

**Mesures fédérales  
du Plan d'action national contre le racisme  
2021 - 2024**

**Rapport intermédiaire**

## Table des matières

Avant-propos .....	5
Introduction .....	6
Méthodologie d'élaboration du rapport intermédiaire .....	7
Synthèse du monitoring .....	8
Rapport par mesure.....	10
Volet 1 : Mesures transversales.....	10
Objectif stratégique 1 : Mener une politique générale et coordonnée contre le racisme via une collaboration efficace de tous les partenaires .....	10
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 .....	10
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 .....	11
Objectif stratégique 2 : Optimiser le monitoring et l'étude du racisme .....	11
Objectif opérationnel 1 : Améliorer la collecte différenciée de données qualitative et quantitative .....	11
Objectif opérationnel 2 : Réaliser des recherches indépendantes en collaboration avec des groupes cibles spécifiques, notamment sur un plan historique et encourager les initiatives commémoratives .....	12
Objectif stratégique 3 : Formation et sensibilisation contre le racisme .....	13
Objectif opérationnel 1 : Assurer une formation sur le racisme destinée aux professionnels.....	13
Objectif opérationnel 2 : Vers une communication plus inclusive par les autorités publiques.....	17
Objectif stratégique 4 : Protéger et soutenir les victimes.....	17
Objectif opérationnel 1 : Mieux informer les victimes et leur assurer un accueil et une assistance sur mesure .....	17
Objectif opérationnel 2 : Augmenter l'accessibilité des mécanismes de plainte .....	18
Objectif opérationnel 3 : Améliorer l'accès à la justice .....	18
Objectif stratégique 5 : Lutter contre la cyberhaine .....	19
Objectif opérationnel 1 : Rendre plus clair, plus strict et plus performant le cadre légal concernant les messages de haine, entre autres, en ce qui concerne les obligations à charge des plateformes.....	19

Objectif opérationnel 2 : Renforcer les mesures de prévention, et en particulier renforcer l'éducation aux médias .....	19
Objectif opérationnel 3 : Dialoguer de manière structurée et concertée avec des plateformes sur Internet pour lutter contre le racisme .....	21
Objectif opérationnel 4 : Développer la politique pénale et la justice réparatrice .....	22
Objectif stratégique 6 : Stimuler la coopération internationale dans la lutte contre le racisme .....	22
Objectif opérationnel 1 : Stimuler l'échange des bonnes pratiques à l'international .....	22
Volet 2 : Mesures spécifiques au domaine stratégique.....	23
Objectif stratégique 1 : Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi .....	23
Objectif opérationnel 1 : Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi.....	23
Objectif opérationnel 2 : Les administrations et entreprises publiques remplissent leur rôle exemplaire et inscrivent leurs initiatives dans un cadre clair et dans un échange de bonnes pratiques.....	26
Objectif opérationnel 3 : Tendre vers une application plus efficace de la loi par les services de l'inspection sociale fédérale et vers un renforcement de leurs compétences.....	29
Objectif stratégique 2 : Garantir la sécurité et la protection de chacun.....	32
Objectif opérationnel 1 : Mettre activement en œuvre une politique d'intégrité, de diversité et de non-discrimination au sein de la police intégrée .....	32
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 .....	33
Objectif opérationnel 3 : Optimiser le cadre du droit pénal relatif aux délits de haine .....	34
Objectif opérationnel 4 : Initiatives concernant la circulaire COL 13/2013 .....	34
Objectif opérationnel 5 : Améliorer l'enregistrement des délits de haine .....	35
Objectif stratégique 3 : Mener une politique inclusive en matière de santé et de bien-être, et de l'aide aux personnes.....	36
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 .....	36
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 .....	36
Objectif opérationnel 3: Garantir des soins et accompagnements accessibles et inclusifs.....	37
Objectif stratégique 4 : Faciliter l'accès aux prêts hypothécaires pour l'accès à la propriété .....	38
Objectif opérationnel 1 : Objectiver la discrimination dans l'accès aux prêts bancaires .....	38

Objectif stratégique 5 : Mener une politique inclusive en matière de mobilité ferroviaire (SNCB-Infrabel).....	39
Objectif opérationnel 1 : Créer une structure formelle de soutien du personnel d’Infrabel et de la SNCB .....	39
Objectif opérationnel 2 : Comprendre et évaluer la diversité et l’inclusion au sein d’Infrabel et de la SNCB .....	40
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 .....	41

## Avant-propos

En 2001, la Belgique a signé la déclaration de Durban et s'est ainsi engagée à élaborer un plan d'action national contre le racisme. C'est dans ce contexte que, le 15 juillet 2022, le Conseil des ministres a approuvé les mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme. Au travers de ces mesures fédérales, le gouvernement fédéral apporte sa contribution au futur Plan d'action national contre le racisme.

En adoptant de telles mesures, le gouvernement fédéral a pris ses responsabilités. Il est conscient de la réalité raciste dont bon nombre de nos concitoyens sont toujours victimes et reconnaît la nécessité absolue d'agir contre celle-ci.

Les mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme comprennent plus de 80 actions visant à lutter contre le racisme dans le domaine de l'égalité des chances, de l'emploi, de l'économie, de l'asile et de la migration, de la santé, de la justice, de la police, de la fonction publique, des affaires étrangères, des médias numériques et de la mobilité. Elles devraient, au côté des plans des entités fédérées, être reprises dans le plan d'action interfédéral contre le racisme envisagé.

Un an après l'adoption des mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme, une évaluation intermédiaire de leur mise en œuvre s'impose. Il ressort de ce rapport intermédiaire que le gouvernement fédéral respecte ses engagements : un grand nombre de mesures sont en cours d'exécution ou sont partiellement ou totalement mises en œuvre.

Cet état des lieux offre la possibilité aux membres du gouvernement fédéral d'évaluer les actions menées, mais également de renouveler l'engagement pris en matière de lutte contre le racisme ainsi que de poursuivre et d'accélérer la mise en œuvre des mesures fédérales. En effet, il reste du travail à accomplir. Les efforts investis en vue d'une Belgique plus inclusive garantissant des chances égales à tous les citoyens doivent être poursuivis pleinement.

J'espère que, dans la période à venir, nous pourrons continuer à œuvrer pour la mise en place des mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme avec toutes les parties concernées. À cet égard, j'insiste sur l'importance du maintien d'un dialogue permanent avec la société civile et les organismes de promotion de l'égalité. Ce n'est qu'en collaborant au sein d'une coalition la plus large possible que nous pouvons réduire le racisme et la discrimination.

**Marie-Colline Leroy**

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

## Introduction

Sur la proposition de la secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances et à la Diversité, les mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme (2021-2024) ont été approuvées par le Conseil des ministres en juillet 2022<sup>1</sup>.

Les mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme ont trait aux compétences du gouvernement fédéral et constituent ainsi la contribution fédérale à l'objectif de création d'un plan d'action interfédéral contre le racisme. Une première partie des mesures sont des mesures transversales. Une deuxième partie concerne des mesures spécifiques au domaine stratégique, qui couvrent un ensemble de domaines de compétence fédérale : l'emploi, la santé, l'économie, la justice, la police, les entreprises publiques, l'asile et la migration. Les actions comprises dans ces mesures visent à agir contre le racisme de manière coordonnée et structurée et à produire un effet durable sur la société dans son ensemble.

Les mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme mettent l'accent sur les critères dits « raciaux » (la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique) et sont axées sur la lutte contre différentes formes de racisme (dont l'antisémitisme, l'islamophobie et l'afrophobie). Le public cible de ces mesures est composé des individus ou groupes d'individus qui sont des victimes potentielles, 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.

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 et Unia. Un dialogue permanent avec les parties prenantes, plus particulièrement avec la société civile et Unia sous-tend le processus d'exécution de ces mesures fédérales.

Lors de l'élaboration des mesures fédérales, les membres du gouvernement fédéral se sont engagés à la bonne mise en œuvre de chaque action et un ou plusieurs membres du gouvernement responsables ont été désignés pour chaque action. Chaque membre du gouvernement est responsable de la mise en œuvre des mesures relevant de sa compétence.

Un an après l'adoption des mesures fédérales, la secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances et à la Diversité souhaite réaliser une évaluation intermédiaire de leur mise en œuvre. Concrètement, cette évaluation a pris la forme du présent rapport d'avancement intermédiaire. Un rapport final concernant la mise en place des mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme sera réalisé à la fin de la législature du gouvernement actuel.

---

<sup>1</sup> Les mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme peuvent être consultées en cliquant sur le lien suivant : [1287310327\\_1657904935134.pdf \(bosa.be\)](https://www.bosa.be/1287310327_1657904935134.pdf).

## Méthodologie d'élaboration du rapport intermédiaire

Le service Égalité des chances du SPF Justice a été chargé de l'évaluation intermédiaire de la mise en œuvre des mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme.

Dans le cadre du rapport intermédiaire, une fiche de monitoring a été établie pour chaque mesure. Les fiches ont, en fonction du membre du gouvernement compétent, été transmises aux administrations concernées. Un état des lieux de la mise en œuvre de la mesure, le calendrier relatif à la (suite de la) mise en œuvre de la mesure et l'implication (prévue) de la société civile ont notamment été demandés dans les fiches de monitoring. Le service Égalité des chances a intégré les informations obtenues par le biais des fiches dans le tableau de monitoring figurant plus loin dans le rapport. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, des informations et des explications complémentaires ont été demandées. Le projet de tableau de monitoring intermédiaire a été transmis à toutes les administrations afin qu'elles communiquent un feed-back et leurs corrections.

Le 27 septembre 2023, ce rapport de monitoring intermédiaire sera présenté aux associations de lutte contre le racisme et aux organes de promotion de l'égalité dans le but de favoriser le dialogue entre les administrations, les cellules stratégiques et la société civile.

Le titre ci-dessous offre un aperçu général des chiffres et des statistiques concernant l'état des lieux de la mise en œuvre des mesures fédérales. Le chapitre suivant contient le tableau de monitoring accompagné du rapport par mesure.

Ci-dessous, vous trouverez des explications concernant la manière d'interpréter le statut de la mise en œuvre d'une mesure :

- Les mesures sont indiquées comme « partiellement exécutées » si certaines actions clairement définies dans le cadre de la mesure ont été réalisées et d'autres actions doivent encore être entreprises. De par leur contenu, toutes les mesures ne se prêtent pas à une éventuelle mise en œuvre partielle.
- Les mesures sont indiquées comme « en cours d'exécution » si elles sont, dans leur ensemble, en train d'être mises en œuvre (si la mesure ne peut pas être divisée en actions distinctes ou si toutes les actions distinctes sont en cours d'exécution) ou si elles sont au moins mises en œuvre partiellement (si la mesure peut être divisée en actions distinctes).

