
Evaluatie ADW/ARW

Vragen voor Unia per thema.

Kamer van Volksvertegenwoordigers, 14 maart 2018

Evaluation LAD/LAR

Questions par thème.

Chambre des représentants, 14 mars 2018

Evaluatie ADW/ARW – Vragen voor Unia per thema. Kamer van Volksvertegenwoordigers, 14 maart 2018

Evaluation LAD/LAR – Questions par thème. Chambre des représentants, 14 mars 2018

<p>Geachte mevrouw de voorzitter,</p> <p>Geachte mijnheer de voorzitter,</p> <p>Geachte parlementsleden,</p> <p>Tijdens de hoorzitting met het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia op 31 januari 2018, werden veel vragen gesteld door de leden van deze gezamenlijke commissievergadering.</p> <p>Unia dankt u voor uw belangstelling in onze werking en voor de vele vragen. We hebben deze vragen per thema gegroepeerd en geven u namens Unia graag de volgende antwoorden.</p>	<p>Madame la présidente,</p> <p>Monsieur le président,</p> <p>Mesdames et messieurs les députés,</p> <p>Lors de l’audition avec l’Institut pour l’Égalité des femmes et des hommes et Unia, le 31 janvier 2018, de nombreuses questions ont été posées par les membres de cette commission commune.</p> <p>Unia vous remercie de l’intérêt dont vous faites preuve pour notre fonctionnement et de vos nombreuses questions. Nous les avons regroupées par thème et nous y apportons les réponses suivantes au nom d’Unia.</p>
--	--

1. Arbeidsmarkt: mystery calls / data mining

<p><u>Mvr. Onkelinx, PS</u></p> <p>Op welke manier kunnen de wetgevende instrumenten worden aangevuld? Er werd met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt ook veel gesproken over datamining. Hoe kan datamining, gekoppeld aan de mystery calls, een meerwaarde opleveren bij het verzamelen van bewijzen van discriminatie op de arbeidsmarkt?</p>	<p><u>Mme. Onkelinx, PS</u></p> <p>Comment les instruments législatifs peuvent-ils être complétés? On a également beaucoup parlé de datamining en ce qui concerne la discrimination sur le marché du travail. Comment le datamining, conjugué aux mystery calls, peut-il constituer une plus-value pour la collecte de preuves de discrimination sur le marché du travail?</p>
---	--

<p><u>Dhr. Flahaux, MR</u></p> <p>Vervolgens wenst de spreker een kritische noot te plaatsen bij de mystery calls. De spreker denkt niet dat deze methode de beste methode is om discriminatie door bedrijven te bestrijden en vergelijkt ze met hulpwielen voor een kind dat leert fietsen. Het gaat om een maatregel die voor een korte periode nuttig kan zijn, maar die in wezen geen goede oplossing is. Wat gaat men doen als men honderden werkgevers heeft betrappt en evenveel veroordelingen heeft uitgesproken? De spreker denkt dat het belangrijker is om de bedrijven en in het bijzonder de HR-afdelingen te overtuigen om hun houding te veranderen.</p>	<p><u>Mr. Flahaux, MR</u></p> <p>L'intervenant souhaite par ailleurs formuler quelques critiques à propos des mystery calls. Il ne pense pas que cette méthode soit la meilleure façon de lutter contre les discriminations par les entreprises et la compare avec les roues d'appui pour un enfant qui apprend à faire du vélo. C'est une mesure qui peut être utile pour un bref laps de temps, mais qui, au fond, n'est pas une bonne solution. Que fera-t-on si des centaines d'employeurs se font pincer et condamner? L'intervenant estime qu'il est plus important de convaincre les entreprises et en particulier les services RH de changer d'attitude.</p>
<p><u>Mvr. Willaert, eco-lo-groen</u></p> <p>Hoe evalueren de twee instellingen de recente wetsbepalingen over de mystery calls van minister Peeters? Hoe werden jullie hierbij betrokken? Komen ze tegemoet aan de opmerkingen en aanbevelingen van de Evaluatiecommissie? De mystery calls kunnen door de inspectie niet proactief ingezet worden, maar enkel na een klacht of melding. Wat meldingen betreft bij het IGVM of Unia, hebben de twee instellingen afspraken gemaakt met de minister en/of de arbeidsinspectie over het doorgeven van meldingen? En over bijvoorbeeld feedback door de arbeidsinspectie na het doorgeven van meldingen? Hoe is de evaluatie van de twee instellingen van het feit dat de proactieve kaart niet werd getrokken?</p> <p>In de vijfde aanbeveling van de deze legislatuur in de Kamer gestemde resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt verzoekt de Kamer aan de federale regering om de doelmatigheid van het samenwerkingsakkoord van 22 oktober 2010, tussen enerzijds het Interfederaal Gelijkekansencentrum (Unia dus nu) en anderzijds de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten, te evalueren en te verbeteren. Hetzelfde geldt voor het samenwerkingsakkoord van 9 juli 2014 tussen enerzijds het IGVM en anderzijds de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten. Gebeurde deze</p>	<p><u>Mme. Willaert, eco-lo-groen</u></p> <p>Que pensent les deux institutions des récentes modifications législatives du ministre Peeters concernant les mystery calls? De quelle manière les deux institutions y ont-elles été associées? Les modifications répondent-elles aux observations et recommandations de la Commission d'évaluation? L'inspection ne peut pas recourir aux mystery calls de manière proactive, mais uniquement après une plainte ou un signalement. En ce qui concerne les signalements de discriminations auprès de l'IEFH ou d'Unia, les deux institutions ont-elles passé des accords avec le ministre et/ou l'inspection du travail en ce qui concerne la transmission de ces signalements? Qu'en est-il notamment du feedback de l'inspection du travail après la transmission de signalements? Que pensent les deux institutions du fait que la piste proactive n'a pas été retenue?</p> <p>Dans la cinquième recommandation de la résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail, votée par la Chambre au cours de la présente législature, les députés demandent au gouvernement d'évaluer et d'améliorer l'efficacité de l'accord de coopération du 22 octobre 2010 entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (devenu Unia), d'une part, et la direction générale Contrôle des lois</p>

