staten die partij zijn.</p> <p>Aangezien België partij is bij een aantal internationale conventies en verdragen die betrekking hebben op werkgelegenheid en racisme, hebben de administraties belast met de rapportage rechtstreeks toegang tot de rapporten en praktijken die worden gedeeld door de andere Verdragsstaten</p> <p>De overheden verzekeren een opvolging van deze goede praktijken en delen hun analyses met andere bevoegde overheden en regeringen.</p> <p>Omgekeerde zorgen dezelfde overheden ervoor dat de goede praktijken die in België zijn</p>	<p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p> <p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Eerste minister, belast met Buitenlandse Zaken en Europese Zaken</p> <p>Premier ministre, chargé des Affaires étrangères et des Affaires européennes</p>

<p>chargent de visibiliser et de vulgariser les bonnes pratiques développées en Belgique auprès des autres Etats Parties.</p> <p>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.</p>	<p>ontwikkeld, zichtbaar worden gemaakt en verspreid bij de andere Verdragsstaten.</p> <p>Wat het CERD betreft, zal België, zoals bij alle verdragsorganen, zorgen voor tijdige rapportering in overleg met de verschillende bevoegde instanties en in goede verhouding met het maatschappelijk middenveld.</p>	
<p><b>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</b></p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>Het maatschappelijk middenveld legt en onderhoudt duurzame contacten met zijn tegenhangers in het buitenland om ervaringen en goede praktijken uit te wisselen</b></p> <p>De vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld zijn ook betrokken bij de uitwisseling van goede praktijken op internationaal niveau. Hiervoor bekijken ze of het wenselijk en haalbaar is om duurzame contacten aan te knopen of te onderhouden met hun tegenhangers in het buitenland . Dit met als doel om goede praktijken uit te wisselen. Het maatschappelijk middenveld laat zich inspireren door buitenlandse voorbeelden en brengt deze onder de aandacht van zijn gesprekspartners, waaronder de administraties en het nationale politieke niveau.</p> <p>In de mate van het mogelijke en met voldoende voorbereidingstijd zullen de Belgische diplomatieke en consulaire posten de vertegenwoordigers van de civiele maatschappij</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Eerste minister, belast met Buitenlandse Zaken en Europese Zaken</p> <p>Premier ministre, chargé des Affaires étrangères et des Affaires européennes</p>

missions à l'étranger.	bij deze buitenlandse missies ondersteunen.	
<b>3.2. Mesures spécifiques au domaine stratégique</b>	<b>3.2. Beleidsdomeinspecifieke maatregelen</b>	
<b>3.2.1. Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi</b>	<b>3.2.1. Diversiteit op de werkvloer en de arbeidsmarkt nastreven en erkennen</b>	
<p>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, ...</p> <p>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.</p> <p>Dans cet objectif stratégique une attention toute</p>	<p>De arbeidsmarkt is uitgestrekt en dekt diverse domeinen waarbij veel verschillende actoren betrokken zijn, zoals werkgevers en werknemers, de sociale partners, federale, regionale en lokale overheden, gelijkheidsorganen en vertegenwoordigers van het middenveld, enz.</p> <p>Deze strategische doelstelling (SO) is/wordt in operationele doelstellingen (OO) ingedeeld met betrekking tot: (1) de private sector, (2) de overheidssector, (3) de sociale inspectiediensten, niveau. Deze operationele doelstellingen zijn nauw met elkaar verbonden; waar relevant werden de nodige verwijzingen ingevoegd.</p> <p>In deze strategische doelstelling wordt bijzondere</p>	

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>aandacht besteed aan het overleg en de samenwerking tussen strategische actoren, aan capaciteitsversterking en aan de responsabilisering van de betrokken actoren. Verbetering van de verzameling van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens wordt noodzakelijk geacht om enerzijds doelstellingen te becijferen en te waarborgen en anderzijds de overheden in staat te stellen op basis van tastbare en objectieve informatie relevante beleidsmaatregelen te ontwikkelen en het effect van deze maatregelen te beoordelen.</p> <p>In de mate van het mogelijke wordt een evenwicht gehandhaafd tussen acties van proactieve en preventieve aard, bedoeld om de belanghebbenden te stimuleren en te begeleiden, en acties van meer reactieve en corrigerende aard. In beide gevallen vormen preventieve en corrigerende maatregelen een geprivilegieerd instrument waarvan de ontwikkeling en de tenuitvoerlegging moeten worden gewaarborgd.</p> <p>Tenslotte worden ook het maatschappelijk middenveld en Unia gesteund en betrokken bij de uitvoering van deze acties, zodat zij hun opdrachten in optimale omstandigheden kunnen vervullen en met hun bijdragen rekening wordt gehouden.</p>	
<p><b><u>Quelques chiffres :</u></b></p> <p>Dans le Monitoring socioéconomique du marché</p>	<p><b><u>Enkele cijfers :</u></b></p> <p>In de Socio-economische monitoring arbeidsmarkt</p>	

<p>du travail et de l'origine<sup>26</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>27</sup>.</p> <p>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 représentés dans les déciles salariaux les plus élevés. S'ajoute à cela le fait qu'un grand écart</p>	<p>en origine<sup>31</sup> hebben Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg de aandacht gevestigd op verschillende discriminerende fenomenen die de aanzet hebben gegeven tot de in dit plan opgenomen acties. De arbeidsparticipatie van personen van Belgische origine is het hoogst met 73,7% en het werkloosheidscijfer het laagst met 4,8%. Omgekeerd is de arbeidsparticipatie het laagst bij mensen uit het Nabije en Midden-Oosten en blijft de werkloosheid het hoogst bij personen van Noord-Afrikaanse afkomst (19,4% in de leeftijdsgroep 18-64 jaar). Logischerwijs is het inactiviteitspercentage voor personen uit het Nabije en Midden-Oosten ook het hoogst (56,2%)<sup>32</sup>.</p> <p>Het loonniveau is ook een belangrijke indicator van deze onevenwichtigheid. Personen uit "overige Aziatische landen", de EU-13 en Zuid-en Midden-Amerika zijn sterk oververtegenwoordigd in de groep met de laagste lonen; werknemers uit kandidaat-lidstaten van de EU, uit "overige Afrikaanse landen" en "overige Aziatische landen" zijn ook het minst vertegenwoordigd in de hoogste loondecilen. Bovendien is er nog steeds een grote loonkloof</p>	
---	---	--

<sup>26</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>27</sup> Monitoring socioéconomique, pp. 45 à 47.



<p>salarial subsiste par rapport aux personnes d'origine belge<sup>28</sup>.</p> <p>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>29</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>30</sup>.</p>	<p>met personen van Belgische origine<sup>33</sup>.</p> <p>De personen met een migratieachtergrond die oververtegenwoordigd zijn in de laagste loonniveaus zijn meestal actief in de bouw, de horeca en de detailhandel. Alle drie zijn het sectoren met een hoog tot zeer hoog aandeel lage lonen<sup>34</sup>. Opvallend is ook dat personen van Belgische origine met een aandeel van 76,6% heel sterk vertegenwoordigd zijn in de overheidssector<sup>35</sup>.</p>	
<p>Objectif opérationnel 1 : Soutenir et développer la politique de diversité et de non-discrimination dans les entreprises privées</p>	<p>Operationele doelstelling 1: Ondersteunen en ontwikkelen van non-discriminatie en diversiteitsbeleid in de privésector</p>	
<p>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</p>	<p>Er wordt verder ingezet op de aanpak van de lage arbeidsmarktparticipatie van bepaalde risicogroepen.</p> <p>Zo nodigen de overheden de sectoren uit om meer (inter)sectorale overeenkomsten en/of collectieve</p>	

<sup>31</sup> Unia en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Socio-economische monitoring arbeidsmarkt en origine – 2019, beschikbaar hier: <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/SocioEconomischeMonitoring2019.pdf>.

<sup>32</sup> Socio-economische monitoring, blz. 45 à 47.

<sup>28</sup> Idem, p. 58.

<sup>29</sup> Ibidem, pp. 69 et 70.

<sup>30</sup> Idem, blz. 73.

<sup>33</sup> Idem, blz. 58.

<sup>34</sup> Idem, blz. 69 en 70.

<sup>35</sup> Idem, blz. 73.

<p>collectives de travail (inter-) sectorielles dans une optique de promotion de la diversité<sup>36</sup>.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>arbeidsovereenkomsten te sluiten met het oog op de bevordering van diversiteit<sup>37</sup>.</p> <p>Op ondernemingsniveau zullen verschillende mechanismen en plannen worden aangemoedigd om enerzijds de werkgevers te responsabiliseren over hun HR-beleid en anderzijds het voor de werknemers gemakkelijker te maken een beroep te doen op verschillende beschermingsmechanismen.</p> <p>De overheden zullen aanmoedigen dat de strijd tegen racisme meer aandacht krijgt in de opleidingen voor personeelsleden, HR-verantwoordelijken en leidinggevenden, volgens een passende lesmethodiek. Meer precies, worden werkgevers gestimuleerd te rekruteren op basis van competenties. Tegelijk wordt ook gewerkt aan competentieversterking en werkplekleren.</p> <p>Ondernemingen die proactief investeren in de uitrol en ontwikkeling van een inclusief diversiteitsbeleid worden door de overheden gesteund en gestimuleerd.</p>	
--	--	--

<sup>36</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>

<sup>37</sup> Naast de reeds bestaande CAO's, met name CAO nr. 38 van 6 december 1983, gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de aanwerving en selectie van werknemers, en CAO nr. 95 van 10 oktober 2008, gesloten in het kader van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsverhouding. Zie ook het advies van de NAR over deze twee CAO's: <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2163.pdf>

<b><u>Propositions d'actions</u></b>	<b><u>Actievoorstellen :</u></b>	
<p><b>Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente</b></p> <p>Les partenaires sociaux sont invités à se prononcer sur l'obligation de motivation et de conservation des décisions de sélection pendant une certaine période</p>	<p><b>Het aanwervingsproces toegankelijker en transparanter maken</b></p> <p>De sociale partners worden uitgenodigd om zich uit te spreken over de mogelijkheid om de motivatie van individuele selectiebesluiten te bewaren gedurende een bepaalde periode.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>
<p><b>Clause de non-discrimination pour les cahiers des charges types du gouvernement fédéral</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Non-discriminatieclausule voor de typebestekken van de federale overheid</b></p> <p>Samen met experts van Unia stelt het dienstencentrum Procurement een administratieve clausule voor inzake de non-discriminatie in de overheidsopdrachten van de federale overheid. De federale overheid vraagt vervolgens de Commissie voor overheidsopdrachten de toevoeging van een antidiscriminatie clausule in overheidsopdrachten te bestuderen.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>
<p><b>Motiver obligatoirement les décisions de promotion et les conserver</b></p> <p>Comme pour les décisions de recrutement, , une</p>	<p><b>Verplichte motivering en bewaring van bevorderingsbesluiten</b></p> <p>Evenals bij aanwervingsbesluiten worden</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de</p>

<p>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).</p>	<p>bevorderingsprocedures (naar behoren gemotiveerd en gedurende een minimumperiode bewaard vanaf het moment waarop het besluit is genomen )in overleg met de sociale partners in overweging genomen</p>	<p>l'Economie et du Travail</p>
<p><b>Effectuer un « audit » par secteur, au niveau des entreprises, afin de déceler les discriminations et les préjugés structurels</b></p> <p>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.</p> <p>Les informations sectorielles servent à alimenter</p>	<p><b>Een "audit" per sector uitvoeren, op het niveau van de ondernemingen, om structurele discriminatie en vooroordelen op te sporen</b></p> <p>Op federaal niveau zal, naast de uitbreiding van de sociaal-economische monitoring die gezamenlijk door Unia en de FOD ETCS wordt uitgevoerd, een monitoring van diversiteit en discriminatie op sectoraal niveau worden opgezet. Daartoe zal de FOD Werkgelegenheid, in samenwerking met academici, worden belast met het verzamelen van informatie over de diversiteit in de verschillende sectoren. Deze gegevens zullen worden gebundeld en doorgegeven aan de verschillende paritaire comités, die zullen worden verzocht de moeilijkheden toe te lichten en voorstellen te doen om de situatie te verbeteren.</p> <p>De sectorale informatie wordt gebruikt om het</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>

le monitoring, qui à son tour sert de base pour le datamining/matching et les contrôles ciblés. Le cadre règlementaire sera adapté en conséquence.	toezicht te voeren, dat op zijn beurt als basis dient voor data mining/matching en gerichte controles. Het regelgevingskader zal in die zin worden aangepast.	
<p><b>Promouvoir la possibilité de prendre des actions positives</b><sup>38</sup></p> <p>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.</p> <p>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>39</sup>.</p>	<p><b>De mogelijkheid van positieve actie onder de aandacht brengen</b></p> <p>De uitvoering van een positief actieplan op bedrijfsniveau wordt mogelijk gemaakt door het Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 dat de voorwaarden vastlegt voor positieve actie ten aanzien van doelgroepen. In overleg met de sociale partners wordt dit wettelijk kader geëvalueerd om het bestaande systeem te verbeteren.</p> <p>Zodra het kader is aangepast, zullen de autoriteiten zorgen voor een betere zichtbaarheid van dit mechanisme, van de mogelijkheden om er gebruik van te maken en van de soorten acties die kunnen worden toegestaan (in tegenstelling tot die welke niet kunnen worden toegestaan).</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>
<p><b>Examiner la possibilité d'imposer l'élaboration d'un plan d'action aux entreprises qui discriminent</b></p>	<p><b>De mogelijkheid onderzoeken om bedrijven die discrimineren op te leggen een actieplan uit te werken</b></p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de</p>

<sup>38</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>39</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.