Les informations concernant la mise en œuvre des mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme ont été rassemblées et traitées entre avril et juillet 2023. Les évolutions survenues après cette période ne sont pas reprises dans le présent rapport intermédiaire.

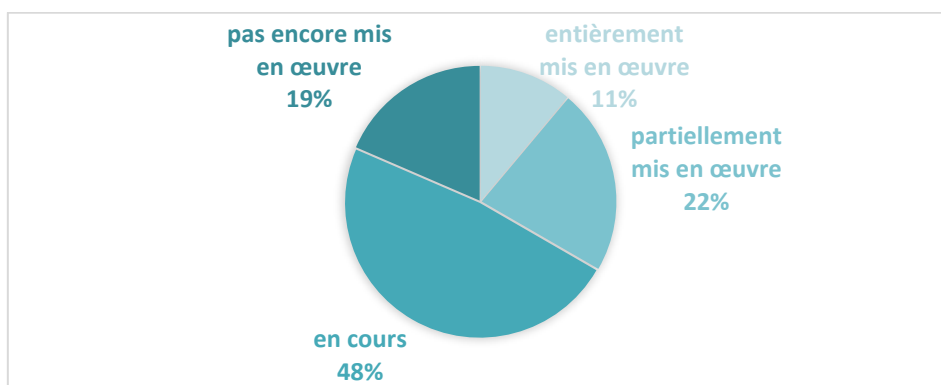
## Synthèse du monitoring

Ci-dessous, vous trouverez un aperçu général des chiffres et des statistiques concernant l'état des lieux de la mise en œuvre des mesures fédérales.

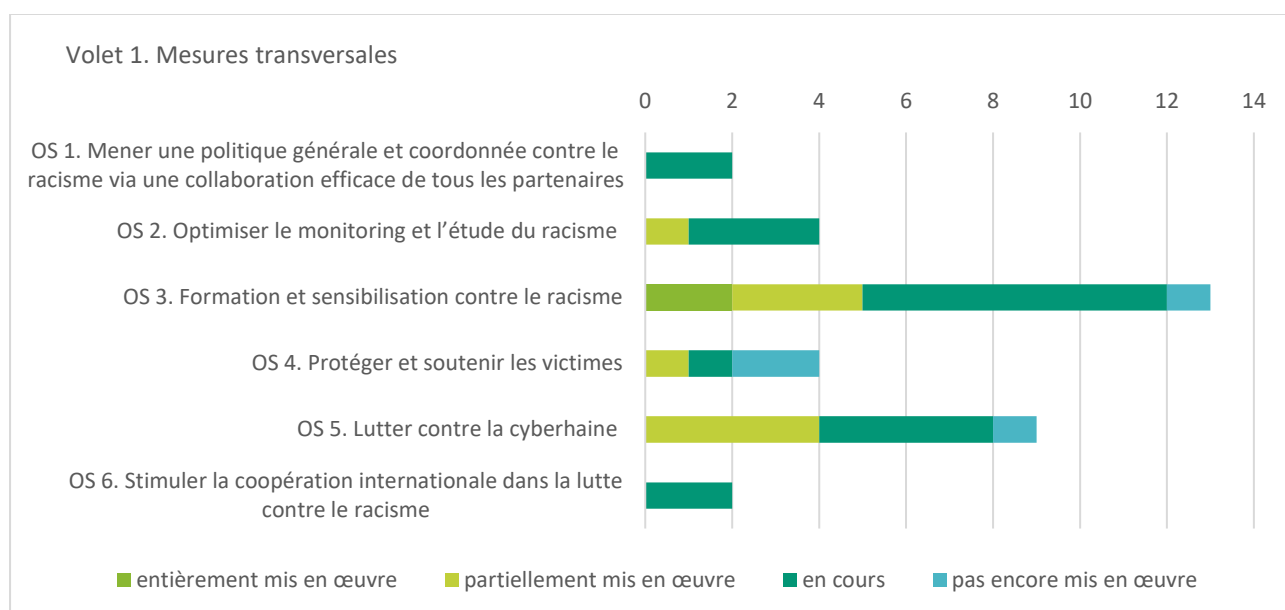
Les mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme sont au nombre de 81. Celles-ci sont divisées en deux volets. Le premier volet des mesures fédérales comprend des mesures transversales. Le second concerne des mesures spécifiques au domaine stratégique dans les domaines suivants : l'emploi, la sécurité et la protection, la santé et le bien-être, la facilitation de l'accès à la propriété et la mobilité. Les deux types de mesures (transversales et spécifiques au domaine stratégique) sont subdivisés en objectifs stratégiques, chacun d'entre eux comprenant, à leur tour, des objectifs opérationnels.

Jusqu'à présent, 9 mesures fédérales du Plan d'action national contre le racisme ont été mises en œuvre complètement et 18 l'ont été partiellement. 39 mesures sont en cours d'exécution. 15 mesures ne sont pas encore mises en œuvre.

Exprimée en pourcentage, la répartition se présente comme suit :

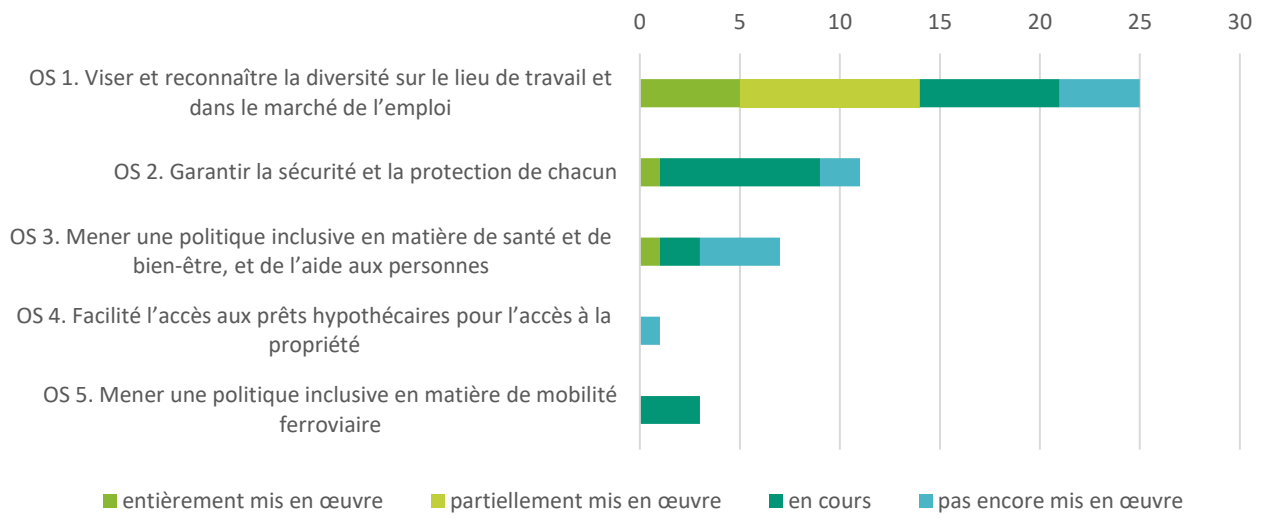


La répartition des mesures fédérales par objectif stratégique (OS) est illustrée comme suit :





## Volet 2. Mesures spécifiques au domaine stratégique



## Rapport par mesure

Ce chapitre contient le tableau de monitoring accompagné du rapport pour chaque mesure, présenté par objectif stratégique et opérationnel. Sont mentionnés, pour chaque mesure, le membre du gouvernement compétent, le statut de la mise en œuvre, l'état des lieux de la mise en œuvre et l'implication (éventuelle) de la société civile.

### Volet 1 : Mesures transversales

#### Objectif stratégique 1 : Mener une politique générale et coordonnée contre le racisme via une collaboration efficace de tous les partenaires

Objectif opérationnel 1 : Maintenir un dialogue permanent avec les parties prenantes, en particulier avec la société civile qui lutte contre le racisme et les organes de promotion de l'égalité

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
1	Mettre en œuvre le programme de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	En cours	<p>L'appel à projets « À Nous l'Histoire : restaurer les mémoires » est en cours. Au total, une subvention d'environ 700 000 euros sera allouée aux projets. Ces projets visent à contribuer à la promotion d'une meilleure connaissance et d'un plus grand respect de la diversité du patrimoine, de la culture et de la contribution des personnes d'ascendance africaine au développement de la Belgique. Ils s'inscrivent dans le programme d'actions lié à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.</p> <p>Le programme d'actions complet relatif à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine sera lancé le 24 octobre 2023. Cette journée de lancement sera axée sur le thème « patrimoine et contribution des personnes d'ascendance africaine ». Des représentants des Nations Unies, de l'Union européenne, du gouvernement fédéral et de la société civile participeront à cet événement.</p>	Dialogue avec la société civile

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
2	Le soutien aux organisations représentatives « coupoles » des personnes d'origine étrangère	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	En cours	<p>Un cadre légal est en préparation pour le financement structurel d'associations qui luttent contre le racisme. Le système de financement structurel entrera en vigueur début 2024.</p> <p>Concrètement, le système de financement structurel prévoit une procédure d'agrément et une procédure de subventionnement. Un appel à candidatures sera lancé tous les cinq ans. Les associations qui auront obtenu un agrément pourront ensuite introduire une demande annuelle de subventionnement pour soutenir leurs activités.</p>	Soutien financier de la société civile

Objectif stratégique 2 : Optimiser le monitoring et l'étude du racisme

Objectif opérationnel 1 : Améliorer la collecte différenciée de données qualitative et quantitative