<p>evaluatie? Welke waren de vaststellingen? Welke verbeteracties werden er afgesproken?</p> <p>Algemeen: wat is de stand van zaken?</p> <p>Unia liet zich tevreden uit over de net gestemde wetswijziging inzake praktijktesten, maar liet tijdens de hoorzitting wel weten dat er nog heel wat werk op de plank ligt om de <i>datamining</i> uit te bouwen. Wat is er nog nodig? Welke zijn de hiaten om <i>datamining</i> in dit kader efficiënt te kunnen inzetten?</p>	<p>sociales, d'autre part, et de faire de même pour l'accord de coopération du 9 juillet 2014 entre l'IEFH et la direction-générale Contrôle des lois sociales. Cette évaluation a-t-elle eu lieu? Si oui, quelles en ont été les conclusions? Quelles mesures d'amélioration a-t-il été convenu de prendre et, de manière générale, quel est l'état actuel du dossier?</p> <p>Unia s'est déclaré satisfait de la modification apportée récemment à la loi sur les tests de situation, mais a indiqué clairement au cours de l'audition qu'il restait encore beaucoup de travail à faire pour développer le <i>datamining</i>. Que faut-il d'autre? Quelles sont les lacunes empêchant une utilisation efficace du <i>datamining</i> dans ce contexte?</p>
<p><u>Dhr. Maingain, DéFI</u></p> <p>Unia is voorstander van praktijktests, mits wordt voorzien in enkele aanpassingen (betere opleiding van de arbeidsinspecteurs, sensibilisering van de arbeidsauditeurs enzovoort). Dergelijke tests moeten bovendien proactief kunnen worden toegepast. Heeft Unia de heel recent aangenomen Brusselse ordonnantie die praktijktests mogelijk maakt, al kunnen evalueren? Wat kan uit die ordonnantie worden geleerd voor het voorontwerp van wet van minister Peeters over hetzelfde onderwerp? Dat voorontwerp van wet zou dezelfde richting uitgaan als de aanbeveling van de Evaluatiecommissie Federale Wetgeving ter Bestrijding van Discriminatie, met dat verschil dat die Commissie ervoor pleit de praktijktests rechtstreeks door de arbeidsinspectie te laten uitvoeren, terwijl in het voorontwerp van wet de arbeidsinspecteur vooraf de toestemming aan de arbeidsauditeur moet vragen. Hoe staat Unia daar tegenover?</p>	<p><u>Mr. Maingain, DéFI</u></p> <p>Unia est favorable aux tests de situation moyennant certaines adaptations (meilleure formation des inspecteurs du travail, sensibilisation des auditeurs du travail, etc.). Ces tests doivent en outre pouvoir être utilisés de manière préventive. Unia a-t-il déjà pu évaluer la toute récente ordonnance bruxelloise autorisant les tests de situation? Dans le cadre de l'avant-projet de loi du Ministre Peeters sur le même sujet, quel enseignement retirer de cette ordonnance?</p> <p>L'avant-projet de loi irait dans le même sens que la recommandation de la commission d'évaluation des lois anti-discriminations, avec cette différence que la commission recommande de faire réaliser les tests de situation directement par l'Inspection du travail là où dans l'avant-projet l'inspecteur du travail devra demander au préalable l'autorisation de l'auditeur du travail. Qu'en pense Unia?</p>
<p><u>Dhr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Unia en het IGVM hebben het gehad over het vraagstuk van het arbeidsauditoraat, van de arbeidsinspectie en van de moeilijkheid met seponeringen. Hoe verloopt de huidige</p>	<p><u>Mr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Unia et l'IEFH ont évoqué la question de l'auditorat du travail, de l'inspection du travail et du problème du classement sans suite. Quelle est la collaboration actuelle (ou le manque de</p>