<p>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.</p>	<p>In het kader van de evaluatie van de antidiscriminatie wetten wordt nagegaan in hoeverre het wenselijk is een actieplan op te leggen aan werkgevers die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie (sancties). Indien nodig worden de nodige wijzigingen in wet- en regelgeving aangebracht. In voorkomend geval, worden de nodige wijzigingen in de wet- en regelgeving aangebracht.</p>	<p>l'Economie et du Travail</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,</p>
<p><b>Encourager le développement d'actions portant sur la non-discrimination et la diversité au niveau des secteurs par le biais de CCT sectorielles</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Aanmoedigen van acties inzake non-discriminatie en diversiteit op sectoraal niveau door middel van sectorale CAO's</b></p> <p>De sociale partners worden aangemoedigd om sectorale CAO's te sluiten om acties inzake non-discriminatie en diversiteit, met inbegrip van bijvoorbeeld positieve acties, op bredere schaal, d.w.z. per sector, uit te voeren (eventueel als aanvulling op de sectorconvenanten die reeds in bepaalde sectoren en regio's bestaan). Ook statistische gegevens die nu of in de toekomst over de sectoren beschikbaar zijn, kunnen als basis worden gebruikt.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>
<p><b>Encourager le recours et l'atteinte d'objectifs chiffrés intelligents par les entreprises et secteurs</b></p> <p>Les objectifs chiffrés intelligents peuvent être des objectifs éventuellement intersectionnels, concernant les recrutements et les promotions au</p>	<p><b>Het gebruik en de verwezenlijking van slimme streefcijfers door sectoren en door ondernemingen stimuleren</b></p> <p>Slimme streefcijfers kunnen eventueel intersectionele doelstellingen met betrekking tot aanwervingen en promoties op</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>

<p>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>40</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.</p> <p>Dans leurs plans d'action positive, les employeurs et les partenaires sociaux peuvent inclure ces objectifs intelligents</p> <p>Les autorités informent et sensibilisent les entreprises et les secteurs à l'utilisation volontaire de ces objectifs chiffrés.</p>	<p>ondernemingsniveau zijn, met een specifieke streefdatum. Van de maatregelen die op ondernemings- en sectorniveau, in het kader van een plan inzake non-discriminatie en diversiteit, of een plan voor corrigerende of zelfs positieve actie, kunnen worden genomen, kan de vaststelling van slimme streefcijfers een maatregel op zich zijn.<sup>41</sup> . Op die manier kunnen deze cijfers worden gebruikt om een vooropstelling te geven van de gestelde doelen en om een duidelijke koers aan te houden.</p> <p>In hun positieve actieplannen kunnen de werkgevers en de sociale partners dergelijke slimme streefcijfers opnemen.</p> <p>De overheden informeren en sensibiliseren ondernemingen en sectoren over het vrijwillig gebruik van deze streefcijfers</p>	
<p>Évaluer la possibilité d'appliquer une politique de prévention qui soit plus efficace en matière de racisme</p>	<p>De mogelijkheid evalueren om een preventiebeleid toe te passen dat doeltreffender is bij de aanpak van racisme</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail</p>

<sup>40</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.

<sup>41</sup> Dat wil zeggen dat zij betrekking hebben op relevante en geschikte variabelen zoals verschillende werkgelegenheidsniveaus, gebaseerd zijn op algemeen gedeelde en aanvaarde definities, en de SMART-nomenclatuur volgen: specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en tijdgebonden.

<p>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 :</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le cas échéant, les modifications législatives sont faites.</p> <p>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.</p>	<p>Het preventiebeleid versterken door de antidiscriminatiewetten en de welzijnswet te wijzigen. Deze evaluatie zal vertrekken van de volgende vaststellingen:</p> <p>Rassendiscriminatie wordt onvoldoende behandeld in de risicoanalyses en preventieplannen die krachtens de Welzijnswet vereist zijn verplicht te maken waarvan het toepassingsgebied beperkter is dan dat van de antidiscriminatiewetten.</p> <p>De bedrijven onderzoeken hoe dit aparte circuit kan worden ingevoerd zonder een onevenredige administratieve en financiële last voor de werkgevers te creëren.</p> <p>Zo nodig worden wetswijzigingen doorgevoerd.</p> <p>Een reflectie op gang brengen over de noodzaak om de wet antiracisme van 30.07.1981 aan te passen, zodat pesterijen op het gebied van arbeidsbetrekkingen, die gebaseerd zijn op racistische overwegingen, niet van het toepassingsgebied van deze wet worden uitgesloten.</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>
<p><b>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</b></p>	<p><b>Bedrijven en sociale partners aanmoedigen in CAO's nieuwkomers in de risicogroep categorie op te nemen en tewerkstellingspremies in hun voordeel te</b></p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de</p>



<p><b>l'emploi en leur faveur</b></p> <p>Afin de favoriser l'embauche de groupes-cibles particulièrement vulnérables tels que les primo-arrivants <sup>42</sup>, les partenaires sociaux sont encouragés à les inclure dans la catégorie des groupes à risque <sup>43</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.</p> <p>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>44</sup>.</p>	<p><b>instellen</b></p> <p>Om de tewerkstelling van bijzonder kwetsbare doelgroepen, zoals nieuwkomers, te bevorderen worden de sociale partners aangemoedigd om hen op te nemen in de categorie van risicogroepen, zodat de sociale zekerheidsbijdragen die in dit verband door de werkgevers moeten worden betaald, ook aan deze personen ten goede komen, en met name de financiering mogelijk maken van tewerkstellingspremies, ten laste van de Fondsen voor bestaanszekerheid, wanneer mensen uit de doelgroepen tewerkgesteld worden.</p> <p>Ondernemingen en sociale partners worden uitgenodigd om, sectorale CAO's te sluiten met dit in het achterhoofd, en rekening houdend met het advies van de Nationale Arbeidsraad over deze kwestie.</p>	<p>l'Economie et du Travail</p>
<p><b>Elargissement du régime de protection offert aux victimes, aux témoins des faits et aux personnes qui portent assistance aux victimes,</b></p> <p>Le régime de protection offert aux victimes est</p>	<p><b>Uitbreiding van de beschermingsmaatregelen van slachtoffers naar getuigen van de feiten en naar personen die bijstand verlenen aan de slachtoffers</b></p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de</p>

<sup>42</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, séjourment légalement en Belgique depuis moins de trois ans et disposent d'un titre de séjour de plus de trois mois.

<sup>43</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/groupe-risque/groupe-risque-presentation#toc\\_heading\\_2](https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/groupe-risque/groupe-risque-presentation#toc_heading_2).

<sup>44</sup> Voyez : <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2098.pdf>

<p>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.</p> <p>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>45</sup>.</p>	<p>De beschermingsregeling die aan slachtoffers wordt geboden, wordt uitgebreid tot getuigen van de feiten en tot personen die slachtoffers bijstaan, overeenkomstig de recente rechtspraak van Hof van Justitie van de Europese Unie. Deze uitbreiding is bedoeld om laatstgenoemden te beschermen tegen eventuele nadelige maatregelen van de werkgever naar aanleiding van een aangifte van discriminerende handelingen op de werkplek.</p> <p>Door deze bescherming uit te breiden, zijn de werknemers, en in het bijzonder HR-verantwoordelijken, zelf gesensibiliseerd over het belang om dergelijke incidenten te melden, intern, of bij Unia of de sociale inspectiediensten. Deze verplichting geeft dus meer inhoud aan de bepalingen van de federale antidiscriminatiewetten. Ze zijn ook verplicht alle discriminerende klantenvragen die aan hen worden gericht, te melden. Deze verplichting geeft dus meer inhoud aan de bepalingen van de federale antidiscriminatiewetten.</p>	<p>l'Economie et du Travail</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,</p>
<p>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</p>	<p>Operationele doelstelling 3: De overheidsdiensten en overheidsbedrijven vervullen hun voorbeeldfunctie en plaatsen hun initiatieven in een duidelijk kader en uitwisseling van goede praktijken</p>	

<sup>45</sup> Nommément : l'article 23 de la loi anti-discrimination et de la loi antiracisme et l'article 28 de la loi genre.

<p>Les administrations<sup>46</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>47</sup>, des actions positives<sup>48</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</p>	<p>Bij de uitbouw van het antiracismebeleid spelen de verschillende overheidsdiensten<sup>49</sup> en overheidsbedrijven een essentiële en voorbeeldrol. Bij overheidsdiensten en overheidsbedrijven bestaan goede praktijken die als voorbeeld kunnen dienen voor tal van andere (lokale) besturen. Er komt voor elk overheidsniveau een toereikend beleids- en wettelijk kader voor diversiteit- en non-discriminatie beleid gebaseerd op slimme streefcijfers<sup>50</sup>, positieve acties<sup>51</sup>, actieplannen en rapporteringssystemen, en het aanstellen van (een) diversiteitsambtenaar(en). De bevoegde overheden nemen de nodige initiatieven om een uitwisseling en algemene implementatie van deze goede praktijken mogelijk te maken en dit gecoördineerd aan te pakken.</p>	
---	--	--

<sup>46</sup> Par défaut, il s'agit tant des administrations (ou « services publics ») du niveau fédéral

<sup>47</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>48</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>49</sup> Standaard zijn dit zowel de federale overheden (of "overheidsdiensten") als die op het niveau van de Gewesten, Gemeenschappen en Gemeenten. De details van de overheidsdiensten die daadwerkelijk betrokken zijn bij de uitvoering van de volgende acties zullen in het canvas worden opgenomen.

<sup>50</sup> Die zijn gericht op relevante en geschikte variabelen, zoals verschillende werkgelegenheidsniveaus, ze zijn gebaseerd op algemeen gedeelde en aanvaarde definities, en beantwoorden aan een SMART-formulering: Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch en Tijdgebonden. Standaard worden deze streefcijfers door de betrokkene entiteit vastgelegd en op hun niveau, zodat deze streefcijfers de regionale realiteit weerspiegelen waarin de volgende acties plaatsvinden.

<sup>51</sup> Specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met minstens een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk. Deze maatregelen zijn tijdelijk en zijn bedoeld om een kennelijke ongelijkheid op te heffen, zonder dat andermans rechten onnodig beperkt worden. (Definitie geïnspireerd op de bepalingen van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, de antiracismewet van 30 juli 1981, en de genderwet van 10 mei 2007).