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
3	Les recommandations du projet Improving equality data collection in Belgium (IEDCB I) sont communiquées et analysées et mise en œuvre quand c'est réalisable	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	En cours	Une liste de recommandations a été développées sur base de l'inventaire de données et de l'analyse réalisée. Il s'agit de recommandations concernant , d'une part, les conditions minimales à respecter pour le développement de données relatives à l'égalité fiables et respectueuses des droits humains ; et d'autre part, le développement d'une stratégie coordonnée et d'un cadre structurel pour la collecte et l'utilisation de données de qualité relatives à l'égalité en Belgique.	La société civile a été impliquée selon une approche participative au moyen de groupes consultatifs, d'enquêtes et d'interviews d'experts dans le but d'impliquer un maximum d'acteurs.
4	Projet consécutif Improving equality data collection in Belgium (IEDCB II)	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	En cours	Le projet consécutif IEDCB II a été lancé début 2023. L'objectif est d'élargir le centre de données développé dans le cadre du premier projet pour y inclure les critères relatifs au handicap, aux caractéristiques physiques et à l'état de santé. L'équipe de recherche d'Unia s'emploie activement à un inventoriage et à une collecte d'informations en organisant des réunions avec des groupes	La société civile est impliquée dans le projet IEDCB II lors de consultations au sein de groupes consultatifs.

				de résonance, des enquêtes et des interviews avec des experts.  D'ici le milieu de l'année 2024, le centre de données comprendra les sources de données pour les critères cités. Ensuite, les sources liées aux critères de discrimination prévus dans le cadre du premier projet seront également actualisées.	
5	Mener une recherche sur l'inclusion de questions relatives à l'ethnicité dans le Moniteur de sécurité	Ministre de l'Intérieur	Partiellement mis en œuvre	Des questions portant sur la discrimination ont été ajoutées dans le Moniteur de sécurité 2021. On demande au répondant s'il a déjà été victime de discrimination fondée entre autres sur son origine, sa nationalité, sa conviction religieuse ou philosophique et s'il a déposé plainte à la police. Comme ces questions n'ont été intégrées dans le Moniteur de sécurité que récemment, elles ne peuvent pas encore faire l'objet de comparaisons à travers le temps.  Aucune méthodologie permettant d'inclure l'axe d'analyse de l'ethnicité dans un questionnaire standardisé n'a encore été fournie par UNIA.	Unia a proposé de développer une méthodologie par rapport à l'axe de l'ethnicité.

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
6	Recherche sur l'impact de l'histoire coloniale de la Belgique jusqu'à nos jours	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ; Premier Ministre (aspect commémoratif)	En cours	Des chercheurs du Centre d'Études de l'Ethnicité et des Migrations (CEDEM) de l'Université de Liège mènent actuellement une étude concernant l'impact du passé colonial belge sur le racisme et la discrimination actuels sous l'angle de la propagande coloniale. Cette étude sera clôturée en février 2024.	

### Objectif stratégique 3 : Formation et sensibilisation contre le racisme

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
7	La thématique de racisme sera incluse dans les formations du personnel des acteurs qui contribuent à la mise en œuvre des politiques de migration et également la police	Ministre de l'Intérieur ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ; Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration ; CGRA ; CCE	En cours	<p><u>Police :</u></p> <p>Il peut être renvoyé aux formations récurrentes « Holocauste, police et droits humains » (HPDH), « Polarisation » et « Serious game ». La formation HPDH, portant sur les droits humains (dilemmes), a déjà été suivie par 13.773 membres de la police. La formation Polarisation a été lancée en 2019 et a, depuis, été suivie par 585 membres du personnel (chiffres au 31 décembre 2022). La formation « Faire face aux dilemmes policiers : un serious game » porte sur les questions d'intégrité et les comportements éthiques. Elle a été lancée en 2022 et est organisée plusieurs fois par an à l'Académie nationale de police ainsi que dans plusieurs écoles provinciales. En 2019, une première formation « Train-the-trainer » a été proposée concernant la gestion avisée des processus de migration. L'objectif est de relancer cette formation.</p> <p><u>Fedasil :</u></p> <p>Les aspects liés au racisme et aux préjugés sont abordés dans la formation d'e-learning « code de déontologie », à laquelle chaque collaborateur de Fedasil participe. Par l'organisation de journées d'étude et l'utilisation de fiches d'information sur les pays d'origine, on s'attèle aussi indirectement à éviter ou à combattre les préjugés.</p> <p>Un marché public sera lancé en vue de proposer une formation spécifique sur le racisme et l'environnement professionnel hyperdiversifié. Le marché public sera préparé en 2023. L'attribution et l'exécution éventuelle sont prévues pour 2024.</p> <p><u>Office des étrangers :</u></p> <p>Le thème du racisme est abordé dans diverses formations, telles que "gérer l'agression" et "la communication interculturelle". Ces formations sont suivies par tous les membres du personnel en contact avec les clients.</p>	

				<p>Chaque employé suit également la formation "déontologie", qui aborde également ce sujet.</p> <p><u>Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides :</u> La thématique est intégrée dans le package de formation de tous les collaborateurs dès leur arrivée. La thématique est également intégrée dans le cadre de formations spécifiques, p. ex. la formation gestion de conflit pour les services de première ligne (intégration thème de la communication interculturelle notamment).</p> <p><u>Conseil du contentieux des étrangers :</u> En 2023, un atelier a été organisé à destination des dirigeants du Conseil du contentieux des étrangers pour accroître la conscientisation sur le leadership inclusif et promouvoir la diversité. Les dirigeants ont, en 2023, encore la possibilité d'organiser, dans leur propre équipe, un atelier similaire avec leurs collaborateurs.</p>	
8	Formation spécialisée « Diversité - Personne de référence en matière de discrimination et de délits de haine » pour les fonctionnaires de référence	Ministre de l'Intérieur	Partiellement mis en œuvre	<p>Cette formation est proposée sous la coordination des magistrats de parquet d'arrondissement ayant cette matière dans leur portefeuille dès qu'un nouveau fonctionnaire de référence COL 13/2013 est désigné dans l'arrondissement.</p> <p>La COL 13/2013 fait actuellement l'objet d'une révision, après quoi la formation sera également réexaminée en vue d'une adaptation.</p>	Oui, l'INCC et Unia.
9	Formation spécialisée « Lutte contre les délits de haine et discriminations » pour les magistrats de référence	Ministre de la Justice	En cours	<p>Une nouvelle édition de la formation spécialisée « Les discours et délits de haine (SPE-147) » est en préparation. Les travaux avaient été suspendus pendant la crise du coronavirus car ce type de formation doit être dispensé en face à face.</p> <p>Un groupe de travail a déjà été constitué et un projet de programme a été élaboré, mais il doit encore être mis à jour. Dans les prochaines phases, une nouvelle réunion du groupe de travail sera organisée et des mises à jour du programme, ainsi que l'identification des intervenants et la fixation des dates de formation seront fournies. Ceci est prévu pour l'année judiciaire 2023-2024.</p>	UNIA et l'IEFH ont été programmés comme participants actifs à la formation.
10	Formation de base « Lutte contre les délits de haine et discriminations	Ministre de la Justice	Entièrement mis en œuvre	<p>La formation « Lutte contre les délits de haine et discriminations (SPE-003) » est organisée depuis 2012. Entre 2020 et 2023 elle a réuni 168 (futurs) magistrats. Organisée sur base annuelle, cette formation est obligatoire pour tous les magistrats en formation (stagiaires judiciaire) durant leur 2<sup>ième</sup> année</p>	Orateurs issus du monde académique. Participation très active de l'IEFH et d'Unia

	» pour des stagiaires judiciaires			de stage. Le programme est adapté chaque année en concertation avec un groupe de travail composé de magistrats et d'experts en la matière. Des modifications sont apportées en fonction de l'évolution de la législation et de la jurisprudence. Ils suivent également, d'un point de vue plus pratique, l'évolution des différentes manifestations des délits de haine et de discrimination et présentent des études de cas pratiques basées sur l'expérience et la pratique actuelles.	(orateurs et animation d'ateliers).
11	Formation « Diversité à l'audience » pour la magistrature	Ministre de la Justice	Entièrement mis en œuvre	Quatre sessions (2 FR et 2 NL) de la formation « Diversité à l'audience (SPE-135) » ont été organisées entre novembre 2020 et novembre 2022. Il n'y a pas de sessions prévues dans le courant de l'année 2023. Les quatres session déjà organisées ont réuni près de 75 magistrats au total.  L'intérêt pour la formation semble diminuer au fil du temps. Nécessité de revoir et de spécifier les objectifs en vue d'une éventuelle future édition.	Les orateurs sont issus du monde universitaire.
12	Modification de la formation de base et continue des magistrats en matière de déontologie et d'éthique	Ministre de la Justice	En cours	La formation « déontologie du magistrat » est obligatoire pour tous les magistrats en 2 <sup>ième</sup> année de formation. Le programme est adapté régulièrement en concertation avec le groupe de travail composé de magistrats et d'experts en la matière. Les adaptations sont apportées en fonction de l'évolution législative et jurisprudentielle. L'arrêt Lachiri sera intégré dans la documentation qui sera mise à la disposition des participants. Quatre sessions sont actuellement prévues pour l'année judiciaire 2023-2024.	
13	Module de formation à l'attention de la Police intégrée sur le discours de haine	Ministre de l'Intérieur	Partiellement mis en œuvre	Pour l'instant, aucune formation spécifique sur les discours haineux n'a encore été développée. Cet aspect sera examiné en 2024. Certains aspects ayant trait aux discours haineux ont été intégrés dans différentes formations et différents modules transversaux.	
14	Module de formation sur le discours de haine à l'attention de la magistrature	Ministre de la Justice	En cours	La formation est planifiée pour février 2024, mais doit encore faire l'objet d'une préparation concrète.	
15	Intégrer la pratique du profilage professionnel et l'évitement de la polarisation dans tous les programmes de formation de base de la Police Intégrée	Ministre de l'Intérieur	En cours	La Police Fédérale souhaite faire développer un outil d'e-learning bilingue sur le profilage et le contrôle professionnels. Le cadre opérationnel 'profilage professionnel' développé au niveau policier, qui tend à fournir des principes fondamentaux et des outils pour l'exécution de contrôles d'identité, constitue le fondement de ce module d'apprentissage et est complété par des expériences policières évolutives et des conceptions scientifiques sur la thématique du profilage professionnel. Ce module de formation en ligne sera déployé au sein de la police intégrée. Ensuite, des entretiens seront	