<p>samenwerking met die actoren (als die er al is)? Hoe kan die samenwerking worden verbeterd? Beschikken die actoren over voldoende middelen om inzake discriminatiebestrijding doeltreffend te kunnen optreden? Wat moet worden gedaan om die situatie te verbeteren?</p>	<p>collaboration actuelle) avec ces acteurs ? Comment cette collaboration peut-elle être améliorée ? Ces acteurs disposent-ils des moyens suffisants pour agir efficacement dans la lutte contre la discrimination ? Que faire pour améliorer cette situation ?</p>
<p>Verschillende vragen werden gesteld over mystery calls, data mining en de samenwerking met de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW).</p> <p>De antwoorden die hierop volgen zijn voor het merendeel samengevat uit onze aanbeveling van 31 maart 2017, betreffende de <i>“Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale arbeidsinspectie.”</i> De volledige tekst van deze aanbeveling is te vinden op onze website in het Nederlands en in het Frans.</p> <p>Met deze aanbeveling wenste Unia ook tegemoet te komen aan het verzoek van het federale Parlement, vermeld in de <i>Resolutie van 2 juli 2015 tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt</i>, om voorstellen te doen om de doelmatigheid van het Samenwerkingsakkoord van 22 oktober 2010 tussen Unia en de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten te verbeteren. Uiteraard is er overleg geweest met de inspectie TSW, en wordt ze vervolgd.</p>	<p>Plusieurs questions ont été posées au sujet des mystery calls, du datamining et de la collaboration avec l’inspection Contrôle des Lois sociales (CLS).</p> <p>Les réponses qui suivent sont pour la plupart une synthèse de notre recommandation du 31 mars 2017 <i>“Contrôle et Surveillance par l’inspection fédérale du travail concernant la discrimination dans le monde du travail”</i>. On pourra retrouver sur notre site internet le texte complet de cette recommandation, en français et en néerlandais.</p> <p>Avec cette recommandation, Unia souhaitait aussi rencontrer la demande du Parlement fédéral, mentionnée dans la <i>Résolution du 2 juillet 2015 visant à instaurer des contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché de l’emploi</i>, afin de faire des propositions en vue d’améliorer l’efficacité de l’Accord de coopération du 22 octobre 2010 entre Unia et la direction générale Contrôle des Lois sociales. Une concertation a bien sûr eu lieu avec l’inspection CLS et elle se poursuit.</p>
<p>De evaluatie bevestigde dat louter reactieve controles, uitgevoerd op basis van discriminatiemeldingen die Unia aan de inspectie overmaakt, of die de inspectie rechtstreeks ontvangt, niet volstaan om het hardnekkige probleem</p>	<p>L’évaluation a confirmé que des contrôles purement réactifs, réalisés sur la base de signalements de discrimination transmis par Unia à l’inspection ou que l’inspection reçoit directement, ne suffisent pas pour endiguer le</p>

<p>van discriminatie op de arbeidsmarkt in te dijken. Proactieve ambtshalve controle blijkt nodig te zijn om tot een effectieve handhaving van de antidiscriminatie wetgeving te komen.</p>	<p>problème tenace de la discrimination sur le marché de l'emploi. Des contrôles d'initiative et proactifs s'avèrent nécessaires pour parvenir à un respect effectif de la législation antidiscrimination.</p>
<p><i>Mystery calls</i> en <i>datamining</i> spelen een complementaire rol om deze handhaving te verbeteren. De techniek van <i>mystery calls</i> moet de inspectie helpen om discriminerende praktijken vast te stellen, wat nog altijd een enorm probleem blijft; terwijl <i>datamining</i> moet toelaten om andere aanwijzingen dan meldingen te gebruiken die ambtshalve gerichte controles kunnen motiveren. Het is voor een inspectiedienst immers verboden aan '<i>fishing expedition</i>' te doen; dit is op willekeurige wijze te zoeken naar aanwijzingen van discriminatie binnen een onderneming of een organisatie.</p>	<p>Les <i>mystery calls</i> et le <i>data mining</i> jouent un rôle complémentaire pour améliorer ce respect. La technique des <i>mystery calls</i> doit aider l'inspection à constater des pratiques discriminatoires, ce qui reste toujours un problème énorme, alors que le <i>data mining</i> doit autoriser l'utilisation d'autres indices que des signalements pour motiver des contrôles ciblés réalisés d'initiative. Il est en effet interdit à un service d'inspection de 'partir à la pêche', autrement dit de rechercher arbitrairement des indices de discrimination dans une entreprise ou une organisation.</p>
<p>Om 'gerichte controles' mogelijk te maken, dient de arbeidsinspectie dan ook over 'knipperlichten' te beschikken die op voorhand aantonen waar sollicitanten, uitzendkrachten of werknemers objectief gezien een verhoogd risico op discriminatie lopen. Dergelijke 'knipperlichten' kunnen onder meer bestaan uit statistische analyses die, via het kruisen van geaggregeerde data uit overheidsdatabanken, wijzen op een mogelijks discriminatiepatroon bij specifieke ondernemingen of overheidsinstanties. Dit is '<i>datamining</i>'.</p>	<p>Pour que des 'contrôles ciblés' puissent être possibles, l'inspection du travail doit dès lors disposer de 'témoins d'alerte' qui indiquent au préalable où des candidats à un emploi, des travailleurs intérimaires ou des salariés courent objectivement un risque accru de discrimination. Ces témoins d'alerte peuvent consister entre autres en analyses statistiques qui, grâce au croisement de données agrégées provenant de banques de données publiques, indiquent un éventuel schéma discriminatoire de la part d'entreprises ou d'instances publiques spécifiques. C'est le '<i>datamining</i>'.</p>
<p>Om datamining uit te voeren zou een ondersteuningscel ermee belast</p>	<p>Pour réaliser du datamining, une cellule de soutien pourrait être chargée</p>