<p>pratiques et pour y faire face de manière coordonnée.</p> <p>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.</p> <p>En outre, certains secteurs de l'administration, services publics chargés du recrutement, ou la police intégrée, prennent des actions spécifiques à leur organisation.</p>	<p>De overheidsdiensten maken gebruik van deze goede praktijken en doen de nodige inspanningen om hun voorbeeldfunctie ten aanzien van de burgers ten volle te vervullen.</p> <p>Daarnaast nemen welbepaalde overheidsdiensten, zoals openbare aanwervingsdiensten en de geïntegreerde politie, maatregelen eigen aan hun organisatie.</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Soumettre les administrations à des tests de discrimination afin d'évaluer l'impartialité de leurs services</b></p> <p>Les administrations fédérales se soumettent volontairement à des tests de discrimination<sup>52</sup> afin d'évaluer le niveau d'impartialité de leurs services et de vérifier si les fonctionnaires des</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Het verrichten van praktijktesten om de onpartijdigheid van de dienstverlening te evalueren.</b></p> <p>De federale overheidsdiensten onderwerpen zich vrijwillig aan discriminatietesten<sup>53</sup> om de mate van onpartijdigheid van hun diensten te beoordelen en om na te gaan of werknemers van</p>	<p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>

<sup>52</sup> A comprendre selon la typologie proposée par Pieter-Paul Verhaeghe et Koen Van Der Bracht dans leur article « Pratiijktesten: 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).

<sup>53</sup> Te begrijpen volgens de typologie voorgesteld door Pieter-Paul Verhaeghe en Koen Van Der Bracht in hun artikel « Pratiijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? », *Sociologos Jaargang 2017*, Volume 38, Numéro 1, p 186. Het gaat dus om elke test waarmee discriminerend gedrag kan worden opgespoord, ongeacht of deze test al dan niet is uitgevoerd door middel van een discriminerende vraag, onder verwijzing naar een referentieprofiel of "controleprofiel", en ongeacht of daarbij al dan niet personele contact met de geteste perso(o)n(en) heeft plaatsgevonden. Deze set omvat zowel mystery shopping (mystery calls en mystery mails; mystery visits) als praktijktesten (situatietesten ; correspondentie tests).

<p>services publics répondent à des demandes discriminatoires. Cette évaluation sera sous-traitée à un organe tiers indépendant.</p> <p>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</p>	<p>overheidsdiensten ingaan op discriminerende verzoeken. Deze controle zal worden uitbesteed aan een onafhankelijk derde orgaan.</p> <p>De resultaten worden ingezet voor bewustmakingsdoeleinden, ze worden ook verwerkt in de opleiding van het personeel en kunnen worden gebruikt als basis voor discipline maatregelen in gevallen van discriminerend gedrag.</p>	
<p><b>Recherche dans le secteur public afin d'évaluer la nature et l'ampleur des discriminations raciales</b></p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>Onderzoek in de publieke sector om de aard en het volume van racistische discriminatie in te schatten</b></p> <p>Onafhankelijk onderzoek wordt uitgevoerd naar de aard en het volume van racistische discriminaties in de overheidssector. Dit onderzoek vindt plaats in een beperkte, welomschreven periode en zal tot doel hebben om specifieke uitingen van racisme en kwalitatieve factoren die bijdragen tot systematische discriminatie, inclusief een intersectioneel perspectief, en meer in het algemeen (al dan niet onderliggend.) uitsluitingsmechanismen op te sporen, De resultaten van dit onderzoek worden gepubliceerd en dienen als nulmeting voor de opmaak van diversiteitsplannen en positieve acties, en andere remediërende. Deze resultaten worden ook geïntegreerd in de opleidingen voor het personeel en worden meer algemeen ingezet voor</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>

généralement à des fins de sensibilisation sur le racisme.	bewustmaking en sensibilisering over racisme.	
<p><b>Mettre en place des plans d'action diversité au sein des administrations</b></p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>Opstellen van actieplannen voor diversiteit binnen de overheidsdiensten</b></p> <p>Om de diversiteit onder het personeel van de overheidsdiensten te bevorderen, stellen deze administraties actieplannen voor diversiteit op. Deze actieplannen kunnen onder meer slimme streefcijfers, positieve acties, meldingen bij Unia en de sociale inspectiediensten en specifieke maatregelen binnen overheidsopdrachten bevatten.</p> <p>De overheidsdiensten stellen binnen hun werking referentieambtenaren aan, die verantwoordelijk zijn voor de opmaak, implementatie en voortgang van deze plannen en voor de rapportage over de uitvoering ervan aan het personeel en het management. Deze gespecialiseerde personeelsleden zullen ook deel kunnen uitmaken van een interfederaal netwerk voor de uitwisseling van goede praktijken met hun tegenhangers in andere overheidsdiensten in de vorm van vergaderingen, rapporten of het delen van werkdocumenten.</p> <p>De invoering van een dergelijk systeem is bedoeld om zo duurzaam mogelijk te zijn. Daarom zal het regelgevend en wettelijk kader voor dit diversiteitsbeleid door de respectievelijke overheden eventueel uitgewerkt en/of aangepast</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>

autorités respectives, si nécessaire.	worden, indien nodig.	
<p><b>Élaborer et implémenter des plans d'action positives et correctives destinés à corriger les discriminations identifiées</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Positieve en remediërende actieplannen opstellen en implementeren om vastgestelde discriminatie te corrigeren</b></p> <p>Indien blijkt dat er in een of andere overheidsdienst sprake is van racisme, is de betrokken overheidsdienst verplicht een remediërende actieplan op te stellen om de vastgestelde discriminerende mechanismen te verhelpen via positieve en remediërende acties.</p> <p>Positieve acties worden mogelijk gemaakt via een Koninklijk Besluit dat geldt voor de publieke sector, vergelijkbaar met wat het Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties voorziet in de private sector, met betrekking tot doelgroepen.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>
<p><b>Implémenter un mécanisme de monitoring et des objectifs chiffrés intelligents au niveau des administrations en vue de l'établissement d'objectifs chiffrés intelligents</b></p> <p>Au niveau des autorités et entités publiques fédérales, un monitoring de l'origine des fonctionnaires est lancé.</p> <p>Dans un respect strict des dispositions relatives à la protection de la vie privée, ce mécanisme est généralisé au sein de l'ensemble des</p>	<p><b>Een monitoringssysteem en streefcijfers binnen de overheidsdiensten invoeren met het oog op de vaststelling van slimme streefcijfers</b></p> <p>Op het niveau van de federale overheden en publieke entiteiten wordt een monitoring van de herkomst van de ambtenaren opgestart.</p> <p>Dit mechanisme wordt, met strikte inachtneming van de bepalingen inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, veralgemeend binnen alle federale en gewestelijke- en</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>

<p>administrations fédérales.</p> <p>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.</p> <p>Les analyses portant sur la représentation des groupes-cibles permettent au Gouvernement de mener des politiques <i>evidence based</i> (basées sur des données factuelles). Ils sont également incorporés dans les formations dispensées au personnel.</p> <p>Des recherches seront menées pour voir si ces monitorings peuvent servir pareillement à établir des objectifs chiffrés intelligents.</p>	<p>gemeenschapsbesturen besturen.</p> <p>De gemeten variabelen zijn doelgericht en nauwkeurig; zij zijn gekozen op het niveau van de diensten en hebben met name betrekking op de verschillende niveaus en klassen van functie (A, B, C, D, en in voorkomend geval E; 1, 2, 3, 4), voor zowel statutaire als contractuele functies, met aandacht voor managementfuncties. De keuze van de geanalyseerde variabelen is tussen de overheidsdiensten zoveel mogelijk geüniformeerd, zodat de monitoringresultaten globale en vergelijkbare diagnoses opleveren. Het gaat bijvoorbeeld om tuchtprocedures in verband met discriminatie op grond van afkomst, ontslagen (vancontractuelen) wegens discriminerend gedrag en klachten over racisme, en worden bij voorrang getoetst aan andere criteria zoals gender, handicap en leeftijd.</p> <p>De analyses van de vertegenwoordiging van de kansengroepen stellen de regering in staat een <i>evidence based</i> (empirisch onderbouwd) beleid uit te voeren. Zij worden opgenomen in de opleiding van het personeel.</p> <p>Er wordt onderzocht of deze monitoring ook kan dienen om slimme streefcijfers vast te stellen.</p>	
---	--	--



<p><b>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.</b></p>	<p><b>De overheid neemt maatregelen opdat zowel bij de administratie als bij de overheidsbedrijven een voldoende mix (met inbegrip van niet-Europese nationaliteiten) ook aan de top verzekerd is.</b></p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>
<p><b>Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente</b></p> <p>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.</p> <p>Afin d'éliminer les obstacles structurels aux procédures de recrutement et d'en assurer l'accessibilité le 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.</p> <p>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</p>	<p><b>De aanwervingsfase toegankelijker en transparanter maken</b></p> <p>De aanwervingsfase is van cruciaal belang, aangezien deze in zeer hoge mate bepalend is voor de samenstelling van het personeel van de overheidsdiensten.</p> <p>Om structurele drempels bij aanwervingsprocedures weg te werken en zo de toegankelijkheid te garanderen, neemt de selectiecentra SELOR, verantwoordelijk voor rekrutering en selectie de volgende maatregelen, die in voorkomend geval gebaseerd zijn op de resultaten van de in actie 8 bedoelde monitoring.</p> <p>De communicatiekanalen (websites, nieuwsbrieven, sociale netwerken) die worden gebruikt om vacatures bekend te maken, worden beoordeeld vanuit een intersectioneel perspectief</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>

<p>diversifiés, afin de s'assurer de toucher ces groupes-cibles<sup>54</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.</p>	<p>om de minst bereikte doelgroepen te identificeren en worden vervolgens gediversifieerd teneinde deze doelgroepen te bereiken<sup>55</sup>. Alle functieniveaus worden vertegenwoordigd. De beoordeling zelf wordt uitgevoerd op basis van de vereiste (taal)vereisten. De procedures en verwachtingen in verband met deze selectie worden explicieter gemaakt, zodat de kandidaten van de doelgroepen zich adequaat kunnen voorbereiden. Ook worden de opleidingskanalen zichtbaarder gemaakt.</p>	
<p><b>Veiller à l'égalité des chances dans les procédures et tests de sélection des secteurs publics</b></p> <p>Les outils de sélection sont passés en revue par un comité d'experts <i>ad hoc</i>, 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</p>	<p><b>Zorgen voor gelijke kansen bij selectieprocedures en tests in de overheidssector</b></p> <p>De selectie-instrumenten worden beoordeeld door een onafhankelijk, wetenschappelijk comité, dat bestaat uit het personeel van de betrokken vrijwillige administraties en/of kabinetten, vergezeld van externe deskundigen op het gebied van diversiteit, non-discriminatie en gelijke kansen. Aan het eind van de beoordeling zorgt SELOR ervoor dat de selectie-instrumenten aangepast worden om geen discriminerende vertekening meer te vertonen. Deze verplichting geldt ook voor aanwervingen het niveau van de</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>

<sup>54</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.

<sup>55</sup> Hieronder vallen websites, groepen, sociale netwerkpagina's, enz., of media die specifiek op doelgroepen zijn gericht. Als praktisch voorbeeld, *Kifkif* en *LEVL* bieden ruimte aan op hun websites om vacatures te publiceren.