				<p>également planifiés entre des jeunes et des aspirants inspecteurs dans les écoles de police.</p> <p>Le projet de développement d'un outil de e-learning en français et en néerlandais est en phase de préparation. L'objectif est de développer cet outil en 2024.</p>	
16	<p>Organisation de la formation "Réagir aux commentaires discriminatoires de la part de collègues" (Unia) à tous les membres du personnel de la Police intégrée</p>	Ministre de l'Intérieur	En cours	<p>En 2023, Unia a dispensé les formations suivantes :</p> <p>(1) Formation « Formateur écoles de police » à l'Académie nationale de police. Contenu de la formation : législation antidiscrimination, réagir aux conflits basés sur la diversité et la discrimination et développer des stratégies afin de lutter contre ces conflits au sein de la classe ou de la formation.</p> <p>(2) À l'automne 2023, la formation sur la façon de réagir aux conflits basés sur la diversité et la discrimination et développer des stratégies afin de lutter contre ces conflits au sein de la classe ou de la formation sera dispensée à l'école de police de Jurbise.</p> <p>Unia dispense ces formations uniquement sur mesure et sur demande. Cette thématique est également traitée dans d'autres formations sur la diversité et l'intégrité, comme « Holocauste, police et droits humains » (HPDH), Polarisation, Serious Game ou encore le cadre opérationnel Profilage professionnel. Par ailleurs, cette thématique est également traitée de manière transversale dans diverses formations dispensées aux aspirants, mais également dans le cadre de formations continues (déontologie professionnelle, médias sociaux...).</p>	<p>Unia est impliquée comme organisation externe dans cette offre de formation.</p>
17	<p>Optimiser la gestion, par le personnel de police, des comportements agressifs des citoyens et /ou des déclarations inappropriées</p>	Ministre de l'Intérieur	En cours	<p>Les briefings et débriefings opérationnels journaliers ainsi que les interventions régulières constituent un élément essentiel de l'accompagnement des membres du personnel sur la voie d'une attitude plus intègre et respectueuse. Il s'agit d'aspects essentiels qui doivent aider les membres du personnel à accroître leur résilience et conserver une attitude professionnelle, même dans des situations impliquant des citoyens agressifs et désespérés. Des initiatives systématiques et spécifiquement axées sur les (dé)briefings et les inter- ou supervisions portant sur les connaissances, les compétences et les attitudes ont lieu dans certains corps. La méthode et la culture visant à systématiser cette approche n'existent toutefois pas encore.</p> <p>On souligne, par ailleurs, l'existence de la circulaire GPI 100 du 24 novembre 2022 relative à l'usage de la violence envers les membres de la police</p>	<p>Les formations évoquées sont toutes développées et suivies par des organisations disposant d'une expertise en la matière.</p>



				<p>intégrée, qui intègre un volet préventif pour les dirigeants par le biais de la fonction d'exemplarité, de la sensibilisation et de la formation.</p> <p>Les formations « Holocauste, police et droits humains » (HPDH), Polarisation et Serious Game se concentrent également sur ce thème.</p>	
18	La thématique du racisme, de la discrimination et de la diversité dans les formations et du personnel bien-être au travail, et plus généralement aux membres du personnel des services publics	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	Partiellement mis en œuvre	Les formations standard du SPF BOSA incluent déjà e-DIV et toutes les situations pertinentes pour l'anti-racisme. Il existe également un module e-learning sur les réglementations pertinentes.	

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
19	Développement d'une communication inclusive pour les autorités publiques	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	Pas encore mis en œuvre		

#### Objectif stratégique 4 : Protéger et soutenir les victimes

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
20	Prise en compte de l'impact psychosocial des délits de haine, discours de haine et faits de	Ministre de l'Intérieur	Partiellement mis en œuvre	La formation relative à l'assistance aux victimes prévoit actuellement que tous les services de police fournissant un accueil et une assistance aux victimes portent une attention particulière à l'impact psychosocial des délits de haine, des messages de haine et des faits de discrimination.	

	discrimination par l'ensemble des services policiers qui assurent l'accueil et l'assistance aux victimes				
21	Mieux faire connaître les points de signalement	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	Pas encore mis en œuvre		

Objectif opérationnel 2 : Augmenter l'accessibilité des mécanismes de plainte

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
22	Cartographie et optimisation des points de signalement et évolution vers un guichet virtuel unique pour les signalements	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	Pas encore mis en œuvre		

Objectif opérationnel 3 : Améliorer l'accès à la justice

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
23	Informersur la statut de la personne lésée	Ministre de l'Intérieur	En cours	Cela fait partie intégrante des formations policières relatives à l'établissement d'un procès-verbal et à l'assistance policière aux victimes.	L'asbl Rainbowcops et UNIA sont activement impliquées dans ces formations.

## Objectif stratégique 5 : Lutter contre la cyberhaine

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etats des lieux	Implication de la société civile
24	Analyse de la révision de l'article 150 de la Constitution	Ministre de la Justice ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	Partiellement mis en œuvre	Le ministre de la Justice a pris une initiative visant à modifier l'article 150 de la Constitution. Groen/Ecolo a également déposé une proposition à la Chambre. Toutefois, il n'existe pas actuellement de majorité des deux tiers pour approuver cette modification constitutionnelle.	

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
25	Sensibiliser le grand public sur les plateformes internet	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ; Secrétaire d'Etat à la Digitalisation	Partiellement mis en œuvre	<p>La formation Connectoo et le Digital Belgium Skills Fund contribuent indirectement et partiellement à cet objectif, en apprenant aux bénéficiaires à utiliser les outils en ligne de manière maîtrisée et responsable.</p> <p>Disponible depuis juin 2022, la <a href="#">formation Connectoo</a> est gratuite, accessible à toute personne désireuse de se former pour contribuer à réduire la fracture numérique, et vise plus particulièrement les personnes travaillant dans une administration fédérale, régionale ou communale.</p> <p>Le Digital Belgium Skills Fund est une action annuelle récurrente et la <a href="#">prochaine édition est lancée</a>. Il permet de former des publics précarisés et des jeunes aux outils numériques, et contribue ainsi à les armer face au monde numérique (dont les plateformes et les risques associés).</p>	
26	Sensibilisation des plateformes internet	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ; Secrétaire d'Etat à la Digitalisation	Partiellement mis en œuvre	<p>Différentes actions permettent d'impacter positivement les personnes qui développent les plateformes en ligne et de rendre les usagers plus libres :</p> <p>- Un <a href="#">débat</a> a par exemple été organisé par le SPF BOSA sur les companion chatbots.</p>	UNIA, FARI, Data & Maatschappij Kennis Centrum, CRIDS/NaDI

				<p>- <a href="#">AI4Belgium youtube channel</a> a permis de sensibiliser aux risques de manipulation et de discrimination éventuelle dans le contexte de l'intelligence artificielle en pleine émergence.</p> <p>- Au premier semestre 2024, AI4Belgium Ethics &amp; Law élaborera une charte en matière d'IA pour les services publics. La charte a pour objectif une intelligence artificielle qui doit être à la fois éthique et donc non-discriminante et inclura les exigences européennes en matière d'IA éthique (dont la n°5 consacrée à l'équité et à la non-discrimination).</p> <p>- La création d'un registre pour algorithmes est prévue pour la période Q3 2023 - Q2 2024. Ce registre devrait offrir une plus grande transparence dans l'utilisation d'algorithmes par des organismes publics et veiller publiquement à ce que l'utilisation d'algorithmes dans les processus des services publics n'ait pas d'impact discriminatoire. Les plateformes fédérales (Digital Asset Information Center, qui correspond entre autres à <a href="#">mydata.belgium.be</a>) sont directement visées par cette action.</p> <p>- La création d'un <a href="#">comité consultatif d'éthique des données et de l'intelligence artificielle</a> a été validée par le Conseil des Ministres le 7 juillet 2023.</p> <p>- La réalisation d'une étude de faisabilité pour une application web conviviale qui aurait pour but d'assister des organisations à évaluer si l'implémentation d'une IA a suivi les consignes recommandées pour adhérer aux standard éthiques de L'UE. Cette étude a conduit à une application Web disponible sur <a href="#">AI Assessment Tool (ai4belgium.be)</a>. Cette application est open source afin d'inspirer l'ensemble de la société et de protéger les usagers des applications de toute forme de discrimination.</p>	
27	Gérer la zone grise entre "discours préjudiciable et discours de haine"	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ; Secrétaire d'Etat à la Digitalisation	En cours	Le développement d'une éthique de l'anti-discrimination dans l'intelligence artificielle de façon générale contribue indirectement à améliorer la lutte contre les discours de haine (voir mesures 25, 26 et 28).	
28	Les autorités soutiennent les initiatives visant à promouvoir l'égalité des	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ;	Partiellement mis en œuvre	Mise en place d'un cours MOOC (Massive Open Online Course) en partenariat avec le Conseil de l'Europe, UNIA et le service Egalité des chances du SPF Justice, intitulé AI & Discrimination, qui aurait pour but de former aux	

	chances et la lutte contre le racisme sur Internet	Secrétaire d'Etat à la Digitalisation		aspects éthiques et légaux en matière d'utilisation de l'IA. Timing : Q3/Q4 2023.  Le cours sera ouvert au secteur public et privé. Le cours développé par le Conseil de l'Europe sera prochainement adapté au droit belge. Deux événements sont prévus avec des moments d'interaction (un événement de lancement en octobre 2023 et un événement de clôture en décembre 2023). Le SPF BOSA organise ces événements et contribue ainsi au rayonnement de cette action, via la coalition et le programme AI4Belgium. Le nombre de personnes suivant cette formation MOOC sera monitoré.	
29	Soutien de la politique proactive contre le discours de haine, au niveau de la police	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ; Secrétaire d'Etat à la Digitalisation	En cours	Le développement d'une éthique de l'anti-discrimination dans l'intelligence artificielle de façon générale contribue indirectement à améliorer la lutte contre les discours de haine (voir mesures 25, 26 et 28).	

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
30	Promouvoir des partenariats plus étroits entre acteurs publics et privés	Ministre de l'Intérieur ; Ministre de la Justice ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	En cours	Des accords de coopération ont été conclus avec des organisations externes, tant auprès de la police locale que fédérale, sans que la liste soit exhaustive.  Des accords sont conclus au fil du temps et selon le contexte et les besoins actuels (p. ex. UNIA, HAI, Musée Kazerne Dossin...).	
31	Désignation de points de contact uniques	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité avec les Ministres compétents	Pas encore mis en œuvre		

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
32	La circulaire COL 13/2013 peut être actualisée et adaptée afin d'assurer une application adéquate de la législation sur les discours de haine	Ministre de la Justice ; Ministre de l'Intérieur	En cours	L'optimisation de la politique de recherche et poursuite en matière de discrimination, de discours et de délits de haine est en cours via la réécriture complète de la circulaire COL 13/2013 au sein du groupe de travail spécifique COL 13/2013 qui réunit tous les acteurs concernés. Cette réécriture concerne notamment la description des notions et des phénomènes et leur enregistrement et la lutte contre la cyberhaine. Une fois finalisé, le projet de COL 13/2013 réécrit sera soumis pour approbation au collège des procureurs généraux et aux ministres compétents.	