<p>kunnen worden om statistische verbanden in de databank te leggen, waarmee verschillende discriminatie-scenario's blootgelegd kunnen worden: bijvoorbeeld ondernemingen die systematisch oudere werknemers ontslaan; organisaties die zowel personen van Belgische als van vreemde origine via uitzendarbeid tewerkstellen, maar alleen personen van Belgische origine laten doorstromen naar een vaste loondienst; of bedrijven die personen systematisch ontslaan na een periode van arbeidsongeschiktheid. Deze datamining laat toe werkgevers te detecteren die een risicoprofiel vertonen voor welbepaalde ernstige vormen van discriminatie op basis van leeftijd, nationale afstamming, handicap, enz.</p>	<p>d'établir des liens statistiques dans la banque de données, permettant de révéler différents scénarios de discrimination: par exemple des entreprises qui licencient systématiquement des travailleurs âgés; des organisations qui recourent à des travailleurs intérimaires aussi bien d'origine belge qu'étrangère, mais qui n'engagent pour un emploi stable que ceux d'origine belge; ou des entreprises qui licencient systématiquement des personnes après une période d'incapacité de travail. Cette datamining permet de détecter des employeurs qui présentent un profil de risque pour certaines formes graves de discriminations basées sur l'âge, l'origine nationale, le handicap etc.</p>
<p>De organisatie van gerichte controles zou ook een gelegenheid bieden aan de arbeidsauditoraten om het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie op de arbeidsmarkt verder te ontwikkelen per arrondissement, in de geest van de <i>Omzendbrief COL13/2013 van het College van procureurs-generaal</i>.</p>	<p>L'organisation de contrôles ciblés donnerait aussi l'occasion aux auditorats du travail de développer par arrondissement leur politique de détection et de poursuite des discriminations sur le marché de l'emploi, dans l'esprit de la <i>Circulaire COL-13/2013 du Collège des procureurs-général</i>.</p>
<p>In de Brusselse Ordonnantie moet de Brusselse werkgelegenheidsinspectie <i>niet</i> de toelating voorafgaand vragen van de arbeidsauditeur om een praktijktest te organiseren.</p> <p>Voor Unia is dat positief omdat het de inspectiediensten toelaat om sneller te werken. Een controle door de arbeidsinspectie valt inderdaad niet te</p>	<p>Dans l'Ordonnance bruxelloise, l'inspection bruxelloise du travail ne doit <i>pas</i> demander l'autorisation préalable de l'auditeur du travail pour organiser un test de situation.</p> <p>Pour Unia, c'est positif parce que cela permet aux services d'inspection d'agir plus rapidement. Un contrôle de l'inspection du travail n'est en effet pas</p>

<p>vergelijken met een situatie waarbij politiediensten en parket aan de onderzoeksrechter toestemming moeten vragen om zware misdrijven van burgers in hun privéleven te onderzoeken via intrusieve opsporingstechnieken.</p> <p>Aangezien de sociale inspectie haar controle beperkt tot arbeidsrelaties en enkel inzage vraagt in sociale documenten, beschikken zij via het Sociaal Strafwetboek over ruimere onderzoeks-bevoegdheden om ambtshalve, of op vraag van de gerechtelijke overheid, sociaalrechtelijke inbreuken vast te stellen.</p>	<p>comparable à une situation dans laquelle les services de police et le parquet doivent demander l'autorisation au juge d'instruction d'enquêter sur des délits graves de citoyens dans leur vie privée au moyen de techniques de recherche intrusives.</p> <p>Comme l'inspection sociale limite son contrôle aux relations de travail et demande uniquement à consulter des documents sociaux, elle dispose, au travers du Code pénal social, de larges compétences d'enquête pour pouvoir constater des infractions à la législation sociale, de sa propre initiative ou à la demande des autorités judiciaires.</p>
<p>Voorts vermeldt onze aanbeveling van 31 maart 2017 nog meerdere voorstellen om de handhaving van het antidiscriminatierecht in arbeidsrelaties verder te verbeteren. Het zou bijvoorbeeld zeer nuttig zijn om te voorzien dat middelgrote en grote werkgevers, na rekrutering, een bewaarplicht respecteren van alle kandidaturen in een selectiedossier, zoals bijvoorbeeld al het geval is in Frankrijk. Bij een gerichte controle zou de analyse van dat selectiedossier waardevolle bijkomende informatie kunnen leveren om vast te stellen of er al dan niet serieuze aanwijzingen van discriminatie zijn.</p>	<p>D'autre part, notre recommandation du 31 mars 2017 contient encore d'autres propositions pour améliorer le respect de la législation antidiscrimination dans les relations de travail. Il serait par exemple très utile de prévoir que les gros employeurs ou les employeurs de taille moyenne doivent respecter, après le recrutement, une obligation de conserver toutes les candidatures dans un dossier de sélection, comme c'est par exemple déjà le cas en France. Lors d'un contrôle ciblé, l'analyse de ce dossier de sélection pourrait fournir de précieuses informations complémentaires pour constater s'il y a ou non de sérieux indices de discrimination.</p>
<p>De techniek van <i>mystery calls</i>, eventueel gemotiveerd door <i>data mining</i>, zal uiteraard niet alle problemen oplossen. Preventie en controle gaan hand in</p>	<p>La technique des <i>mystery calls</i>, éventuellement motivée par le <i>datamining</i>, ne résoudra bien entendu pas tous les problèmes. La prévention et le</p>