<p>Gouvernement fédéral</p> <p>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.</p> <p>Les décisions de sélection sont motivées individuellement et conservées pour une durée minimale de dix ans, à partir de la prise de décision.</p>	<p>federale regering</p> <p>Bij de selectieprocedure wordt ook rekening gehouden met de mogelijke erkenning van verworven competenties, met inbegrip van de taal, of wordt er gebruik gemaakt van proeven waarmee deze kunnen worden gevalideerd, zoals toegangskarten, ongeacht of de kandidaat al dan niet over gelijkwaardige Belgische diploma's beschikt. Deze testen worden op periodieke basis georganiseerd.</p> <p>Ten slotte worden selectiebeslissingen individueel gemotiveerd en bewaard gedurende een periode van minstens tien jaar, te rekenen vanaf het tijdstip van de beslissing.</p>	
<p><b>Conserver obligatoirement les décisions de promotion et de licenciement</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Verplichte bewaring van bevorderings- en ontslagbesluiten</b></p> <p>Evenals bij aanwervingsbesluiten moeten besluiten tot bevordering of beëindiging van de dienst worden bewaard gedurende een periode van minstens tien jaar, te rekenen vanaf het tijdstip waarop het besluit wordt genomen.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post</p> <p>Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste</p>
<p><b>Induire activement une diversification du personnel au sein des forces de police</b></p> <p>La police intégrée utilise les services de Statbel afin d'obtenir des données fiables sur les personnes d'origine étrangère dans son personnel,</p>	<p><b>Diversificatie van het personeelsbestand van de politie actief aanmoedigen</b></p> <p>De geïntegreerde politie maakt gebruik van de diensten van Statbel om betrouwbare gegevens omtrent personen met een migratieachtergrond in</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p>

<p>conformément aux règles de protection des données personnelles.</p> <p>Forte 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.</p>	<p>hun personeelsbestand te bekomen, met inachtneming van de regels inzake de bescherming van persoonsgegevens.</p> <p>Met deze kennis zal de geïntegreerde politie vervolgens positieve acties ondernemen om haar personeel representatiever te maken voor de Belgische bevolking. Dit wordt ondersteund door interne sensibilisering, de rol van vertrouwenspersonen te bevorderen, de hiërarchie, opleiden en begeleiden, ... Een betere representativiteit van de diversiteit in de samenleving is <b>s</b> noodzakelijk om het wederzijds begrip tussen de politie en de burgers te vergroten.</p>	<p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>
<p>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</p>	<p>Operationele doelstelling 4 Naar een efficiënte handhaving door de federale sociale inspectiediensten en een versterking van hun bevoegdheden streven</p>	
<p>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.</p> <p>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</p>	<p>De efficiënte handhaving van de wet door de sociale inspectiediensten wordt mogelijk gemaakt door o.m. gerichte inspectiecontroles aan de hand van de inzichten en de verworven expertise in dit domein.</p> <p>De goede uitvoering van deze operationele doelstelling hangt niet alleen af van de bereidheid en de capaciteit van het individu om racistische feiten te melden, maar ook van een grotere betrokkenheid van andere actoren op de</p>	

<p>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</p> <p>Des tests de discrimination ou autres contrôles sur le marché du travail sont orientés entre autres<sup>56</sup> par le datamining et le datamatching<sup>57</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.</p> <p>Il sera procédé aux réformes législatives nécessaires à une telle politique.</p>	<p>arbeidsmarkt, en van het vermogen van regeringen om op hun niveau autonoom op te treden. De overheden zijn in staat om de mechanismen van raciale discriminatie op te sporen die aanwezig zijn op het niveau van sectoren, maar ook op het niveau van bedrijven.</p> <p>Praktijktesten of andere controles op de arbeidsmarkt worden geleid door, onder andere<sup>58</sup>, datamining en datamatching<sup>59</sup>, en door meldingen die door de gelijkheidsorganen worden verzameld. De sanctieregeling die van toepassing is op door de sociale inspectiediensten vastgestelde inbreuken, wordt geëvalueerd en, in voorkomend geval, herzien om te voorzien in zwaardere en meer gediversifieerde sancties.</p> <p>Voor een dergelijk beleid zullen de noodzakelijke wetgevende hervormingen worden doorgevoerd.</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Rendre les contrôles des services d'inspection sociale plus proactifs</b></p> <p>Au niveau fédéral, des travaux législatifs portant</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>De controles van de sociale inspectiediensten proactiever maken</b></p> <p>Op federaal niveau wordt gewerkt aan wetgeving</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de</p>

<sup>56</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>57</sup> L'exploration et le croisement des données.

<sup>58</sup> Allerhande objectieve aanwijzingen, zoals bvb krantenartikels, of de resultaten van sectorale correspondentietesten, of andere aanwijzingen en risicoanalyses, kunnen ook in dit kader dienen.

<sup>59</sup> De verkenning en kruising van gegevens.

<p>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>60</sup>.</p> <p>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.</p> <p>Dans le cadre de cette réflexion, les administrations prennent en compte les pistes suivantes :</p> <p>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</p>	<p>inzake de specifieke bevoegdheden van sociale inspecteurs om vaststellingen inzake discriminatie te doen, teneinde een aantal van de technische en juridische belemmeringen aan te pakken en praktijktesten doeltreffender te maken.<sup>61</sup>.</p> <p>Op het niveau van de administraties wordt nagegaan hoe, ook de proactieve, bevoegdheden van de sociale inspectiediensten verder te versterken door de antidiscriminatie wetten, het Sociaal Strafwetboek en alle andere betrokken wetgevende of regelgevende instrumenten te wijzigen. Zo wenselijk en nodig worden deze wetswijzigingen doorgevoerd.</p> <p>In het kader van deze reflectie houden de administraties rekening met de volgende pistes:</p> <p>De dialoog wordt aangegaan met de sociale partners en de Gegevensbeschermingsautoriteit omtrent de bewaring van aanwervingsdossiers gedurende een bepaalde periode.</p> <p>Rekening houden met een groter aantal situaties die aanleiding geven tot vermoedens van discriminatie, met het oog op het onderzoek ervan via discriminatietesten.</p> <p>Het gebruik van discriminatietesten in burgerlijke zaken mogelijk maken.</p>	<p>l'Economie et du Travail</p>
--	--	---------------------------------

<sup>60</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).

<sup>61</sup> Deze werkzaamheden omvatten reeds een reeks aanbevelingen die in dit plan in aanmerking zijn genomen. Voor meer details, zie <https://news.belgium.be/nl/bijzondere-bevoegdheden-van-de-sociaal-inspecteurs-op-het-vlak-van-de-vaststellingen-inzake> (laatste raadpleging op 27 april 2021).

<p>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.</p>	<p>Het inzetten van derden in de toepassing van discriminatietoetsen mogelijk maken. De inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten kunnen een beroep doen op derden om hen bij te staan in hun opdracht (bv. expertise, opstellen van cv's, ...) zonder derden naar bedrijven te sturen om in het kader van een sollicitatiegesprek af te nemen.</p> <p>Er wordt een evaluatie gemaakt van de sanctieregelingen, zowel wat hun aard (strafrechtelijk, civielrechtelijk, administratief, fiscaal) als wat hun niveau betreft.</p>	
<p><b>Désigner des inspecteurs de référence en matière de discrimination au sein des services d'inspection social compétents et assurer une coordination des parties prenantes au niveau de l'auditorat du travail</b></p> <p>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.</p> <p>De la même manière que des magistrats de</p>	<p><b>Binnen de bevoegde sociale inspectiediensten referentie-inspecteurs voor discriminatie aanwijzen en zorgen voor de coördinatie van de belanghebbenden op het niveau van de arbeidsinspectie</b></p> <p>De aanwijzing van contactpunten binnen diensten/afdelingen is een bijzonder belangrijk instrument. Deze personen vormen een geprivilegieerd kanaal voor communicatie (SPOC) en bewustwording rond racisme en discriminatie. Hun werktijden stellen hen in staat om deze taak deftig op te kunnen nemen.</p> <p>Zoals referentiemagistraten worden benoemd bij het Arbeidsauditoraat, wordt een ploeg van</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>

<p>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.</p>	<p>referentie-inspecteurs per gerechtelijke arrondissement aangesteld bij de regionale en federale sociale inspectiediensten. Zij genieten hiertoe de gepaste opleiding en vormen het unieke contactpunt voor de andere aangewezen referentiepersonen binnen de inspectiediensten van de andere regionale en federale diensten, voor de politiediensten, het Openbaar Ministerie en de arbeidsinspectie., Zij verstrekken de leden van het arbeidsauditoraat en hun collega's alle nuttige informatie aangaande de behandeling van zaken van "discriminatie en haatmisdrijven". Zij nemen regelmatig deel aan opleidingen inzake racisme, met inbegrip van de opleidingen die door Unia worden georganiseerd.</p>	
<p><b>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</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Melding maken aan de bevoegde sociale inspectiediensten van gevallen van discriminatie bij de toepassing van plannen inzake non-discriminatie en inclusie en zelfcontrole- en zelftesting</b></p> <p>Gevalen van discriminatie die vastgesteld worden bij de toepassing van gedragscodes ontwikkeld in het kader van plannen inzake non-discriminatie en inclusie, en gevallen die zijn geconstateerd bij de toepassing van zelfregulerings- en zelftestsystemen,—worden (verplicht) aan de sociale inspectiediensten gemeld.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>
<p><b>Une capacité suffisante est prévue pour les</b></p>	<p><b>Voldoende capaciteit wordt voorzien voor de</b></p>	<p>Vice-eersteminister en minister van</p>



<p><b>services d'inspection sociale pour l'exécution des actions prévues dans cet OS. Ces services bénéficient d'un renforcement structurel et durable</b></p> <p>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.</p>	<p><b>sociale inspectiediensten SD worden structureel en duurzaam versterkt voor de uitvoering van de acties onder deze SD. Hiervoor genieten ze van een structurele en duurzame versterking</b></p> <p>Alle acties die onder deze operationele doelstelling vallen, zullen worden verwezenlijkt via een structurele en duurzame versterking van de diensten voor sociale inspectie, zowel op regionaal als op federaal niveau. Deze versterking omvat financiële steun zowel voor de uitvoering van de verschillende testen als voor de aanwerving en opleiding van het nodige extra personeel, alsook (indien voorkomend) voor uitbestedingen van discriminatietesten aan derden.</p>	<p>Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>
<p><b>3.2.2. Objectif stratégique : Garantir la sécurité et la protection de chacun</b></p>	<p><b>3.2.2. Strategische doelstelling: De veiligheid en bescherming van eenieder garanderen</b></p>	
<p>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,</p>	<p>De veiligheid en bescherming van elke burger staat centraal. Concreet betekent dit dat elke burger, ongeacht zijn/haar etniciteit, huidskleur, afkomst, ... de bescherming dient te genieten van de bevoegde overheidsinstellingen. De politiediensten zijn in eerste lijn bevoegd om personen die het doelwit zijn van discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven op te vangen en op te treden tegen verdachten. De politiediensten</p>	

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le cadre pénal relatif aux délits de haine est en cours d'optimisation.<sup>62</sup> Il sera examiné si la</p>	<p>voeren in hun organisatie een actief integriteits-, diversiteits- en non-discriminatiebeleid. Ze investeren in de sensibilisering en het treffen van concrete beleidsmaatregelen om discriminerend profileren, racistische of discriminerende uitspraken of gedragingen te voorkomen. Het klachtenregistratiesysteem voor burgers en het meldingssysteem voor personeelsleden wordt geoptimaliseerd zodat ook signalen die de interne en externe diversiteit in gevaar brengen, gecapteerd worden.</p> <p>De relatie tussen politie en de doelgroep wordt via een aandacht voor het model en de gewenste attitude van de gemeenschapsgerichte politiezorg versterkt. Op regelmatige tijdstippen wordt ingezet op ontmoetingen met mensen met een diverse achtergrond. Bijzondere aandacht gaat uit naar jongeren. Organisaties met ervaring in begeleiding en bemiddeling worden daarbij betrokken.</p> <p>Het strafrechtelijk kader inzake haatmisdrijven wordt geoptimaliseerd.<sup>63</sup> Er wordt onderzocht of de omzendbrief COL 13/2013 dient te worden gewijzigd. Om een effectieve bescherming van slachtoffers van racisme, discriminatie, haatmisdrijven te garanderen, wordt een</p>	
---	---	--

<sup>62</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 ».

<p>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.</p>	<p>gedetailleerde registratie van haatmisdriven en haatspraak mogelijk gemaakt.</p>	
<p><b>Chiffres clés</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Belangrijkste cijfers</b></p> <p>Momenteel zijn er enkel algemene cijfers m.b.t haatmisdriven en discriminatie beschikbaar en laten de registratiesystemen van politie, parket en het centraal strafregister niet toe om cijfers inzake discriminatie, haatmisdriven en haatspraakop gedetailleerde wijze weer te geven. De nodige acties worden ondernomen om deze situatie te verhelpen. Op die manier kan een evidence based policy gevoerd worden.</p>	
<p>Objectif opérationnel 1 : Mettre activement en œuvre une politique d'intégrité, de diversité et de non-discrimination au sein de la police intégrée</p>	<p>Operationele doelstelling 1 : Actief integriteits-, diversiteits- en non-discriminatiebeleid voeren bij geïntegreerde politie</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p>	

<sup>63</sup> De optimalisatie van de antidiscriminatiewetgeving maakt onderwerp uit van de transversale strategische doelstelling 'Inzetten op een performante wetgeving die effectief en efficiënt wordt toegepast'. Het wettelijk kader voor haatboodschappen duidelijker, strikter en performanter maken maakt voorwerp uit van de strategische doelstelling 'Cyberhate aanpakken'.