#### Objectif stratégique 6 : Stimuler la coopération internationale dans la lutte contre le racisme

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
33	Dans le cadre de leurs missions de rapportage international, les administrations s'inspirent activement des bonnes pratiques des autres Etats Parties	Ministre de la Justice ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité ; Premier ministre, chargé des Affaires étrangères et des Affaires européennes	En cours	<p>Au sein des Nations unies, la Belgique intervient régulièrement lors des débats portant sur la lutte contre le racisme. Depuis la publication des mesures fédérales de lutte contre le racisme, la Belgique est notamment intervenue en septembre 2022, au Conseil des Droits de l'Homme, lors du dialogue interactif visant à faire progresser la justice raciale et l'égalité dans l'application de la loi. Elle est aussi intervenue en mars 2023 lors du débat général sur la discrimination raciale au Conseil des Droits de l'Homme. En avril 2023, la Belgique a, une nouvelle fois, soutenu le mandat de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et les intolérances associées lors de son renouvellement au Conseil des droits de l'Homme.</p> <p>Le rapportage CERD (23<sup>e</sup> et 25<sup>e</sup> rapport périodique) de la Belgique est en principe dû pour le 6 septembre 2024, mais il est possible que ce date soit reportée à cause de délai pris par les organes de traité, entre autre à cause</p>	

				<p>du COVID-19. Le calendrier de collecte et le monitoring pour ce rapportage doit encore être défini et entamé. Celui-ci figure toutefois à l'agenda des prochains travaux et des contacts entre la Représentation permanente de la Belgique à Genève et l'ONU ont déjà été pris.</p> <p>Au niveau européen, la Belgique s'engage constructivement durant les nombreuses réunions de travail visant la mise en œuvre du Plan d'Action EU Anti-racism 2020-2025. Également dans le cadre de la lutte contre l'antisémitisme au sein de l'Union européenne, la Belgique participe activement aux groupes de travail pour la mise en œuvre de la stratégie européenne.</p>	
34	La société civile crée et entretient des contacts durables avec leurs homologues à l'étranger dans une optique d'échange d'expérience et de bonnes pratiques	Secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances et à la Diversité ; Premier ministre, chargé des Affaires étrangères et des Affaires européennes	En cours	<p>Les postes diplomatiques belges rapportent régulièrement sur les initiatives visant la lutte contre le racisme dans le/les pays de leur juridiction. Pour ce faire, ceux-ci peuvent être en contact tant avec les autorités nationales que les membres de la société civile actifs en la matière. Des échanges d'informations et d'expertises entre Etats peuvent dès lors avoir lieu.</p> <p>Dans la mesure du possible, les postes diplomatiques belges entretiennent des contacts réguliers avec les membres de la société civile et peuvent organiser, le cas échéant, des événements permettant l'échange d'informations et la prise de contact.</p>	

## Volet 2 : Mesures spécifiques au domaine stratégique

### **Objectif stratégique 1 : Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi**

#### Objectif opérationnel 1 : Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
35	Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mis en œuvre	Dans le cadre de la conférence sur l'emploi de 2022, qui avait pour thème l'intégration des allochtones au marché du travail, il a été demandé aux partenaires sociaux de se prononcer sur la question de rendre l'étape du recrutement plus accessible et plus transparente.	

36	Clause de non-discrimination pour les cahiers des charges types du gouvernement fédéral	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	En cours	Un projet de clause a déjà été évalué par l'équipe juridique du SPF BOSA. À l'automne 2023, le projet sera adapté par Unia et validé par Unia, le SPF BOSA, la Concertation Stratégique des Achats Fédéraux (CSAF) et les ministres compétents.	
37	Motiver obligatoirement les décisions de promotion et les conserver	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mis en œuvre	Dans le cadre de la conférence sur l'emploi de 2022, qui avait pour thème l'intégration des allochtones au marché du travail, il a été demandé aux partenaires sociaux de se prononcer sur la question de rendre l'étape de la promotion plus accessible et plus transparente.	
38	Effectuer un « audit » par secteur, au niveau des entreprises, afin de déceler les discriminations et les préjugés structurels	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mis en œuvre	<p>La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail prévoit la création d'une cellule diversité au sein du SPF ETCS qui est chargé de suivre la question de la diversité. Ce service établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches sont communiquées tous les deux ans aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui, dans les six mois suivant, transmettent au cellule diversité un rapport sur la fiche sectorielle. Si le rapport ne permet pas d'expliquer les différences identifiées dans les commissions paritaires, celles-ci devront établir un plan d'action visant à remédier à ces différences.</p> <p>L'arrêté royal d'exécution portant sur les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport et sur un modèle de rapport ainsi que sur les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action et un modèle de plan d'action sont en cours de rédaction.</p> <p>Le rapport diversité dans son nouveau format sera publié fin 2024. Sur base de ce rapport, de nouvelles fiches sectorielles, plus complètes, seront envoyées aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires.</p>	
39	Promouvoir la possibilité de prendre des actions positives	Ministre de l'Economie et du Travail	En cours	<p>Déjà réalisé : analyse des recommandations de la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination ; conférence sur l'emploi 2022 et élaboration d'un plan d'action soumis au CNT.</p> <p>Encore à réaliser : modification de l'arrêté royal de 11 février 2019 et diffusion de l'information via le site web.</p>	Unia, l'IEHF et le CNT seront consultés.
40	Examiner la possibilité d'imposer l'élaboration d'un plan d'action aux entreprises qui discriminent	Ministre de l'Economie et du Travail ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	Pas encore mis en œuvre		



41	Encourager le développement d'actions portant sur la non-discrimination et la diversité au niveau des secteurs par le biais de CCT sectorielles	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mis en œuvre	Voir les informations relatives à la mesure 38.	
42	Encourager le recours et l'atteinte d'objectifs chiffrés intelligents par les entreprises et secteurs	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mis en œuvre	Voir les informations relatives à la mesure 38.  Dans le cadre des échanges avec les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires ainsi que dans le rapport diversité, un encouragement à établir des objectifs chiffrés intelligents sera mentionné dans les recommandations. Les fiches sectorielles ainsi que le rapport diversité permettra de les aider à établir ces objectifs chiffrés intelligents.	
43	Évaluer la possibilité d'appliquer une politique de prévention qui soit plus efficace en matière de racisme	Ministre de l'Economie et du Travail ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	En cours	Une analyse est en cours au niveau de l'administration et de la cellule stratégique. Entre autres, la recommandation n° 62 de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination et la recommandation n° 105 d'Unia sur la prévention de la discrimination ont été analysées. L'association des services externes de prévention et de protection au travail (Coprev) et un réseau de conseillers en prévention psychosociaux relevant de services internes de prévention ont été consultés sur la manière dont est appréhendée la question des discriminations par les conseillers en prévention et sur les recommandations d'Unia.  Après avoir collecté les informations auprès des différentes parties prenantes, une mise en commun des résultats sera réalisée. Le cas échéant, la réglementation des discriminations sera adaptée.	La recommandation n° 105 d'Unia est prise en compte. Coprev et un réseau de conseillers en prévention psychosociaux internes ont été interrogés sur le sujet.
44	Encourager les entreprises et partenaires sociaux à conclure des CCT visant à inclure les primo-arrivants dans la catégorie des groupes à risque et prévoir des primes à l'emploi en leur faveur	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mis en œuvre	L'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) inclut expressément les primo-arrivants dans les groupes à risque qui doivent bénéficier de l'effort de 0,05% de la masse salariale. Dans les secteurs qui ont conclu une CCT relative aux groupes à risques, les primo-arrivants sont inclus. Cela représente 60% des secteurs.  Dans le cadre de la conférence sur l'emploi 2022, une action spécifique a été inscrite dans le plan d'action. Le plan d'action a été soumis pour avis au CNT.	

45	Elargissement du régime de protection offert aux victimes , aux témoins des faits et aux personnes qui portent assistance aux victimes	Ministre de l'Economie et du Travail ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	Entièrement mise en œuvre	<p>La loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, a été adoptée le 7 avril février 2023 (MB 15 mai 2023).</p> <p>Avec ce projet bénéficieront désormais de la protection contre les représailles des lois de lutte contre les discriminations toutes les personnes qui s'estiment victimes de violence ou de harcèlement basé sur un critère de discrimination, de harcèlement sexuel ou de toute autre discrimination et entreprenant certaines démarches (élargies) pour faire valoir leurs droits, tous les témoins tant formels qu'informels, directs et indirects intervenant au bénéfice de ces victimes présumées, les personnes qui leur apportent aide ou assistance ainsi que les lanceurs d'alerte.</p>	
----	--	---	---------------------------	---	--

Objectif opérationnel 2 : Les administrations et entreprises publiques remplissent leur rôle exemplaire et inscrivent leurs initiatives dans un cadre clair et dans un échange de bonnes pratiques

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
46	Soumettre les administrations à des tests de discrimination afin d'évaluer l'impartialité de leurs services	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	Pas encore mis en œuvre	Une collaboration avec la ministre De Sutter doit être établie.	
47	Recherche dans le secteur public afin d'évaluer la nature et l'ampleur des discriminations raciales	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	En cours	<p>Le projet FedDiverse comprend une recherche sur 'l'équité' et 'l'équité perçue' des procédures de sélection au sein de l'administration fédérale auprès de groupes issus de l'immigration. FedDiverse collabore avec l'UGent, la VUB et l'UCLouvain. Le projet en est à la phase de mise en œuvre.</p> <p>Le projet Inclusive data mining vise à analyser les pourcentages de réussite des candidats par étape de la procédure de sélection. Les variables examinées seront la nationalité, le contexte migratoire, le genre, le handicap et l'âge. Le marché public a été attribué en mai 2023 et le projet est en cours.</p>	