<p>hand en versterken elkaar. Zo dringt Unia bij de sociale partners er al jarenlang op aan om sectorale gedragsregels rond non-discriminatie op te nemen in collectieve arbeidsovereenkomsten. Voorlopig maakte enkel de uitzendsector werk van bindende zelfregulering en zelfcontrole. Vandaag gaat Unia ervan uit dat een effectief handhavingsbeleid door de inspectie responsabiliserend werkt voor de sociale partners, wat ook een uitgangspunt was van de Resolutie van 2 juli 2015.</p>	<p>contrôle vont de pair et se renforcent mutuellement. C'est ainsi qu'Unia insiste déjà depuis des années auprès des partenaires sociaux pour intégrer des codes de conduite sectoriels en matière de non-discrimination dans les conventions collectives de travail. Pour l'instant, seul le secteur du travail intérimaire s'est attelé à une autorégulation et à un autocontrôle contraignants. Unia considère aujourd'hui qu'une politique de contrôle efficace de la part de l'inspection aura pour effet de responsabiliser les partenaires sociaux, ce qui est aussi un présupposé de la Résolution du 2 juillet 2015.</p>
<h2>2. Positieve actie – Action positive</h2>	
<p><u>Mvr. Onkelinx, PS</u></p> <p>De maatregel van de positieve acties is opgenomen in de wet van 2007, maar kan nog steeds niet worden toegepast in de praktijk. Er moeten immers nog koninklijke besluiten worden genomen. Weten de organisaties of de regering aan die koninklijke besluiten werkt? Werden de organisaties hierover recent geraadpleegd?</p>	<p><u>Mme. Onkelinx, PS</u></p> <p>La mesure des actions positives a été inscrite dans la loi de 2007, mais ne peut toujours pas être appliquée en pratique. En effet, des arrêtés royaux doivent encore être pris. Les organisations savent-elles si le gouvernement oeuvre à l'élaboration de ces arrêtés Royaux? Ont-elles récemment été consultées à ce sujet?</p>
<p><u>Mvr. Van Peel, NVA</u></p> <p>Een voorbeeld van die politieke oriëntatie is dat Unia in haar toelichting aangaf de positieve acties niet "positieve discriminatie" te willen noemen. Unia heeft niet duidelijk uitgelegd waarom het bij die acties niet om "discriminatie" maar om "acties" gaat. Waar trekt men de lijn? Hoeveel bedrijven hebben Unia daarover reeds gecontacteerd? Wanneer men positieve acties voor een achtergestelde groep gaat uitvoeren, wie kiest er dan welke groep</p>	<p><u>Mme. Van Peel, NVA</u></p> <p>L'intervenante cite à titre d'exemple de ces orientations politiques le fait qu'Unia a annoncé dans son exposé introductif sa volonté de ne pas qualifier les actions positives de "discrimination positive". Unia n'a pas précisé pourquoi il s'agit dans ce cas d'"actions" et non de "discrimination". Comment opérer la distinction? Par combien d'entreprises Unia a-t-elle déjà été contactée en la matière? Lorsqu'on décide de mener des actions positives pour</p>

<p>achtergesteld is? Het eigenlijke probleem dat de spreker ziet is dat men zich met betrekking tot discriminatie richt op de symptomen, die men dan door middel van positieve discriminatie wil maskeren. Men vergeet echter te kijken naar de wortels van de ongelijkheid. De spreker denkt dat het als instelling belangrijk is om advies te geven over hoe je die ongelijkheden bij de wortels aanpakt, in plaats van door “positieve acties” uiteindelijk een nieuwe groep te gaan discrimineren.</p>	<p>un groupe défavorisé, qui choisit quel groupe peut être considéré comme tel? L’intervenante considère que le vrai problème est qu’on tente d’agir sur les symptômes de la discrimination en les masquant par des mesures de discrimination positive. On oublie toutefois de s’intéresser aux racines de l’inégalité. L’intervenante estime qu’il est important qu’une instance comme Unia donne des conseils quant à la façon de s’attaquer aux racines de l’inégalité plutôt que de discriminer un nouveau groupe par des “actions positives”.</p>
<p><u>Mvr. Jiroflée, sp.a</u></p> <p>Mevrouw Jiroflée denkt dat het nuttig is om positieve acties uit te voeren voor achtergestelde groepen. Voorbeelden uit het verleden hebben dat ook reeds aangetoond. Ziet Unia positieve acties als een tijdelijke maatregel? Moet er een algemene regel worden uitgewerkt of moeten de acties naargelang de situatie worden ingesteld? Heeft Unia al gewerkt aan een heldere definitie van positieve actie, om duidelijk het verschil te maken met discriminatie? Zijn er in het buitenland good practices van zo’n definiëring?</p>	<p><u>Mme. Jiroflée, sp.a</u></p> <p>Mme Jiroflée pense qu’il est utile de mener des actions positives en faveur de groupes désavantagés. Des exemples l’ont également déjà montré par le passé. Unia considère-t-il les actions positives comme une mesure provisoire? Faut-il élaborer une règle générale ou faut-il organiser les actions en fonction de la situation? Unia a-t-il déjà travaillé à une définition explicite de l’action positive afin de faire clairement la différence avec la discrimination? Existient-ils des bonnes pratiques d’une telle définition à l’étranger?</p>
<p><u>Mvr. Willaert, eco-lo-groen</u></p> <p>De laatste dagen was er toch wel weer heel wat te doen over positieve acties, over het nog steeds ontbreken van een kader voor positieve actie via een koninklijk besluit en de reactie van twee meerderheidspartijen daarop, die zo’n koninklijk besluit helemaal niet nodig lijken te vinden. Er werd UNIA verweten aan politiek te doen, terwijl UNIA volgens de spreker gewoon vraagt om de wet van 2007 uit te voeren, die duidelijk stipuleert dat er zo’n koninklijk besluit moet genomen worden. Mevrouw Willaert heeft de indruk dat er bovendien heel wat verwarring is tussen positieve actie (wat door de wet voorzien wordt en wat ook van Europa geëist wordt) en positieve discriminatie (wat bij wet verboden is). Als de spreker op ediv.be de voorbeelden van positieve acties leest, dan denkt zij bijvoorbeeld dat de net gestemde “jongerenlonen”, waarbij jonge schoolverlaters bruto minder verdienen</p>	<p><u>Mme. Willaert, eco-lo-groen</u></p> <p>Ces derniers jours, une polémique a de nouveau fait rage au sujet des actions positives, de l’absence persistante d’arrêté royal encadrant les actions positives ainsi que de la réaction de deux partis de la majorité à ce sujet, qui semblent estimer qu’un tel arrêté royal n’est absolument pas nécessaire. On a reproché à Unia de faire de la politique alors que, d’après l’intervenante, Unia demande simplement l’application de la loi de 2007, qui dispose clairement qu’un tel arrêté royal doit être pris. En outre, Mme Willaert a l’impression qu’une grande confusion règne entre les notions d’actions positives (qui sont prévues par la loi, mais aussi exigées par l’UE) et de discriminations positives (qui sont interdites par la loi). Après avoir lu les exemples d’actions positives figurant sur le site Web “ediv.be”, l’intervenante estime par exemple que la loi relative au “salaire des jeunes” récemment adoptée, qui</p>