<p><b>Échange et mise en commun de bonnes pratiques: relancement du « Réseau Diversité » au sein de la Police intégrée</b></p> <p>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</p>	<p><b>Uitwisseling en bundeling van goede praktijken: Heropstart van het 'diversiteitsnetwerk' binnen de geïntegreerde politie</b></p> <p>Het Netwerk diversiteit wordt heropgestart binnen de geïntegreerde politie . In zijn nieuwe vorm maakt dit netwerk de uitwisseling van goede praktijken inzake integriteit, welzijn en diversiteit tussen de entiteiten van de geïntegreerde politie mogelijk. Hieronder ressorteren onder meer thema's als interne en externe diversiteit en professioneel profileren. In het kader van deze uitwisseling van goede praktijken wordt bijzondere aandacht besteed aan initiatieven die de vertrouwensrelatie tussen gemeenschappen en jongeren versterkt.</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>
<p><b>Échange de bonnes pratiques en matière d'intégrité et de non-discrimination avec des services de police étrangers</b></p> <p>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</p>	<p><b>Uitwisseling goede praktijken inzake integriteit en non-discriminatie met buitenlandse politiediensten</b></p> <p>Op Europees niveau worden goede praktijken uitgewisseld tussen politiediensten wat betreft haatspraak, haatmisdrijven maar niet wat betreft het eigen integriteit-, antiracisme- en non-discriminatiebeleid. In het kader van de werkzaamheden van de High Level Group on combating racism van de Europese Commissie en de subgroep National action plans against racism, wordt deze lacune aangekaart en ernaar gestreefd dat de uitwisseling van goede praktijken inzake</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

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>64</sup> ou en France <sup>65</sup> .	integriteit-, racisme- en non-discriminatiebeleid van politiediensten ook mogelijk gemaakt wordt. Zie onder meer de bestaande maatregelen die in Duitsland <sup>66</sup> of Frankrijk.	
<b>Evaluation de la commission de déontologie</b>  La commission de déontologie <sup>67</sup> , y inclus sa présidence, sera soumise à une évaluation par le ministre de l'Intérieur.	<b>Evaluatie van de deontologische commissie</b>  De deontologische commissie <sup>68</sup> , daarbij inbegrepen haar voorzitterschap, wordt door de minister van Binnenlandse Zaken aan een evaluatie onderworpen.	Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en  Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique
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	Operationele doelstelling 2: Sensibilisering en het treffen van concrete beleidsmaatregelen inzake het voorkomen van discriminerend profileren, racistische of discriminerende uitspraken of gedragingen en de bevordering van het kader inzake profileren	
<b><u>Propositions d'action</u></b> <sup>69</sup>	<b><u>Actievoorstellen</u></b> <sup>70</sup>	

<sup>64</sup> <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-rechtsextremismus-1819828>

<sup>65</sup> <https://www.gouvernement.fr/documents-dilcra>

<sup>66</sup> <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kabinett-rechtsextremismus-1819828>

<sup>67</sup> Établie par l'article 2 du [Code de déontologie des services de police](#).

<sup>68</sup> Oppericht door artikel 2 van de [Deontologische code van de politiediensten](#).

<sup>69</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.

<p><b>Développement de la directive de la police sur le profilage professionnel</b></p> <p>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..</p> <p>Les adaptations nécessaires seront apportées au code de déontologie et au guide d'intervention sur le terrain.</p>	<p><b>Uitwerking van de Richtlijn Politie inzake professioneel profileren/</b></p> <p>Aan de hand van de consultatie van interne en externe partners en op grond van goede praktijken werkt een interne werkgroep binnen de politie het handelingskader 'Professioneel controleren' uit toepasbaar op de gehele Geïntegreerde Politie.</p> <p>De nodige toevoegingen worden aangebracht in de deontologische code en in de interventiegids terrein.</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>
<p><b>Etude de la faisabilité de la digitalisation de l'enregistrement des contrôles d'identité</b></p> <p>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.</p> <p>La digitalisation de l'enregistrement des contrôles d'identité permettrait de mieux cerner le phénomène du profilage discriminatoire. . La</p>	<p><b>Haalbaarheidsstudie over de digitalisering van de registratie van identiteitscontroles</b></p> <p>De haalbaarheid van de digitalisering van de registratie van identiteitscontroles wordt nagegaan om onderzoek, data en statistieken te faciliteren. Voor de ontwikkeling van het registratieproces worden externe experts betrokken.</p> <p>De digitalisering van de registratie van identiteitscontroles zou het mogelijk maken om het fenomeen van discriminerend profileren beter in kaart te brengen. . De digitalisering van deze</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

<sup>70</sup> Aanbevolen door: Universeel Periodiek Onderzoek (§§ 138.74, 139.8-10, 140.23-25, 141.14), Comité voor de uitbanning van rassendiscriminatie van de Verenigde Naties (Landenrapport 2014, §12), Working Group of Experts on Persons of African Descent van de Verenigde Naties (Landenrapport § 75s), Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie van de Raad van Europa (Landenrapport 2020, §59), Memorandum Unia 2019 (43), Unia [Position paper politiselectiviteit](#), Prioritaire Actievoorstellen van de Coalitie voor een Interfederaal Actieplan tegen Racisme (§§84-89), Amnesty International, ['Je weet nooit met mensen zoals jij' Politiebeleid ter preventie van etnisch profileren in België](#), 2018.

<p>digitalisation de cet enregistrement permettrait également aux potentielles victimes de profilage discriminatoire de prouver qu'elles ont été effectivement discriminées</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>gegevens zou potentiële slachtoffers van discriminerende profilering ook in staat stellen te bewijzen dat zij inderdaad zijn gediscrimineerd</p> <p>Op het niveau van elke zone en binnen elke operationele eenheid van de Geïntegreerde politie wordt een strategische analyse uitgevoerd van deze politiecontroles. Dit geeft de situatie op het niveau van elke zone of elke entiteit weer.</p> <p>Er wordt actieonderzoek gevoerd, in het bijzonder in zones waar veel meldingen van etnisch profileren zijn. Politiediensten werken samen met universiteiten, NGO's en vakbonden om de beeldvorming en de praktijken omtrent politionele selectiviteit en discriminerend profileren te wijzigen.</p>	
<p><b>Intégrer des moments d'intervision pour les équipes d'intervention</b></p> <p>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 service d'intervention et de l'ordre pendant les heures de</p>	<p><b>Intervisiemomenten integreren voor interventieploegen</b></p> <p>In het ontwikkelingstraject - verbonden aan het vernieuwde handelingskader - besteden de politiediensten bijzondere aandacht aan de systematische organisatie van debriefings, met een accent op diversiteitskwesties tijdens interventies. Leidinggevend worden daartoe in het ontwikkelingstraject mee betrokken. De doelstelling is dat bij interventie- en ordediensten op regelmatige wijze een debriefing georganiseerd wordt als standaardpraktijk binnen de normale</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

<p>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.</p>	<p>werkuren. Hier wordt nog extra aandacht aan besteed in het kader van incidenten en traumatische ervaringen in hoofde van zowel de leden van de geïntegreerde politie als burgers.</p>	
<p><b>Rendre le système de plaintes plus accessible et plus efficace et sanctionner les abus</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Het klachtensysteem toegankelijker en effectiever maken en misbruik bestraffen</b></p> <p>Wat interne klachten betreft, geeft de hiërarchie duidelijk het signaal dat misbruik en discriminerend gedrag niet getolereerd worden en worden via interne communicatie de klachtenprocedures in herinnering gebracht.</p> <p>De politiediensten kunnen, in samenwerking met het College van procureurs-generaal en in overeenstemming met de vereiste om een omstandig verhoor af te nemen zoals voorzien in de COL 13/2013, mogelijke aanpassingen onderzoeken van het elektronisch klachtenformulier op de website 'Police on Web'. Tot slot wordt ingezet op meer transparantie in externe communicatie omtrent de klachtenprocedures, alsook meer transparantie in de follow-up van klachten door de controleorganen.</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>
<p>Objectif opérationnel 3 : Optimiser le cadre du droit pénal relatif aux délits de haine</p>	<p>Operationele doelstelling 3 : Optimalisatie van het strafrechtelijk kader inzake haatmisdrijven</p>	
<p><b><u>Proposition d'action</u></b></p>		<p>Vice-eersteminister en minister van</p>



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.	In het kader van de hervorming van het Strafwetboek, wordt momenteel de invoering van een algemene verzwarende omstandigheid voor haatmisdrijven onderzocht, in overleg met de experten van de Commissie Hervorming Strafwetboek.	Justitie en Noordzee  Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord
Objectif opérationnel 4 : Initiatives concernant la circulaire COL 13/2013	Operationele doelstelling 4: Initiatieven inzake de omzendbrief 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.	Met de omzendbrief COL 13/2013 wordt gestreefd naar een uniforme aanpak in de opsporing en vervolging van feiten van discriminatie, racisme, negationisme en haatmisdrijven.	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Actualisation régulière de la liste des magistrats de référence et des policiers de référence</b></p> <p>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.</p> <p>Le profil de fonction « policier de référence » est pris en compte comme base pour la nomination de nouveaux policiers de référence.</p>	<p><b><u>Actievoorstellen :</u></b></p> <p><b>Regelmatische bijwerking van de lijst van referentiemagistraten en referentieambtenaren bij de politie</b></p> <p>Het overzicht van referentieambtenaren en referentiemagistraten discriminatie en haatmisdrijven wordt continu geactualiseerd..</p> <p>Het functieprofiel 'referentieambtenaar' wordt in aanmerking genomen als basis voor de aanstelling van nieuwe referentieambtenaren.</p> <p>Wanneer een lokale politiemandataris of het hoofd</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau</p>

<p>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.</p>	<p>van een federale politiecomponent die eerstelijnspolitieopdrachten uitvoert, een nieuwe referentieambtenaar dient aan te stellen, houdt hij/zij rekening met het functieprofiel van Unia evenals de intrinsieke motivatie van de mogelijke kandidaten.</p>	<p>démocratique</p>
<p><b>Optimiser la politique de recherche et de poursuite en matière de discrimination, de discours et de délits et crimes de haine</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven optimaliseren</b></p> <p>De COL 13/2013 wordt geëvalueerd op basis van de input van de betrokken stakeholders. De COL 13/2013 kan worden gewijzigd, onder meer in functie van de aanbevelingen die voortkomen uit de evaluatie. Alle betrokken autoriteiten zullen de wenselijkheid en de praktische haalbaarheid van de aanbevelingen op hun niveau beoordelen.</p>	<p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p> <p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p>
<p>Objectif opérationnel 5: Améliorer l'enregistrement des délits de haine</p>	<p>Operationele doelstelling 5: Registratie van haatmisdrijven verbeteren</p>	
<p>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</p>	<p>De registratie van haatmisdrijven in België wordt verbeterd. Dit gebeurt op grond van nationale en internationale aanbevelingen. Een goede registratie van haatmisdrijven laat toe om onder meer na te gaan of mensen klacht neerleggen bij de politie, op welke zaken deze betrekking hebben</p>	

<p>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.</p>	<p>en welke gevolgen er door het parket aan werden gegeven.Om betrouwbare cijfers te verkrijgen zijn aangepaste mechanismen vereist, die de politie en het parket in staat stellen om een potentieel haatmotief te kunnen identificeren en te kunnen registreren.</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u><sup>71</sup></b></p> <p><b>Une optimisation de l'encodage des délits de haine par la police et la justice</b></p> <p>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</p> <p>Pour mener à bien cette action, les travaux du sous-groupe sur l'enregistrement des délits de</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u><sup>72</sup></b></p> <p><b>Een optimalisatie van de registratie van haatmisdrijven bij politie en justitie</b></p> <p>Dankzij een optimalisatie van de registratiesystemen bij politie en justitie wordt een verfijnde registratie van het discriminerend motief bij haatmisdrijven mogelijk gemaakt. De optimalisatie laat toe statistieken te genereren omtrent de motieven van haatspraak voor verschillende haatfenomenen zoals, onder andere, antisemitisme of islamofobie. Op die manier wordt tegemoet gekomen aan de vraag (van tal van monitoringsorganen nationaal en internationaal) naar precieze cijfers.</p> <p>Om deze actie te verwezenlijken worden de werkzaamheden van de subgroep registratie haatmisdrijven voortgezet en wordt de flux tussen</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee</p> <p>Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord</p> <p>Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique</p>

<sup>71</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.