48	Mettre en place des plans d'action diversité au sein des administrations	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	Entièrement mis en œuvre	<p>Le plan stratégique diversité 2021-2024 vise à rendre le gouvernement représentatif de la société et exemplaire en termes d'inclusion. Le plan décrit la vision, les objectifs stratégiques et opérationnels ainsi que les parties prenantes dans le domaine de la diversité et l'inclusion au sein de l'administration fédérale pour la période 2021-2024. Dans le cadre du plan stratégique, un plan d'action opérationnel sur la diversité et l'inclusion est élaboré chaque année. Ce plan opérationnel complète les plans thématiques fédéraux en cours et s'inscrit dans une logique globale dont l'objectif pour l'administration fédérale est l'inclusion.</p> <p>Dans ce contexte, on peut également faire référence à l'employer branding de l'administration fédérale en tant qu'employeur attractif et inclusif (p. ex. médias sociaux, participation à des bourses à l'emploi et à des événements thématiques, migration vers le site 'travaillerpour.be' avec de nouvelles fonctionnalités).</p>	
49	Élaborer et implémenter des plans d'action positives et correctives destinés à corriger les discriminations identifiées	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	Pas encore mis en œuvre	Cette question sera examinée en fonction du monitoring de la mesure 50.	
50	Implémenter un mécanisme de monitoring et des objectifs chiffrés intelligents au niveau des administrations en vue de l'établissement d'objectifs chiffrés intelligents	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	Partiellement mis en œuvre	<p>Monitoring/infocentre : le cellule stratégique de la Fonction publique a élaboré des documents et soumis une proposition à une IKW.</p> <p>Cependant, le suivi est déjà disponible et peut être utilisé dans le cadre des travaux préparatoires de la politique.</p>	
51	L'autorité prendra des mesures pour assurer une mixité suffisante (entre autres nationalité extra-européens), dans l'administration et les entreprises publiques, et	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	En cours	<p>La cellule stratégique de la Fonction publique a rendu obligatoire la parité hommes-femmes dans les jurys de sélection pour les postes les plus élevés (par le biais d'une modification de l'AR pertinent). Il s'agit d'une bonne pratique visant à rendre ces jurys plus inclusifs et compatible avec une plus grande diversification des jurés pour ces sélections.</p> <p>Le SPF BOSA investit dans des témoignages en ligne de cadres supérieurs et dans des sessions d'information sur les compétences de haut niveau pour les</p>	

	ce également au sommet de celle-ci			<p>candidats potentiels à ces sélections (deux sessions cette année) afin d'attirer un public talentueux et diversifié pour les postes vacants de haut niveau, y compris des personnes issues de l'immigration.</p> <p>Le SPF BOSA préfère utiliser des images représentant des groupes divers dans son image de marque d'employeur et ses témoignages afin de rendre visible l'ouverture des administrations fédérales et d'attirer un public diversifié.</p>	
52	Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	En cours	<p>Déjà réalisé :</p> <p>(1) Des offres d'emploi claires, transparentes et inclusives pour le groupe cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans chaque offre d'emploi différents onglets précisent les exigences de la fonction : diplôme, expérience, compétences comportementales et techniques, etc. mais aussi les exigences linguistiques s'il y en a.</li> <li>- Chaque offre d'emploi précise la procédure à suivre en cas de diplôme obtenu à l'étranger (demande d'équivalence) ou dans une autre langue que celle de la sélection.</li> <li>- Chaque offre d'emploi précise la procédure de sélection (type de tests) qui évaluera les exigences liées à la fonction et qui sont, comme cité précédemment, également repris dans les offres d'emploi.</li> <li>- Recours aux CV anonymes pour le screening des CV.</li> </ul> <p>(2) Campagne inclusive avec Ogilvy (mars 2023 - avril 2023).</p> <p>(3) Enquête qualitative auprès de personnes issues de l'immigration pour connaître leur perception de l'administration en tant qu'employeur (avec Incidence) - terminée en 2022.</p> <p>Encore à réaliser :</p> <p>(1) Collaboration possible avec le comité scientifique RH du SPF BOSA en fonction des conclusions de FedDiverse et le projet Inclusive data mining.</p> <p>(2) Un panel visant à analyser la perception des offres d'emploi (notamment par les personnes issues de l'immigration) est en cours de lancement.</p> <p>(3) Collaboration avec la société civile : la demande de collaboration a été envoyée en avril 2023.</p>	<p>Participation à la session d'info révéler les talents de 2023 de asbl UNION (focus sur les personnes d'origine africaine).</p> <p>Participation au Rainbow for a Job organisé par RainbowHouse.</p>
53	Veiller à l'égalité des chances dans les procédures et tests de sélection des secteurs publics	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	Entièrement mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des offres d'emploi claires, transparentes et inclusives pour le groupe cible : voir <i>supra</i>.</li> <li>- Le SPF BOSA travaille sur la base d'entretiens structurés qui mesurent objectivement les compétences des candidats.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les assesseurs signent un code de déontologie pour chaque sélection. Le jury d'une épreuve orale se compose de trois personnes afin de garantir une objectivité maximale.</li> <li>- Les épreuves sur PC contribuent à l'objectivité des évaluations.</li> <li>- Enquête réalisée en 2022 sur l'image de l'administration fédérale. Les résultats de l'enquête, qui sont principalement que l'administration fédérale est encore perçue comme trop ciblée sur les personnes de nationalité belge, permettront d'améliorer les futures offres d'emploi et campagnes d'employer branding.</li> <li>- Enrichissement régulier de la bibliothèque online pour les responsables de sélection en matière de diversité et d'égalité des chances.</li> <li>- Certaines sélections pour des fonctions spécifiques voire en pénurie dérogent à la condition de diplôme habituelle en valorisant une expérience et/ou des compétences acquises autrement. Ceci bénéficie à un public plus varié en termes de qualification et indirectement, de milieu socio-économique ou d'origine.</li> <li>- Les candidats disposent d'un rapport de motivation formelle à l'issue d'un entretien de sélection et peuvent sur demande avoir également un rapport suite à une épreuve informatisée.</li> </ul>	
54	Conserver obligatoirement les décisions de promotion et de licenciement	Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques	Entièrement mise en œuvre	Déjà obligatoire vu les obligations d'archivage mais aussi de motivation formelle des décisions administratives.	
55	Induire activement une diversification du personnel au sein des forces de police	Ministre de l'Intérieur	En cours	La mise en œuvre de cette mesure est dans les starting-blocks. Le 16 mai 2023, une réunion s'est tenue entre Statbel et la police fédérale (DGR) en vue de la mise en œuvre concrète.	

Objectif opérationnel 3 : Tendre vers une application plus efficace de la loi par les services de l'inspection sociale fédérale et vers un renforcement de leurs compétences

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
56	Rendre les contrôles des services d'inspection sociale plus proactifs	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mise en œuvre	L'article 42/1 du Code pénal social a été modifié par la loi du 1 <sup>er</sup> avril 2022 modifiant la section 2/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination. Cette modification assouplit les conditions de réalisation de	À l'occasion de la rédaction de la loi du 1 <sup>er</sup> avril 2022, Unia, l'IEHF et le CNT ont été consultés.

				<p>tests de situation par le Contrôle des Lois Sociales et permet au CLS d'effectuer des tests de situation pour tous les motifs de discrimination (également pour ceux qui ne peuvent être poursuivis pénalement). La modification de l'article 42/1 du Code pénal social a donc facilité la réalisation de tests de discrimination par les inspecteurs sociaux.</p> <p>Les inspecteurs de référence du CLS ont reçu fin 2022 une formation actualisée sur cette modification et sur ses conséquences dans la pratique. Ils ont également réalisé depuis des tests de situation, à l'occasion desquels des motifs de discrimination ne pouvant pas faire l'objet de poursuites pénales ont été également examinés.</p> <p>La loi a également instauré la possibilité pour les inspecteurs sociaux de faire appel à des tiers pour les assister dans leur mission (p. ex. expertise, rédaction de CV...). Un arrêté d'exécution doit toutefois encore être rédigé à cet effet.</p>	
57	Désigner des inspecteurs de référence en matière de discrimination au sein des services d'inspection sociale compétents et assurer une coordination des parties prenantes au niveau de l'auditorat du travail	Ministre de l'Economie et du Travail	Entièrement mis en œuvre	<p>Des SPOC en matière de discrimination ont été désignés auprès du Contrôle des Lois Sociales et leurs coordonnées ont été transmises aux partenaires pertinents.</p> <p>Des inspecteurs de référence du CLS sont présents dans chaque arrondissement judiciaire. Au total, le CLS dispose de 40 inspecteurs de référence en matière de discrimination (23 néerlandophones et 17 francophones).</p> <p>Une formation de base « Discrimination et inégalité de traitement » est prévue dans le parcours d'accueil de tous les inspecteurs du CLS. Il existe une formation spécifique pour les inspecteurs de référence, qui est régulièrement mise à jour et au cours de laquelle a lieu un échange de bonnes pratiques.</p> <p>Les collaborateurs concernés disposent du temps et des moyens nécessaires pour maintenir leurs connaissances à niveau et pour exercer correctement leurs travaux et enquêtes sur les discriminations (éventuelles).</p>	Unia et l'IEHF dispensent une partie de la formation de base « Discrimination et inégalité de traitement » que tous les inspecteurs du CLS doivent suivre. Il existe également des protocoles de coopération entre le CLS, Unia et l'IEHF. Les SPOC et les inspecteurs de référence en matière de discrimination peuvent également consulter ces institutions au sujet de la réglementation et de cette matière.
58	Signaler aux services d'inspection sociale compétents les discriminations	Ministre de l'Economie et du Travail	Pas encore mis en œuvre		

	constatées dans la mise en œuvre des plans diversité et des systèmes d'autocontrôle et d'autotesting				
59	Une capacité suffisante est prévue pour les services d'inspection sociale pour l'exécution des actions prévues dans cet OS. Ces services bénéficient d'un renforcement structurel et durable	Ministre de l'Economie et du Travail	Partiellement mis en œuvre	<p>Voir également les informations relatives à la mesure 57 : des SPOC en matière de discrimination ont été désignés auprès du Contrôle des Lois Sociales et il y a des inspecteurs de référence dans chaque arrondissement judiciaire.</p> <p>À la suite de la modification de l'article 42/1 du Code pénal social, les inspecteurs de référence ont reçu en 2022 une formation sur cette modification et les conséquences de celle-ci dans la pratique. En mai 2023, les inspecteurs de référence ont reçu une nouvelle formation consistant en un rafraîchissement de la réglementation, un examen de la circulaire COL 13/2013 actualisée, des trucs et astuces pour le mystery shopping par la police judiciaire fédérale et un échange d'expériences et de bonnes pratiques relatives aux dossiers et aux tests de situation.</p> <p>Un groupe de projet a été créé pour le datamining et le datamatching dans le but de rechercher les discriminations éventuelles dans certaines banques de données, sur la base de données objectives. Ce groupe de travail est dirigé par la Direction Générale Humanisation du Travail, la Division des Relations internationales et des Etudes socioéconomiques ainsi que la Direction de la Diversité, et procédera cette année encore à l'examen et au test de certains scénarios.</p> <p>L'arrêté d'exécution pour associer des tiers aux tests de situation pratiqués par le CLS n'a pas encore été rédigé.</p>	