<p>maar netto (ongeveer) evenveel overhouden, een voorbeeld van positieve actie is. Is dat een correcte lezing?</p> <p>Mevrouw Willaert heeft ook de indruk dat Vlaanderen al verder staat op dit vlak. Zo zijn er de bij de Vlaamse administratie voorbehouden tewerkstellingsplaatsen voor personen met een handicap, een maatregel van minister Homans. Dit gaat zelfs verder dan de actie waarbij er bijvoorbeeld twee sollicitanten met dezelfde competenties zijn en er een tijdelijk beleid is om dan bijvoorbeeld die sollicitant te kiezen die tot een etnisch-culturele minderheid behoort (wat nu niet mag zolang er geen koninklijk besluit is), want zo worden er bewust plaatsen gereserveerd voor mensen met een bepaald kenmerk. Er is ook het maatwerkdecreet van minister Muyters. De spreekster begrijpt niet waar al die commotie voor nodig is. Hoe het komt dat de Vlaamse Overheid en de Vlaamse regering hier al verder in staat? Welk kader hanteert Vlaanderen voor positieve actie? En wat kan de federale regering hieruit leren?</p>	<p>prévoit que le salaire brut des jeunes qui ont quitté l'école soit moins élevé mais que leur salaire net soit (approximativement) identique à leur salaire brut, est un exemple d'actions positives. Son interprétation est-elle correcte?</p> <p>Mme Willaert a aussi l'impression que la Flandre est déjà plus avancée en la matière. Par exemple, la ministre Homans a décidé de réserver des emplois aux personnes handicapées au sein de l'administration flamande. Cette mesure va même au-delà de l'action visant, par exemple, à privilégier temporairement le recrutement de candidats appartenant à une minorité ethnico-culturelle (ce qui est actuellement interdit en l'absence d'un arrêté royal) en présence de candidats aux compétences identiques, car elle a pour objectif délibéré de réserver des emplois à des personnes présentant une caractéristique spécifique. Citons également le décret relatif au travail sur-mesure du ministre Muyters. L'intervenante ne comprend pas l'utilité de toute cette agitation. Comment se fait-il que l'administration flamande et le gouvernement flamand soient déjà plus avancés en la matière? Quel cadre la Flandre utilise-t-elle pour prendre des actions positives? Quels enseignements le gouvernement fédéral peut-il en tirer?</p>
<p><u>Mvr. Van Hoof, CD&V</u></p> <p>Positieve acties zijn wezenlijk verschillend van positieve discriminatie omdat deze laatste bij ongelijke kwalificaties één groep bevoordeelt, terwijl positieve acties dit enkel doen bij gelijke kwalificaties. Positieve acties mogen andermans rechten niet onnodig beperken en proberen via netwerking, opleiding, wervingscampagnes voor bepaalde doelgroepen, samenstelling examenjury's, het verminderen van sociale bijdragen voor doelgroepen, ... de ongelijkheden te compenseren. Positieve acties en positieve discriminatie hebben dezelfde doelstelling maar verschillen in handeling.</p> <p>Is de hierboven vermelde omschrijving ook wat Unia begrijpt onder "positieve acties"? De wetten van 2007 bepalen dat een koninklijk besluit moet worden aangenomen om te</p>	<p><u>Mme. Van Hoof, CD&V</u></p> <p>Les actions positives diffèrent fondamentalement de la discrimination positive en ce que celle-ci avantage une catégorie de personnes en cas de qualifications inégales, tandis que les actions positives le font uniquement en cas de qualifications égales. Les actions positives ne peuvent pas restreindre inutilement les droits d'autrui. Elles ont pour but de compenser les inégalités par le biais du réseautage, de la formation, de campagnes de recrutement destinées à certains groupes cibles, de la composition de jurys d'examen, de la réduction des cotisations sociales pour les groupes cibles, ... Les actions positives et la discrimination positive poursuivent le même objectif, mais selon des méthodes différentes.</p> <p>La description donnée ci-dessus correspond-elle bien à ce qu'Unia entend par "actions</p>