<sup>72</sup> Aanbevolen door: Comité voor de uitbanning van rassendiscriminatie (Verenigde Naties), Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (Raad van Europa), Commissie van Experten belast met de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving van 10 mei 2007, Memorandum Unia, Prioritaire Actievoorstellen van de Coalitie voor een Interfederaal Actieplan tegen Racisme, CCIB.

haine seront poursuivis et le flux entre les systèmes d'enregistrements de la police et du parquet sera optimisé le mieux possible.	de registratiesystemen van de politie en het parket zo goed mogelijk geoptimaliseerd.	
<b>3.2.3. Objectif stratégique : Mener une politique inclusive en matière de santé et de bien-être, et de l'aide aux personnes</b>	<b>3.2.3. Strategische doelstelling: Inclusief gezondheids-en welzijnsbeleid voeren</b>	
<p>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.</p> <p>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 aux secteurs 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</p>	<p>Momenteel zijn er geen duidelijke cijfers voorhanden over racistische en discriminatoire ervaringen in de gezondheidszorgsector. Hierdoor is het niet eenvoudig om een concreet beeld te vormen over de situatie in de praktijk. Het feit dat de problematiek niet cijfermatig kan worden geïllustreerd, bemoeilijkt het (h)erkennen ervan.</p> <p>Dit luik zet daarom in op een toegankelijke en divers-sensitieve welzijns- en gezondheidszorgsector<sup>73</sup>. Concreet betekent dit dat de toegankelijkheid tot de gezondheidszorgsector voor alle personen maximaal mogelijk is, ongeacht hun etniciteit, huidskleur, afkomst, taal, handicap, seksuele oriëntatie of gender(identiteit/expressie)... De bevoegde overheden nemen daartoe acties die</p>	

<sup>73</sup> Divers-sensitief werken, betekent een gevoeligheid hebben om te weten wanneer verschillen relevant zijn en wanneer niet, hoe je er in beide gevallen mee omgaat of er juist aan voorbijgaat.

<p>(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.</p> <p>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.</p>	<p>ertoe bijdragen om uitsluiting en vooroordelen te verminderen, en meer hulp op maat aan te bieden voor de personen die noden hebben. Het doel is om te komen tot een gezondheidsbeleid dat inclusief is, en waar proportioneel universalisme voorop staat. Bij "proportioneel universalisme" wordt er een dienstverlening uitgebouwd voor iedereen, die kan variëren in schaal en intensiteit afhankelijk van de specifieke noden. Hierdoor verminderen gezondheids- en welzijnsongelijkheden, die hoofdzakelijk het gevolg zijn van sociale ongelijkheden.</p> <p>Divers-sensitief optreden en racisme bestrijden, gaan hand in hand. Finaal is het streefdoel om racisme terug te dringen in al zijn vormen en zowel op het micro-, het meso- als het macroniveau van het hulp- en zorgaanbod.</p>	
<p>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</p>	<p>Operationele doelstelling1: Kennis over racisme en divers-sensitieve vaardigheden bij het ondersteunend en verzorgend personeel verhogen</p>	
<p>Le racisme ne peut être combattu que s'il est <i>identifié</i> et peut donc être observé par les acteurs concernés. Ce n'est qu'alors que le racisme peut être <i>reconnu</i>. 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</p>	<p>Racisme kan pas aangepakt worden indien het <i>herkend</i> wordt en het dus waargenomen kan worden bij de betrokken actoren. Enkel dan kan racisme <i>erkend</i> worden. Bij de erkenning van racisme is er het besef dat er een probleem is, en pas dan kan racisme aangepakt worden. In de praktijk wordt echter opgemerkt dat zowel de</p>	

<p>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.</p>	<p>herkenning als de erkenning van racisme nog een werkpunt blijft. Het is in dit verband belang dat het personeel over deze onderwerpen wordt voorgelicht en een basis en voortgezette opleiding krijgt.</p>	
<p><b>Vérifier si et comment les personnes d'origine étrangère peuvent/ont été impliquées dans les réseaux d'experts du vécu et les associations de patients</b></p> <p>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</p>	<p><b>Nagaan of en hoe personen met een migratie-achtergrond betrokken (kunnen) worden in de netwerken van ervaringsdeskundigen en patiëntenverenigingen</b></p> <p>Binnen de ziekenhuizen bestaan er initiatieven voor, en netwerken van ervaringsdeskundigen met specifieke medische aandoeningen (vb. "recovery academies" in de verslavingszorg). Deze initiatieven en netwerken worden aangespoord om ook personen met een migratie-achtergrond op te nemen. Zo kunnen deze ervaringsdeskundigen op microniveau hun ervaring doorgeven aan andere hulpvragers. Op mesoniveau kunnen ze hun ervaring ten dienste stellen van sociale professionals en de welzijns- en zorgvoorzieningen door bijvoorbeeld knelpunten te signaleren, en bepaalde vragen te beantwoorden vanuit de specifieke cultuur of achtergrond van de ervaringsdeskundigen. Deze ervaringsdeskundigen met migratieachtergrond dragen zo bij tot de persoonsgerichte, divers-sensitieve zorg. Er zal duidelijk omlijnd worden wat de objectieven zijn van deze consultatie, en wat er verwacht wordt van de</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique</p>

le cadre.	ervaringsdeskundigen.	
<p><b>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</b></p> <p>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.</p> <p>En outre, les fédérations faïtières 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.</p> <p>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</p>	<p><b>Unia ontwikkelt aanbevelingen voor zorgpersoneel met goede praktijken voor de omgang van personen met een migratieachtergrond</b></p> <p>De bevoegde ministers sensibiliseren de verschillende adviesorganen en beroepsverenigingen (zoals bv. de Orde der artsen, Orde der Apothekers, de Psychologencommissie, Federale Raad voor Verpleegkunde, Domus Medica, Verbond der Vlaamse tandartsen, Axxon etc.) en de vakbonden omtrent de nood aan de uitwerking en uitwisseling van aanbevelingen en goede praktijken in de zorgprotocollen voor de omgang met patiënten met een migratieachtergrond en omtrent divers-sensitieve zorg</p> <p>Daarnaast worden ook de werkgeverskoepels van de social-profitsector gesensibiliseerd door de bevoegde minister om in de zorginstellingen dergelijke aanbevelingen te ontwikkelen en te verspreiden.</p> <p>Bij de ontwikkeling van deze aanbevelingen zal de expertise van de etnisch-culturele gemeenschappen, het middenveld en academici in rekening worden gebracht. Het federaal wetenschapsbeleid financierde de voorbije decennia diverse studies die aanbevelingen deden met betrekking tot racisme in de gezondheidszorg.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Deze studies en aanbevelingen dienen gescreend en geherformuleerd te worden volgens prioriteit.</p> <p>De bedoeling van deze aanbevelingen is het bijbrengen van reflectieve vaardigheden. Deze kunnen daarna verder aangepast en bijgestuurd worden op basis van specifieke gevallen.</p>	
<p><b>Meilleur échange d'expertise sur les disparités ethniques en matière de santé</b></p> <p>Dans le cadre d'un partenariat, plusieurs organisations 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</p>	<p><b>Betere uitwisseling van expertise op gebied van etnische gezondheidsverschillen</b></p> <p>In het kader van een samenwerking kunnen meerdere reeds bestaande organisatie(s)<sup>74</sup> hun expertise uitdiepen aangaande etnische gezondheidsverschillen. Dit samenwerkingsverband zal nationale en internationale kennis hierover centraliseren en deze verrijken en delen. Een seminarie/studiedag kan georganiseerd worden die relevante academische instellingen samenbrengt met oog op uitwisseling van expertise en onderzoek op gebied</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique</p>

<sup>74</sup> Nog te bepalen. Voorbeelden zijn: Vivo, CESSMIR (UGent), Steunpunt Geestelijke gezondheid, Steunpunt Welzijn Volksgezondheid en Gezin (KULeuven), Instituut voor sociaal drugsonderzoek (UGent)

<sup>74</sup> À déterminer. Exemples : Vivo, CESSMIR (UGent), Steunpunt Geestelijke gezondheid, Steunpunt Welzijn Volksgezondheid en Gezin (KULeuven), Instituut voor sociaal drugsonderzoek (UGent)



différences ethniques en matière de santé.	van etnische gezondheidsverschillen.  Zo kan wetenschappelijke kennis, praktijkkennis van zorgverleners, beleidsmakers en andere professionals uitgewisseld worden, samen met – uiteraard- ervaringskennis van de personen om wie het uiteindelijk gaat.	
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	Operationele Doelstelling 2: Racisme en discriminatie in de welzijns- en gezondheidssector bestrijden	
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.	Er wordt ingezet op het bestrijden van concrete vormen van racisme en discriminatie binnen de welzijns- en gezondheidszorgsector. De manifeste en verborgen vormen van racisme dienen gedetecteerd en aangepakt te worden via toegankelijke procedures.	
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 »)	De ombudsdiensten die werden opgericht in het kader van de wet van 22 augustus 2002 betreffende de rechten van de patiënt zijn bevoegd om klachten van patiënten te behandelen over beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg die, volgens de patiënt, één of meerdere van hun patiëntenrechten zoals voorzien door de wet niet hebben gerespecteerd (bv. artikel 5 van de wet: “De patiënt heeft, met eerbiediging van zijn menselijk waardigheid en zijn zelfbeschikking en zonder enig onderscheid op welke grond ook, tegenover de beroepsbeoefenaar recht op kwaliteitsvolle dienstverstrekking die beantwoordt	

	aan zijn behoeften”).	
<p><b><u>Propositions d'action :</u></b></p> <p><b>Une étude sur la discrimination et le racisme dans les secteurs de la santé</b></p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>Une phase test et une évaluation de cette étude seront envisagées avant son lancement à large</p>	<p><b>Actievoorstellen</b></p> <p><b>Er wordt een onderzoek gevoerd naar discriminatie en racisme in de gezondheidssector</b></p> <p>Er is een lacune in onderzoek en cijfers aangaande racisme en discriminatie in de gezondheidssector. Daarnaast is er ook een gebrek aan onderzoek aangaande ongelijkheden in gezondheid, <del>ongelijke toegang tot</del> racisme en discriminatie in de gezondheidszorg en de differentiële impact van gezondheidszorg.</p> <p>Staatssecretaris voor Gelijke Kansen en Minister van Volksgezondheid bekijken of een relevante academische instelling hierover een studie kan uitvoeren, als deel van de maatregelen voorzien voor 'Go for Equality'. Dit onderzoek kan op een kwalitatieve en kwantitatieve wijze peilen naar zowel de ervaringen van hulpvragers/gebruikers als van personeel met een migratie-achtergrond</p> <p>Er kan overwogen worden om de studie eerst met een testfase te starten, en na de evaluatie hiervan beslissen om de studie op grotere schaal laten aanvangen. Op die manier kunnen de eventuele problemen en beperkingen op het terrein geïdentificeerd worden, en kan de studie zelf</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>

<p>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).</p>	<p>verder verfijnd worden. Dit alles uiteraard conform de geldende wetgeving (zoals de GDPR).</p>	
<p><b>Objectif opérationnel 3 : Garantir des soins et accompagnements accessibles et inclusifs</b></p>	<p><b>Operationele Doelstelling 3: Een toegankelijke en inclusieve zorg en welzijn garanderen</b></p>	
<p>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.</p>	<p>Personen met een migratie-achtergrond hebben specifieke (zorg)noden die niet altijd worden (h)erkend door zorgverleners. Het toegangsbeleid tot de gezondheidszorg dient inclusiever te worden, waardoor de zorg- en hulpverlening standaard voor iedereen toegankelijk is. Tegelijk zal er ook aandacht zijn voor het heterogene karakter van de doelgroepen en specifiek voor de meeste kwetsbare groepen. Het waarborgen van gelijke en kwalitatieve zorg- en hulpverlening met aandacht voor het individu staat hierbij centraal.</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>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</b></p>	<p><b>Actievoorstellen: De gezondheidssector doet actief beroep op bestaande tools om een aanpak te promoten binnen de verschillende soorten zorginstellingen en zorgdiensten die is aangepast aan de verschillen tussen bevolkingsgroepen, ongeacht hun profiel (afkomst, seksuele oriëntatie, soort handicap</b></p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique</p>