## Objectif stratégique 2 : Garantir la sécurité et la protection de chacun

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
60	Échange et mise en commun de bonnes pratiques: relancement du « réseau diversité » au sein de la Police intégrée	Ministre de l'Intérieur	En cours	<p>Il existe actuellement un réseau actif en matière de diversité, au sein duquel cinq des responsables diversité de zones de police importantes (Gand, Anvers, Rivierenland, Bruxelles-Ixelles et Bruxelles Nord) et de la police fédérale sont représentées.</p> <p>Sur un plan conceptuel, il convient de voir dans quelle mesure un réseau diversité peut être davantage organisé au niveau national, régional ou des arrondissements. Associer la police aux réseaux diversité existants est également envisageable.</p> <p>Concrètement, des réunions d'échange d'expériences et d'idées se tiendront plusieurs fois par an.</p>	
61	Échange de bonnes pratiques en matière d'intégrité et de non-discrimination avec des services de police étrangers	Ministre de l'Intérieur	En cours	<p>Les formations sur les délits de haine et sur les droits humains sont proposées chaque année par CEPOL aux membres du personnel de la police intégrée.</p> <p>Un projet visant à accroître d'une part le contact entre des jeunes issus de minorités culturelles et la police et, d'autre part, les aptitudes culturelles et l'empathie de la police est également proposé à l'OIM. On ne sait pas encore avec certitude quelle forme cela va prendre et de quelles compétences spécifiques il s'agira (aptitudes culturelles, aptitudes en matière de communication, connaissance d'autres cultures/coutumes...).</p>	CEPOL et organisations de police étrangères, OIM
62	Evaluation de la commission de déontologie	Ministre de l'Intérieur	Pas encore mis en œuvre	Après des années d'inactivité, l'ancienne DG SAT Intérieur a assuré la présidence de la commission de déontologie en 2019. Sous sa direction, le fonctionnement et la composition de la commission de déontologie ont été actualisés en 2019 et 2020, et une proposition de thèmes à aborder a été élaborée. L'objectif était de soumettre cette proposition à l'approbation des ministres de tutelle de la police à l'automne 2020. Ces travaux n'ont pas été poursuivis en raison notamment de la pandémie de COVID, de la reprise par une nouvelle DG SAT Intérieur et du contexte/des relations avec l'organisation syndicale.	Pour l'instant, il est déjà possible d'inviter des experts externes. Son extension éventuelle fera l'objet de l'(auto)évaluation.



				L'objectif est de réactiver le fonctionnement de cette commission à l'automne 2023, et ce, sur la base notamment d'une (auto)évaluation.	
--	--	--	--	--	--

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
63	Développement de la directive de la police sur le profilage professionnel	Ministre de l'Intérieur	En cours	La circulaire 'Profilage professionnel' a été adoptée et présentée le 7 juillet 2023 par la ministre de l'Intérieur. La circulaire comprend un cadre opérationnel qui fournit aux services de police des indications claires sur la manière de procéder aux contrôles d'identité.  L'intégration de ce cadre opérationnel requiert un changement culturel au sein de nombreux corps et directions de la police fédérale. Cela signifie dès lors que la circulaire doit s'accompagner d'un plan d'implémentation accordant de l'attention à des facteurs critiques de succès comme le leadership, la communication, la formation...	Institut Hannah Arendt, musée Kazerne Dossin, Unia et autres
64	Etude de la faisabilité de la digitalisation de l'enregistrement des contrôles d'identité	Ministre de l'Intérieur	Pas encore mis en œuvre	Aucun accord concret n'a été conclu à ce jour à cet égard et il n'y a encore aucun planning de prévu. Toutefois, certains corps s'y attellent déjà et souhaitent élaborer sur cette base de bonnes pratiques pour le futur (bottom-up).	
65	Intégrer des moments d'intervision pour les équipes d'intervention	Ministre de l'Intérieur	En cours	C'est déjà chose faite dans un certain nombre de zones. L'application de la circulaire sur le profilage professionnel doit généraliser cette priorité et la pratique concrète.  L'intégration de l'intervision morale et de (de)briefings moraux requiert un changement culturel au sein de nombreux corps et directions de la police fédérale. Cela signifie dès lors que la circulaire doit s'accompagner d'un plan d'implémentation accordant de l'attention à des facteurs critiques de succès comme le leadership, la communication, la formation...	
66	Rendre le système de plaintes plus accessible et plus efficace et sanctionner les abus	Ministre de l'Intérieur	En cours	Concernant la plateforme de plainte commune, la Commission compétente de la Chambre des Représentants a ouvert des débats quant au projet de proposition de loi instaurant un portail unique et un règlement des plaintes	

				<p>uniforme pour le dépôt de plaintes et de dénonciations concernant la police ainsi que des amendements déposés (voir <a href="#">DOC 55 2517</a>).</p> <p>Dans ce cadre, des avis et des notes sur la faisabilité de ce projet d'un point de vue opérationnel, technique, juridique et financier seront établis par les différents services impliqués, dont le comité P. Des réflexions sont donc en cours à ce sujet.</p>	
--	--	--	--	--	--

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
66b	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	Ministre de la Justice	Entièrement mise en œuvre	<p>La loi du 6 décembre 2022 visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme <i>Ilbis</i> a modifié le Code pénal pour faire du mobile discriminatoire un facteur aggravant pour toutes les infractions. Ce facteur aggravant sera repris dans le projet de réforme du Code pénal.</p> <p>Depuis l'adoption de cette loi, le juge doit donc tenir compte de ce mobile pour toutes les infractions. Il peut moduler la peine en fonction de celui-ci. Cependant, dans son appréciation, il doit rester dans la fourchette de la peine.</p> <p>La loi du 6 décembre 2022 et le projet de Code pénal ne touche pas aux actuelles circonstances aggravantes liées au mobile discriminatoire et pour lesquelles la fourchette des peines est augmentée. Le projet de Code pénal est actuellement en discussion à la Commission de la Justice de la Chambre.</p>	

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
67	Actualisation régulière de la liste des magistrats de référence et des policiers de référence	Ministre de la Justice ; Ministre de l'Intérieur	En cours	Une liste actualisée des magistrats de référence est tenue par le service d'appui du ministère public. Vu le turn over existant et l'absence d'un espace numérique partagé entre les zones de police du pays et les parquets à l'échelle nationale, il n'est pas actuellement possible de tenir à jour une liste	

				<p>de tous les policiers de référence du pays. Les coordonnées de ceux-ci peuvent être obtenues via les chefs de corps/via les magistrats de référence concernés.</p> <p>Des mesures seront prises dans la nouvelle version de la circulaire COL 13/2013 (actuellement en cours de réécriture complète) pour imposer périodiquement la communication des coordonnées des policiers de référence par les zones de police et ainsi favoriser l'effectivité de la désignation de ces fonctionnaires de référence dans chacune des zones de police du pays.</p>	
68	Optimiser la politique de recherche et de poursuite en matière de discrimination, de discours et de délits et crimes de haine	Ministre de l'Intérieur ; Ministre de la Justice	En cours	<p>L'optimisation de la politique de recherche et poursuite en matière de discrimination, de discours et de délits de haine est en cours via la réécriture complète de la circulaire COL 13/2013 au sein du groupe de travail spécifique COL 13/2013 qui réunit tous les acteurs concernés. Cette réécriture concerne notamment la description des notions et des phénomènes et leur enregistrement et la lutte contre la cyberhaine. Une fois finalisé, le projet de COL 13/2013 réécrit sera soumis pour approbation au collège des procureurs généraux et aux ministres compétents.</p>	

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
69	Une optimisation de l'encodage des délits de haine par la police et la justice	Ministre de la Justice ; Ministre de l'Intérieur	En cours	<p>L'un des volets de la réécriture de la circulaire COL 13/2013 concerne le travail de définition des notions et des phénomènes et leur enregistrement. Ce travail s'appuie sur les travaux du « sous-groupe de travail enregistrement » qui a permis de trouver un consensus sur de nouvelles directives d'enregistrement pour la police et le ministère public. Le projet de réécriture de la COL 13/2013 pour ce qui concerne l'enregistrement a déjà été approuvé dans ses grandes lignes par le groupe de travail COL 13/2013 et fait à l'heure actuelle l'objet d'adaptations complémentaires à la marge. Ces nouvelles directives devront nécessairement s'accompagner des adaptations techniques utiles (ISLP, MACH, flux police-justice) pour entrer en vigueur.</p>	

### Objectif stratégique 3 : Mener une politique inclusive en matière de santé et de bien-être, et de l'aide aux personnes

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
70	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	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique	Pas encore mis en œuvre	Cette étude est planifiée pour la deuxième moitié de 2023.	
71	Unia développe des recommandations à l'intention du personnel de santé et de l'aide aux personnes sur les bonnes pratiques à adopter face aux personnes d'origine étrangère	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances et à la Diversité	En cours	Plusieurs réunions préparatoires ont déjà eu lieu.	
72	Meilleur échange d'expertise sur les disparités ethniques en matière de santé	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique	Pas encore mis en œuvre	Dans le courant de la première moitié de 2024, une conférence sur le thème des différences ethniques en matière de (soins de) santé sera organisée.	