<p>bepalen in welke hypothesen en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan worden geïmplementeerd. Tot op heden is dat nog niet gebeurd. Welke hypothesen en voorwaarden zouden volgens de sprekers moeten voorzien worden in het koninklijk besluit?</p>	<p>positives"? Les lois de 2007 prévoient l'adoption d'un arrêté royal visant à identifier les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre – ce qui n'a pas encore eu lieu jusqu'à présent. Quelles sont les hypothèses et conditions qui devraient selon les orateurs être prévues dans cet arrêté Royal?</p>
<p>Er werden door de leden van deze Commissie verscheidene vragen gesteld over positieve actie.</p>	<p>Les membres de cette Commission ont posé plusieurs questions sur l'action positive.</p>
<p>Unia merkt op dat de kwestie van de positieve acties bij de Commissie op een aanzienlijke belangstelling kan rekenen en hoopt dat die interesse de voorbode is van een politieke denkoefening over de grote lijnen van dit soort maatregelen.</p>	<p>Unia note que la question des actions positives suscite un intérêt important au sein de la Commission et espère que cet intérêt est précurseur d'une réflexion politique sur les contours de ce type de mesures.</p>
<p>Unia werd tot op heden niet meer aangezocht met betrekking tot de uitwerking van dit besluit sinds 2014, het jaar waarin de NAR een ongunstig advies uitbracht over een voorontwerp van besluit dat was opgesteld door de toenmalige federale minister van Werk.</p>	<p>A ce jour, Unia n'a plus été sollicité sur la question de l'élaboration de cet arrêté depuis 2014, date à laquelle le CNT a rendu un avis défavorable sur un avant-projet d'arrêté rédigé par la Ministre fédérale de l'Emploi alors en fonction.</p>
<p>Voor Unia moet er een onderscheid worden gemaakt tussen "positieve actie" en "positieve discriminatie". Het is trouwens antagonistisch om over positieve discriminatie te spreken.</p> <p>Een positieve actie is een maatregel die een substantiële gelijkheid tot stand</p>	<p>Pour Unia, il y a lieu de faire une distinction entre "l'action positive" et la "discrimination positive". Parler de discrimination positive relève par ailleurs d'un antagonisme.</p> <p>L'action positive est une mesure qui vise à réaliser l'égalité substantielle pour</p>

<p>wil brengen voor sommige categorieën van personen voor wie voorafgaand werd aangetoond dat er voor hen een aanvankelijke ongelijkheid bestond, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om specifieke maatregelen die deze nadelen willen voorkomen of compenseren die bijvoorbeeld door personen van vreemde origine of personen met een handicap worden ondervonden, met als doel om hen in de praktijk volledige gelijkheid te waarborgen.</p>	<p>certaines catégories de personnes à l'égard desquelles une inégalité de départ a été préalablement démontrée, par exemple sur le marché du travail. Il s'agit de mesures spécifiques qui visent à prévenir ou compenser les désavantages vécus par exemple par les personnes d'origine étrangère ou porteuses d'un handicap en vue de leur garantir une pleine égalité en pratique.</p>
<p>Volgens de klassieke rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie en van het Grondwettelijk Hof over de positieve actie, moet deze aan 4 criteria beantwoorden om als een toegestane uitzondering op het beginsel van gelijke behandeling te kunnen worden beschouwd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - er moet een kennelijke ongelijkheid zijn; 2 - het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen overheidsdoelstelling; 3 - de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt; 4 - de maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken. Met andere woorden: zijn er geen andere, minder vergaande maatregelen mogelijk die even gepast zijn om het doel te bereiken? <p>De naleving van die algemene voorwaarden garandeert het niet-</p>	<p>Selon la jurisprudence classique de la Cour de Justice des Communautés européennes et de la Cour constitutionnelle sur l'action positive, celle-ci doit répondre à 4 critères afin d'être considérée comme une exception autorisée au principe d'égalité de traitement:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 – il doit exister une inégalité manifeste; 2 la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif des pouvoirs publics à promouvoir; 3 - la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; 4 - la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. En d'autres termes: d'autres mesures, plus limitées, ne sont-elles