<p><b>sexuelle, type de handicap, etc.).</b></p> <p>En ce qui concerne l'approche individualisée, les Normes d'équité du SAT (outil d'auto-évaluation) peuvent être utilisées comme outil. Ces « <i>Standards for equity in health care for migrants and other vulnerable groups</i> » 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.</p>	<p><b>etc.)</b></p> <p>Wat betreft de geïndividualiseerde aanpak kunnen de SAT Equity standards als tool gebruikt worden. Deze "<i>Standards for equity in health care for migrants and other vulnerable groups</i>" bestaan uit een reeks normen om de gelijke zorgkansen voor iedereen, en specifiek voor personen met een migratieafkomst en andere kwetsbare groepen te meten. Deze normen voor gelijkheid bieden het gezondheidspersoneel en de ondersteunende diensten concrete vragen wat ze doen, waarom ze het doen en of het beter kan. De zorginstellingen die afhangen van het federale niveau krijgen een reeks vragen waarbij zij een zelf-evaluatie dienen in te vullen, waaruit blijkt of alle groepen in rekening worden gebracht bij het aanbod en de toegang tot het zorgaanbod. De SAT-tool is een verbijzondering van de algemene evolutie en aanpak in zorgsectoren</p>	
<p><b>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.</b></p> <p>Ainsi, les victimes de discrimination savent</p>	<p><b>Via interculturele bemiddelaars en ziekenhuisnetwerken promoten we bepaalde referentiestructuren, waar slachtoffers van racisme/discriminatie terecht kunnen.</b></p> <p>Zo weten slachtoffers van discriminatie dat ze terecht kunnen bij Unia, IGVM en andere</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique</p>

<p>qu'elles peuvent s'adresser à Unia, l'IEFH et d'autres organisations de soutien.</p>	<p>ondersteunende organisaties.</p>	
<p><b>Soutien institutionnel, renforcement des médiateurs interculturels et recours à des traducteurs</b></p> <p>Les autorités compétentes apportent un soutien institutionnel à la médiation interculturelle dans les secteurs de la santé et la développement, dans le but de garantir que tous ceux qui ont besoin de médiation interculturelle y aient concrètement accès.</p> <p>Les mesures suivantes seront envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Établir des définitions claires et cohérentes des rôles et responsabilités des médiateurs interculturels travaillant dans le secteur de l'aide et de soins</li> <li>- 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</li> </ul>	<p><b>Ondersteunen en uitbreiding van de interculturele bemiddelaars en gebruik van vertalers</b></p> <p>De bevoegde overheden zorgen voor de institutionele ondersteuning en een uitbreiding van de interculturele bemiddeling in de gezondheidssector met als doel dat iedereen die nood heeft aan interculturele bemiddeling hier in de praktijk ook toegang toe krijgt.</p> <p>De volgende maatregelen worden bekeken :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duidelijke en samenhangende definities vastleggen van de taken en de verantwoordelijkheden van interculturele bemiddelaars die werkzaam zijn in de gezondheidssector</li> <li>- Professionele richtsnoeren, normen en kwaliteitsprocessen vaststellen om de erkenning en de professionalisering van interculturele bemiddeling in de gezondheidszorg te ondersteunen</li> </ul>	<p>Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid</p> <p>Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique</p> <p>Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité</p>
<p><b>3.2.4. Objectif stratégique :</b></p>	<p><b>3.2.4. Strategische doelstelling:</b></p>	

<p>Facilité l'accès aux prêts hypothécaires pour l'accès à la propriété</p>	<p>Vergemakkelijking van de toegang tot hypotheke voor huisbezit</p>	
<p>Objectif opérationnel: Objectiver la discrimination dans l'accès aux prêts bancaires</p>	<p>Operationele doelstelling. 1.: Objectiveren van discriminatie bij de toegang tot bankleningen</p>	
<p>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.</p> <p><b><u>Action à mener par le pouvoir fédéral :</u></b></p> <p>Mener des études permettant d'évaluer les possibles pratiques discriminatoires et leur ampleur dans l'accès aux crédits hypothécaires</p> <p>.</p>	<p>Eigenaar kunnen worden van een woning is een aspiratie van veel burgers; Het is een buffer tegen armoede en een middel om het recht op huisvesting op lange termijn te waarborgen. Studies tonen immers aan dat eigendomsverwerving een factor is waarmee men armoede kan ontsnappen. De overheid moet er derhalve voor zorgen dat de toegang tot hypothecair krediet niet-discriminerend is.</p> <p><b><u>Door de federale overheid uit te voeren actie:</u></b></p> <p>Studies uitvoeren om mogelijke discriminerende praktijken inzake toegang tot hypothecair krediet en de omvang hiervan te beoordelen.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk</p> <p>Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail</p>
<p>3.2.5. Objectif stratégique : Mener une politique inclusive</p>	<p>3.2.5. Strategische doelstelling: Tenuitvoerlegging van een</p>	

en matière de mobilité ferroviaire (SNCB-Infrabel)	inclusief mobiliteitsbeleid voor de spoorwegen (NMBS-Infrabel)	
<p>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.</p>	<p>Mobiliteit moet iedereen in staat stellen zich in het dagelijkse leven te verplaatsen zonder belemmeringen of discriminatie. Op het gebied van het spoorvervoer is het van essentieel belang een inclusieve, ondersteunende en respectvolle aanpak voor iedereen te ontwikkelen. Er worden inspanningen geleverd om racisme te bestrijden en om van de spoorwegen een speler te maken in de democratie en in een samenleving die niemand uitsluit en rechtvaardiger is. In deze context ontwerpen en implementeren Infrabel en de NMBS, als autonome overheidsbedrijven, een reeks concrete acties en initiatieven om de open spoormobiliteit te bevorderen (sensibilisering, opleiding van het personeel, aanwerving, beheer, ...). Deze acties vergroten het bewustzijn van de uitdagingen en consolideren een professionele cultuur die gericht is op het oplossen van de problemen die door gebruikers en spoorwegpersoneel worden ervaren.</p>	
<p>Objectif opérationnel 1 : créer une structure formelle de soutien du personnel d'Infrabel et de la SNCB</p>	<p>Operationele doelstelling 1: een formele ondersteuningsstructuur voor het personeel van Infrabel en de NMBS op te zetten</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p>	<p>Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité</p>

<p><b>Développer et organiser des équipes en charge de la diversité ( Infrabel et SNCB)</b></p> <p><u>Infrabel</u></p> <p>Des groupes de travail thématiques traitant des questions de diversité et d'inclusion seront créés.</p> <p>Des équipes spécifiques prendront en charge les questions de diversité et d'inclusion.</p> <p><u>SNCB</u></p> <p>Sensibiliser et renforcer l'inclusion du personnel et du management par le biais d'outils et de formations.</p>	<p><b>Ontwikkelen en organiseren van diversiteitsteams (Infrabel en NMBS)</b></p> <p><u>Infrabel</u></p> <p>Er zullen thematische werkgroepen worden opgericht die zich zullen bezighouden met kwesties inzake diversiteit en inclusie</p> <p>Specifieke teams zullen zich bezighouden met diversiteit en inclusie.</p> <p><u>NMBS</u></p> <p>Collega's en management sensibiliseren en versterken op vlak van inclusie door tools en opleiding.</p>	<p>Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit</p>
<p><b>Objectifs opérationnels 2: comprendre et évaluer la diversité et l'inclusion au sein d'Infrabel et de la SNCB</b></p>	<p><b>Operationele doelstelling 2 : Diversiteit en inclusie binnen Infrabel en de NMBS begrijpen en evalueren</b></p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Analyser l'inclusion et la diversité à partir de données et d'échanges</b></p> <p><u>Infrabel</u></p> <p>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 .</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Analyse van integratie en diversiteit door middel van gegevens en uitwisseling</b></p> <p><u>Infrabel</u></p> <p>Er zal een onderzoek worden gehouden over de perceptie van diversiteit en inclusie binnen het bedrijf. Er zullen werkgroepen worden ingesteld.</p>	<p>Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité</p> <p>Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit</p>



<p>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.</p> <p><u>SNCB</u></p> <p>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.</p>	<p>Hun taak zal erin bestaan kwesties in verband met integratie en diversiteit ter plaatse aan de orde te stellen. Het management zal de gelegenheid krijgen om inclusie en diversiteit te bespreken.</p> <p><u>NMBS</u></p> <p>Een effectief HR Diversity &amp; Inclusion-beleid voeren op basis van pertinente en betrouwbare data : Rapportering en analyse van diversiteit in selectie en rekrutering ; Analyse en aanpassing van de mediaplannen met oog op een verhoging van de van de diversiteit van sollicitanten en aangeworven collega's</p>	
<p>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</p>	<p>Operationele doelstelling 3: Het personeel van Infrabel en de NMBS opleiden en sensibiliseren voor het belang van diversiteit en inclusie, met inbegrip van kwesties in verband met multiculturalisme en racisme</p>	
<p><b><u>Propositions d'actions</u></b></p> <p><b>Outiller le personnel de la SNCB et d' Infrabel à la diversité</b></p> <p><u>Infrabel</u></p> <p>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.</p>	<p><b><u>Actievoorstellen</u></b></p> <p><b>Uitrusting van het personeel van de NMBS en Infrabel met diversiteitsinstrumenten</b></p> <p><u>Infrabel</u></p> <p>Opzetten van een e-learning over diversiteit en inclusie, organisatie van webinars over diversiteit en inclusie. Uitvoering van gerichte bewustmakingsacties. Bevordering van diversiteit</p>	<p>Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité</p> <p>Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit</p>

<p>Valorisation de la diversité dans -les campagnes de recrutement</p> <p><u>SNCB</u></p> <p>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.</p>	<p>in -aanwervingscampagnes</p> <p><u>NMBS</u></p> <p>Divers talent aantrekken door een inclusieve rekruteringsstrategie, in lijn met de bedrijfscultuur en -waarden. Authentiek uitgedragen door een diverse ambassador community.</p>	
--	---	--

CADRE LÉGAL FEDERAL	FEDERALE WETTELIJK KADER
<p><a href="#">Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie</a>, <i>M.B.</i> 8 août 1981, ci-après : « loi antiracisme »;</p> <p><a href="#">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</a>, <i>M.B.</i> 30 mars 1995, ci-après : « loi sur le négationnisme ».</p> <p><a href="#">Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail</a>, <i>M.B.</i> 18 septembre 1996.</p> <p><a href="#">Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination</a>, <i>M.B.</i> 30 mai 2007, ci-après : « loi anti-discrimination » ;</p>	<p><a href="#">Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden</a>, <i>B.S.</i> 8 augustus 1981, hierna : « antiracismewet »;</p> <p><a href="#">Wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd</a>, <i>B.S.</i> 30 maart 1995, hierna : “negationismewet”;</p> <p><a href="#">Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk</a>, <i>B.S.</i> 18 september 1996.</p> <p><a href="#">Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie</a>, <i>B.S.</i> 30 mei 2007, hierna : « antidiscriminatie wet » ;</p>
<b>ABREVIATIONS</b>	<b>AFKORTINGEN</b>
<p>CCT      Convention Collective de Travail</p> <p>CEJI      A Jewish Contribution to an Inclusive Europe</p> <p>CIM      Conférence interministérielle</p> <p>CNT      Conseil National du Travail</p> <p>CPAS      Centre public d'action sociale</p>	<p>CAO      Collectieve Arbeidsovereenkomsten</p> <p>CEJI      A Jewish Contribution to an Inclusive Europe</p> <p>DSA      Digital Services Act</p> <p>ECCAR      European Coalition of Cities Against Racism</p> <p>ENAR      European Network Against Racism</p>

DSA	Digital Services Act	EU	Europese Unie
ECCAR	European Coalition of Cities Against Racism	GDPR	General Data Protection Regulation
ENAR	European Network Against Racism	GGZ	Geestelijke gezondheidszorg
IEDCB	Improving Equality Data Collection in Belgium	FOD	Federale overheidsdienst
IEFH	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	IEDCB	Improving Equality Data Collection in Belgium
IFJ	Institut de formation judiciaire	IGO	Instituut voor de Gerechtelijke Opleiding
INAMI	Institut national d'assurance maladie-invalidité	IGVM	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
INCC	Institut national de criminalistique et de criminologie	IMC	Interministeriële conferentie
KCE	Centre fédéral d'Expertise	KCE	Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg
LUSS	Ligue des Usagers des Services de Santé	LUSS	Ligue des Usagers des Services de Santé
ONG	Organisation non gouvernementale	NAR	Nationaal Arbeidsraad
OO	Objectif opérationnel	NICC	Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie
OS	Objectif stratégique	NGO	Niet-gouvernementele organisatie
OTA	Ondersteuningsteams Allochtonen	OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
RGPD	Règlement général sur la protection des données	RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
SAM	Steunpunt Mens en Samenleving	OD	Operationele doelstelling
SAT	Scholastic Aptitude Test		