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

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
73	Une étude sur la discrimination et le racisme dans les secteurs de la santé	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des	Pas encore mis en œuvre		

		chances et à la Diversité			
--	--	---------------------------	--	--	--

Objectif opérationnel 3: Garantir des soins et accompagnements accessibles et inclusifs

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etats des lieux	Implication de la société civile
74	Les secteurs de la santé utilisent activement les outils existants pour promouvoir, au sein des différents types d'établissements et de services de soins, une approche adaptée aux différences entre les groupes de population, quel que soit leur profil (origine, orientation sexuelle, type de handicap, etc.)	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique	En cours	Le SPF SPSCAE a été chargé de relancer les activités en la matière. Cela commencera par les hôpitaux où des médiateurs interculturels sont financés dans le cadre des projets du Livre blanc sur l'Accès aux Soins (INAMI, art. 56). En collaboration avec les autres partenaires (internationaux) de la Migration, Equity & Diversity Task Force (abréviation : MED-TF), opérant sous l'égide du réseau HPH de l'OMS, deux nouvelles versions des Standards for Equity in Health Care ont été développées et traduites en français et en néerlandais. Ces instruments seront présentés aux hôpitaux et ceux-ci seront invités à cartographier les inégalités ('inequities') dans leurs soins et à développer une politique d'équité. Le SPF SPSCAE participera également aux réunions internationales de la MED-TF.	
75	Par le biais de médiateurs interculturels et de réseaux hospitaliers, nous promouvons certaines structures de référence où les victimes de racisme/discrimination peuvent se rendre	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique	Pas encore mis en œuvre	Aucune mesure spécifique n'a été prise à cet égard. Durant les réunions sur la supervision et de la formation organisées par le SPF SPSCAE, la problématique de la discrimination et du racisme dans le cadre des soins est toutefois régulièrement abordée. Il est renvoyé à cet égard à l'existence d'Unia et au rôle que cette institution peut jouer dans ce contexte.	
76	Soutien institutionnel, renforcement des médiateurs interculturels et recours à des traducteurs	Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique ; Secrétaire d'Etat à l'Egalité des	Entièrement mis en œuvre	Le nombre de médiateurs interculturels a été augmenté. En plus de l'offre existante, des médiateurs interculturels interviennent désormais également dans les centres de santé de quartier (sur site et par vidéoconférence) et des psychologues peuvent aussi faire appel à eux par vidéoconférence en première ligne. Il a été convenu avec la Justice que, dans trois prisons, il sera	

		chances et à la Diversité		fait appel par vidéoconférence à des médiateurs interculturels dans le cadre de problèmes somatiques et de santé mentale ainsi qu'en matière de soins aux toxicomanes. Pour le reste, l'accent a été mis sur la sélection et la formation de nouveaux médiateurs interculturels ainsi que sur la supervision et la formation permanente des autres. Enfin, l'offre de médiateurs interculturels a été davantage alignée sur les besoins en évolution (recrutement de médiateurs interculturels pour les personnes provenant d'Afghanistan et d'Ukraine).	
--	--	---------------------------	--	--	--

#### Objectif stratégique 4 : Facilité l'accès aux prêts hypothécaires pour l'accès à la propriété

Objectif opérationnel 1 : Objectiver la discrimination dans l'accès aux prêts bancaires

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
77	Mener des études permettant d'évaluer les possibles pratiques discriminatoires et leur ampleur dans l'accès aux crédits hypothécaires	Ministre de l'Economie et du Travail	Pas encore mis en œuvre	<p>À l'heure actuelle, il n'est pas prévu d'étudier les éventuelles pratiques discriminatoires et leur ampleur.</p> <p>Toutefois, en ce qui concerne l'accès aux prêts hypothécaires, le livre VII du Code de droit économique contient des dispositions pertinentes sur la non-discrimination. L'article VII.133 stipule que le refus d'accorder un crédit ne peut être discriminatoire. L'article VII.126 interdit également la collecte de certaines données. Par exemple, le prêteur ne peut en aucun cas poser des questions sur, entre autres, la race et l'origine ethnique.</p>	

## Objectif stratégique 5 : Mener une politique inclusive en matière de mobilité ferroviaire (SNCB-Infrabel)

### Objectif opérationnel 1 : Créer une structure formelle de soutien du personnel d’Infrabel et de la SNCB

N°	Mesure	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
78	Développer et organiser des équipes en charge de la diversité (Infrabel et SNCB)	Ministre de la Mobilité	<p><u>Infrabel :</u> Entièrement mis en œuvre</p> <p><u>SNCB :</u> En cours</p>	<p><u>Infrabel :</u> La création de différents groupes/instances en interne offre un ancrage à différents niveaux de l’entreprise pour garantir la transversalité et une cohérence au niveau de la gouvernance en matière de diversité et inclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 groupes de travail thématique (gender, multiculturalité, communauté LGBTQIA+, different abilities) ;</li> <li>- diversity &amp; inclusion committee (par des représentants du management, avec des actions spécifiques pour le management) ;</li> <li>- équipe diversity &amp; inclusion (représentée par les services CSR et HR).</li> </ul> <p><u>SNCB :</u> Cette mesure comporte différentes actions.</p> <p>(1) Intégrer l’attention à la diversité et l’inclusion dans le parcours de professionnalisation des jurys de sélection :</p> <p>Un e-learning destiné aux membres des jurys de sélection, incluant la diversité et les biais inconscients, a été développé. Un trajet collectif suivant le module d’e-learning a été préparé. La séance pilote de formation collective a eu lieu en mai 2023 et les formations seront lancées en juin 2023.</p> <p>(2) Intégrer le leadership inclusif dans les parcours et formations en matière de leadership :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les cinq e-learning existants sur la diversité et l’inclusion ont été intégrés à titre de formation obligatoire pour tous les managers.</li> <li>- Dans les parcours de leadership, la diversité et l’inclusion constituent le fil conducteur de tous les modules.</li> <li>- Dans le parcours de leadership avancé, une séance obligatoire d’inspiration sur la diversité et l’inclusion a été intégrée.</li> </ul> <p>(3) Intégrer le thème ‘réagir aux comportements indésirables’ dans l’approche des risques psychosociaux au travail :</p>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brochure sur les canaux d'aide au sein de la SNCB est disponible en ligne pour l'ensemble des collaborateurs, des dirigeants, des personnes de confiance et des intervenants psychosociaux.</li> <li>- Supervision des personnes de confiance en 2022 sur le soutien à apporter en cas de comportement indésirable au travail.</li> <li>- Pages distinctes en ligne pour collaborateurs et dirigeants comportant des informations sur les conflits et le comportement indésirable.</li> <li>- Parcours d'apprentissage pour dirigeants axé sur le bien-être comportant notamment des informations sur l'apport de soutien et la prise d'initiatives adéquates en présence de situations difficiles comme notamment le comportement transgressif et la discrimination.</li> <li>- Depuis septembre 2022, les personnes de confiance peuvent indiquer un motif de discrimination dans le système d'enregistrement B-Wise lors d'interventions psychosociales (et de l'enregistrement de faits commis par des tiers). Depuis l'automne 2022, ils figurent également dans un tableau de bord qui rend compte de ce que les personnes de confiance introduisent.</li> </ul>	
--	--	--	--	---	--

Objectif opérationnel 2 : Comprendre et évaluer la diversité et l'inclusion au sein d'Infrabel et de la SNCB

N°	Action	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
79	Analyser l'inclusion et la diversité à partir de données et d'échanges	Ministre de la Mobilité	<p><u>Infrabel :</u> Partiellement mis en œuvre</p> <p><u>SNCB :</u> En cours</p>	<p><u>Infrabel :</u> L'enquête sur la perception de la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise a été réalisée en 2022 auprès des cadres supérieurs. Les résultats ont permis d'identifier les deux actions supplémentaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation d'un forum Diversity &amp; Inclusion annuel. Cet espace de discussion virtuel est dédié aux membres du top management. Ils y sont conviés pour échanger sur des thématiques de la diversité. Le premier forum a été lancé en 2022, un deuxième est prévu pour juin 2023.</li> <li>- Création d'une formation sur mesure et en présentiel pour le top management, en partenariat avec UNIA. Cette formation sera développée et dispensée en 2023 et abordera entre autres les questions de racisme (conscient et inconscient). En 2024, la formation sera également proposée à l'ensemble des team leads.</li> </ul>	



				<p><u>SNCB :</u></p> <p>(1) Rapportage et analyse de la diversité dans la sélection et le recrutement : Une analyse des sources de données possibles a été effectuée, une proposition de modifications à apporter au site d'offres d'emploi a été élaborée et soumise au DPO. Après l'avis du DPO, les modifications du site d'offres d'emploi approuvées seront effectuées. Ceci est planifié pour l'automne 2023.</p> <p>(2) Analyse et adaptation des plans média en vue d'accroître la diversité des candidats et des collègues recrutés : Une analyse des plans média en vue d'examiner les performances par rapport à certains groupes cibles comme, par exemple, les femmes et les personnes d'origine non belge a été réalisée par le partenaire média externe et est à présent ajoutée aux campagnes. Dans les nouvelles campagnes, des médias cibles spécifiques seront sollicités pour atteindre certains groupes cibles en matière de diversité, avec une attention spécifique accordée aux personnes d'origine non belge. Cela aura lieu durant la période 2023 - 2024.</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

N°	Action	Compétence	Statut	Etat des lieux	Implication de la société civile
80	Outiller le personnel de la SNCB et d'Infrabel à la diversité	Ministre de la Mobilité	<p><u>Infrabel:</u> Partiellement mis en œuvre</p> <p><u>SNCB :</u> En cours</p>	<p><u>Infrabel:</u> Est déjà réalisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Webinaires, entre autres quatre webinars sur le racisme inconscient (en avril 2023)</li> <li>- Actions de sensibilisation, entre autres l'adhésion à l'initiative 'Pas ici', pour lutter contre les propos racistes haineux sur les réseaux sociaux</li> <li>- En ce qui concerne employer branding : utilisation de l'écriture inclusive et utilisation de photos mettant en valeur la diversité (et avec de vrais collègues d'Infrabel)</li> </ul> <p>Encore à réaliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deux webinars sur la diversité de genre</li> </ul>	

- Actions de sensibilisation : mois de la diversité et de l'inclusion (novembre 2023), leadership day avec un focus sur le leadership inclusive, la création d'une brochure sur la diversité religieuse
- Création du contenu d'un e-learning, avec un focus sur le racisme (conscient et inconscient)

SNCB :

Cette mesure comporte différentes actions.

(1) Une campagne d'employer branding axée sur la diversité adressée aux jeunes de la région bruxelloise

Une première séance de brainstorming a eu lieu, au cours de laquelle il a été décidé de constituer un groupe de travail de cinq jeunes collègues bruxellois afin de façonner la campagne. La campagne est en cours d'élaboration et sera lancée à l'automne.

(2) Effectuer une analyse complémentaire des conditions de diplôme et suppression des seuils en la matière

L'analyse des conditions de diplôme a été réalisée. Pour un certain nombre de fonctions, les conditions de diplôme ont été adaptées dans le cadre d'un projet pilote (évaluation prévue pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2023). Pour un certain nombre de fonctions, les conditions de diplôme ont été supprimées et remplacées par l'exigence d'une expérience pertinente de deux ans minimum. Il n'est plus exigé de diplôme ou d'expérience pour l'accompagnement des trains.