SPF	Service public fédéral	OTA	OndersteuningsTeam Alloctonen
SPOC	Single Point of Contact	SAM	Steunpunt Mens en Samenleving
UE	Union européenne	SAT	Scholastic Aptitude Test
UVCW	L'Union des Villes et des Communes de Wallonie	SD	Strategische doelstelling
		SPOC	Single Point of Contact
		UVCW	L'Union des Villes et des Communes de Wallonie
		VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
<b>NOTIONS</b> <sup>75</sup>		<b>BEGRIPPEN</b> <sup>76</sup>	
<p><b>Actions positives :</b> 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.<sup>77</sup></p>		<p><b>Positieve acties :</b> zijn specifieke en tijdelijke maatregelen om de nadelen verband houdende met de beschermde criteria, zoals vermeld in de antiracismewet, de antidiscriminatiewet en de genderwet, te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.<sup>78</sup></p>	
<p><b>Approche intersectionnelle de ces mesures fédérales:</b> 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</p>		<p><b>Intersectionele benadering van de federale maatregelen</b> impliceert dat in het annex erkend wordt dat een individu (en groepen) geconfronteerd kan worden met bepaalde discriminatievormen omdat ze ook drager zijn van bepaalde kenmerken die gebruikt zijn om hun te uitsluiten (bv. geloof of levensbeschouwing, geslacht, leeftijd, taal, ...). Deze benadering houdt bijgevolg in dat de federale maatregelen rekening houden met de diversiteit binnen elke minderheidsgroep,</p>	

<sup>75</sup> Pour compléter cette liste de notions, voir le [glossaire](#) de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe.

<sup>76</sup> Ter aanvulling op deze begrippenlijst wordt verwezen naar het [glossarium](#) van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie van de Raad van Europa.

<sup>77</sup> Article 3 de l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive

<sup>78</sup> Bron: Artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties.

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.	met name de genderdimensie en de socio-economische positie, en heeft bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren binnen de geviseerde doelgroep, zoals vrouwen of kinderen met een migratieachtergrond.
<b>Autorités</b> : 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.	<b>Overheden</b> : betreffen zowel de politieke verantwoordelijken als de administraties, hierbij zijn de politieke en justitiële overheden inbegrepen, alsook alle andere agentschappen en openbare instellingen.
<b>Critères dits « raciaux »</b> : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique. <sup>79</sup>	<b>De zogeheten “raciale criteria”</b> : zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming. <sup>80</sup>
<b>Cyberhaine</b> : 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). <sup>81</sup>	<b>Cyberhaat</b> : heeft betrekking op haatdragende uitdrukkingen (belaging, pesterijen, beledigingen, discriminerende uitlatingen) op het internet tegen personen of groepen op grond van één of meerdere beschermde criteria (hun huidskleur, hun nationaliteit, hun zogenaamd ras, hun afkomst, hun nationale of etnische afstamming, hun geslacht, hun seksuele geaardheid, hun filosofische of religieuze overtuigingen, hun handicap, hun ziekte, hun leeftijd,...). <sup>82</sup>
<b>Décolonisation</b> : Pour ce qui concerne la définition de la décolonisation, nous nous référons actuellement à la définition de la Charte de l'ONU <sup>83</sup>	<b>Dekolonisatie</b> : Wat de definitie betreft, verwijzen we naar de definitie van het Charter van de VN.

<sup>79</sup> Art. 4, 4° loi anti-racisme.

<sup>80</sup> Art. 4, 4° antiracismewet.

<sup>81</sup> La [Circulaire n°13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine \(en ce compris les discriminations fondées sur le sexe\)](#).

<sup>82</sup> De [Omzendbrief n°. 13/2013 betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven \(met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht\)](#).

<sup>83</sup> [10 facts un and decolonization.pdf](#)

<p>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).</p>	<p>Wat specifiek de Belgische situatie betreft, die zal gepreciseerd worden tijdens de werkzaamheden van de Bijzondere Kamercommissie belast met het onderzoek over Congo-Vrijstaat (1885-1908) en het Belgisch koloniaal verleden in Congo (1908-1960), Rwanda en Burundi (1919-1962).</p>
<p><b>Délits de haine :</b> 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).</p>	<p><b>Haatmisdrif:</b> een strafbaar feit uit het Strafwetboek waarbij een van de drijfveren bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn nationaliteit, zijn geslacht, zijn geslachtsverandering, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, zijn taal, zijn politieke overtuiging, zijn syndicale overtuiging, een fysieke of genetische eigenschap of zijn sociale afkomst (zie onder meer artikel 405quater Strafwetboek).</p>
<p><b>Discours de haine :</b> 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 »<sup>84</sup> ;</p> <p>2° la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (art. 21 de la loi antiracisme) ;</p>	<p><b>Haatspraak/haatboodschappen:</b> 1° het aanzetten tot haat, geweld of discriminatie in de zin van art. 20, §§1-4 van de antiracismewet, art. 22 van de antidiscriminatiewet en art. 27 van de genderwet<sup>86</sup></p> <p>2° het verspreiden van denkbelden die zijn gegrond op rassensuperioriteit of rassenhaat (art. 21 van de antiracismewet)</p>

n 1945, the Charter of the United Nations referred to the "respect for the principle of equal rights and self-determination of peoples" in spelling out the purposes of the Organization. In the following decades, more than 80 colonial territories became independent; other territories chose free association, or integration with a State. The process by which the peoples of these territories exercised their right to self-determination to decide the future status of their homeland is known as decolonization.

<sup>84</sup> [Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes](#), M.B. 30 mai 2007.

<sup>86</sup> [Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen](#), B.S. 30 mei 2007.

<p>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),</p> <p>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) ;</p> <p>5° le sexisme, au sens du deuxième article de la loi sexisme.<sup>85</sup></p>	<p>3° het ontkennen, het schromelijk minimaliseren, het rechtvaardigen of het goedkeuren van de genocide gepleegd door het Duitse nationaalsocialistische regime tijdens de tweede wereldoorlog (negationismewet)</p> <p>4° de ontkenning, schromelijke minimalisering, rechtvaardiging of goedkeuring van een door internationale rechtspraak erkende genocide (art. 20, §5 antiracismewet)</p> <p>5° seksisme, in de zin van artikel 2 van de seksismewet.<sup>87</sup></p>
<p><b>Discrimination raciale :</b> 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).</p>	<p><b>Raciale discriminatie :</b> elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet te doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan ten gevolge heeft (art. 1 CERD-Verdrag).</p>
<p><b>Interculturalité :</b> Fait référence à l'existence et à l'interaction équitable de diverses cultures et à la possibilité de générer des</p>	<p><b>Interculturaliteit :</b> Verwijst naar het bestaan en de billijke wisselwerking van diverse culturen en de mogelijkheid om door</p>

<sup>85</sup> [Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination](#), M.B. 24 juillet 2014.

<sup>87</sup> [Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen](#), B.S. 24 juli 2014.



expressions culturelles communes par le dialogue et le respect mutuel (définition des Nations Unies <sup>88</sup> ).	middel van dialoog en wederzijds respect gedeelde cultuuruitingen tot stand te brengen (definitie Verenigde Naties <sup>89</sup> ).
<b>Organes de contrôle externe de la Police intégrée</b> : 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). <sup>90</sup>	<b>Externe controleorganen van de Geïntegreerde Politie</b> : het Vast Comité van Toezicht op de politiediensten (Comité P) en de Algemene Inspectie van de Geïntegreerde politie en van de Lokale Politie.
<b>Organes de promotion de l'égalité</b> : 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).	<b>Gelijkheidsorganen</b> : organen voor de bevordering van gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van zogenaamd ras of etnische afstamming of afkomst, onder meer bevoegd om onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie, onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten en onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt (art. 13 Richtlijn 2000/43/EC).
<b>Personnes d'origine étrangère</b> : 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. <sup>91</sup>	<b>Personen met een migratieachtergrond</b> : zijn personen met niet-Belgische nationaliteit die in België verblijven, personen met niet-Belgische nationaliteit bij geboorte, personen wiens (groot)ouders bij de geboorte de niet-Belgische nationaliteit hadden. <sup>92</sup>
<b>Polarisation</b> : 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	<b>Polarisatie</b> is een verscherping van tegenstellingen tussen groepen in de samenleving, die resulteert of kan resulteren in (een toename van) spanningen tussen groepen en in risico's voor de sociale veiligheid.

<sup>88</sup> Source : Art. 4.8 de la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles

<sup>89</sup> Article 4.8 of the Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions

<sup>91</sup> La Flandre ne dispose pas toujours de données sur les grands-parents.

cohésion sociale.	
<p><b>Le profilage</b><sup>93</sup> 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.<sup>94</sup> 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<sup>95</sup> 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.<sup>96</sup></p>	<p><b>Profileren</b><sup>97</sup> bestaat erin bepaalde kenmerken (gedragskenmerken, fysieke kenmerken, psychologische kenmerken) (stelselmatig) in verband te brengen met bepaalde daders van misdrijven en aan de hand daarvan besluiten nemen met het oog op rechtshandhaving<sup>98</sup> Het gebruik van profilering kan ertoe leiden dat politieambtenaren een identiteitscontrole noodzakelijk achten. het is discriminerend als er geen specifieke informatie is om individuele verdachten te identificeren en als een profiel enkel gebaseerd is op algemene kenmerken zoals huidskleur, etniciteit of religie en niet op gedrag.<sup>99</sup>. Discriminerend profileren is niet alleen discriminerend, maar is bovendien niet effectief en efficiënt gebleken in het politiewerk en in de strijd tegen criminaliteit.<sup>100</sup></p>
<p><b>Public cible des mesures fédérales</b> :: 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</p>	<p><b>Doelgroep van de federale maatregelen:</b> personen of groepen van personen die potentieel slachtoffer zijn, nadelige gevolgen ondervinden of hebben ondervonden of doelwit zijn geweest van racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid (Durbanverklaring 2001), met name afrofobie, antisemitisme, islamofobie, romafobie, haat ten aanzien van vluchtelingen... In de juridische context hanteren we het woord</p>

<sup>93</sup> Le professionneel est un concept utilisé dans le contexte du maintien de l'ordre.

<sup>94</sup> (SCHEININ (2007), paragraphe 33. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling\\_FR.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_FR.pdf)

<sup>95</sup> Dans le cadre de la lutte contre le racisme, l'on vise en premier lieu le profilage ethnique.

<sup>96</sup> [https://www.politieantwerpen.be/sites/default/files/pictures/diversiteit/Professioneel%20profileren\\_fiche\\_DEF.pdf](https://www.politieantwerpen.be/sites/default/files/pictures/diversiteit/Professioneel%20profileren_fiche_DEF.pdf)

<sup>97</sup> Professioneel profileren is een concept gebruikt in de context van de ordehandhaving.

<sup>98</sup> FRA [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling\\_NL.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_NL.pdf)

<sup>99</sup> In het kader van racismebestrijding wordt in de eerste plaats etnisch profileren beoogt.

<sup>100</sup> [https://www.politieantwerpen.be/sites/default/files/pictures/diversiteit/Professioneel%20profileren\\_fiche\\_DEF.pdf](https://www.politieantwerpen.be/sites/default/files/pictures/diversiteit/Professioneel%20profileren_fiche_DEF.pdf)

<p>large, le mot cible est également utilisé.</p> <p>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.</p>	<p>slachtoffer, in de bredere maatschappelijke context wordt ook het woord doelwit gebruikt.</p> <p>Naast de doelgroep van deze federale maatregelen zijn ook andere doelgroepen bij de acties betrokken (beroepsbeoefenaren uit verschillende sectoren, ...) De voor hen bestemde acties worden in deze federale maatregelen vastgesteld.</p>
--	--