<p>discriminerend karakter van dergelijke maatregelen.</p>	<p>pas possibles et tout aussi adéquates pour atteindre l'objectif poursuivi?</p> <p>Le respect de ces conditions générales garantit le caractère non discriminatoire de ce type de mesures.</p>
<p>Toch benadrukt Unia de noodzaak om naast die algemene voorwaarden die door de wet zijn bepaald, een Koninklijk Besluit uit te werken betreffende de uitvoerings- en evaluatievoorwaarden van de positieve acties.</p> <p>Eenzijds zou dit gewoon de toepassing zijn van de wet van 10 mei 2007. Anderzijds zou het de rechtszekerheid waarborgen en de mogelijkheid bieden er overheidsbeleidsmaatregelen bij te betrekken.</p>	<p>Toutefois, en plus de ces conditions générales prescrites par la loi, Unia soutient la nécessité d'élaborer un Arrêté royal relatif aux conditions de mise en œuvre et d'évaluation des actions positives.</p> <p>D'une part car cela constituerait simplement l'application de la Loi du 10 mai 2007. D'autre part, elle garantirait la sécurité juridique et permettrait d'y associer des politiques publiques.</p>
<p>Bij gebrek aan een besluit, zou die rechtszekerheid enkel kunnen worden gewaarborgd wanneer in de wet wordt bepaald dat de rechter gemachtigd is om de voorwaarden van een positieve actie na te gaan</p>	<p>A défaut d'arrêté, il y aurait lieu, afin de garantir cette sécurité de prévoir dans la loi que le juge soit autorisé à vérifier les conditions d'une action positive.</p>
<p>Voor Unia is het van essentieel belang om te voorzien dat de positieve acties die in de privésector worden genomen niet op het niveau van een onderneming kunnen worden genomen, maar dat ze moeten worden besproken en dat erover moet worden beslist op het niveau van de paritaire comités van elke afzonderlijke sector</p>	<p>Pour Unia, il est essentiel de prévoir que les actions positives au niveau privé ne peuvent être prises au niveau d'une entreprise mais bien débattues et décidées au niveau des commissions paritaires propres à chaque secteur.</p>
<p>Het is trouwens onontbeerlijk om een concrete evaluatie uit te voeren van wat op het niveau van elke sector wordt vastgesteld. Dit moet gebeuren aan</p>	<p>Il est par ailleurs indispensable d'évaluer concrètement le constat au niveau de chaque secteur et à l'aide de chiffres statistiques propres à l'évolution du</p>

<p>de hand van statistische cijfers die betrekking hebben op de evolutie van de arbeidsmarkt per activiteitensector alvorens een positieve actie voor te stellen. Die evaluatie moet gebeuren binnen de paritaire comités en in aanwezigheid van de sociale partners. Ook over de omschrijving van de doelstellingen en de aan te wenden middelen moet de beslissing in de paritaire comités worden genomen.</p>	<p>marché de l'emploi par secteur d'activité avant de proposer une action positive. Cette évaluation doit se faire au sein des commissions paritaires en présence des partenaires sociaux. La description des objectifs et des moyens à mettre en œuvre doivent être également décidées en commissions paritaires.</p>
<p>Het uitgewerkte plan moet aan een valideringsinstantie worden voorgelegd. Voor Unia zou deze opdracht moeten worden uitgevoerd door de FOD Werkgelegenheid voor de privésector en door de FOD P&O¹ voor de openbare sector. Dezelfde instantie moet bevoegd zijn om de positieve actie af te sluiten of om een verlenging van de looptijd van de actie toe te staan.</p>	<p>Le plan élaboré doit être soumis à un organe de validation. Pour le Unia c'est le SPF emploi pour le secteur privé et le SPF P&O² pour le secteur public qui devraient remplir cette mission. Le même organe doit être compétent pour clôturer l'action positive ou accorder un délai de prolongation de celle-ci.</p>
<p>Het Koninklijk Besluit zou de verplichting moeten voorzien om de uitgevoerde acties te herzien (na 5 jaar bijvoorbeeld) zodat de te ondernemen acties en de recente statistieken op elkaar kunnen worden afgestemd.</p> <p>Unia beveelt trouwens aan dat die valideringsprocedure gepaard zou gaan met stimulerende maatregelen (labels, fiscale bonus, lastenverlagingen ...).</p>	<p>L'arrêté Royal devrait prévoir une obligation de révision pour les actions menées (après 5 ans par exemple) afin de mettre en adéquation les actions à mener et les statistiques récentes.</p> <p>Unia préconise par ailleurs l'assortiment de cette procédure de validation de mesures incitatives (labels, bonus fiscaux, réductions de charges...).</p>

¹ Personeel en Organisatie.

² Personnel et Organisation.

<p>Er kunnen talrijke voorbeelden worden aangehaald van positieve acties die op diverse domeinen worden ondernomen. Zo kunnen bijvoorbeeld de situaties worden vermeld waarbij opleidingen worden georganiseerd voor een specifieke doelgroep om de kansen van de leden van die groep te vergroten om aan een selectieprocedure te kunnen deelnemen of ook de organisatie van wervingscampagnes die zich tot specifieke doelgroepen richten (holebi's) in instellingen die soms als homofoob worden ervaren...</p>	<p>De nombreux exemples d'actions positives sont mis en œuvre dans divers domaines. On citera par exemple les situations dans lesquelles des formations sont organisées pour un groupe cible spécifique afin de lui donner plus de chances de pouvoir prendre part à une procédure de sélection ou encore l'organisation de campagnes d'embauche orientées vers certains groupes cibles spécifiques (holebi's) dans des institutions qui sont parfois perçues comme homophobes...</p>
<p>Unia krijgt regelmatig vragen over positieve acties. Die vragen zijn niet alleen afkomstig van overheidsbedrijven maar ook van privébedrijven. Hier volgen enkele voorbeelden ter illustratie:</p>	<p>Unia reçoit régulièrement des questions concernant des mesures d'action positive. Ces questions proviennent d'entreprises publiques mais également d'entreprises privées. En voici quelques illustrations:</p>
<p>Een bedrijf vraagt het advies van Unia over een diversiteitsplan dat het aan het invoeren is. Het gaat om een bedrijf waarvan 68 % van de personeelsleden ouder zijn dan 50 jaar. Het wil zich met zijn rekrutering tot de jongeren richten.</p>	<p>Une entreprise demande l'avis d'Unia sur un plan de diversité qu'elle met en place. Il s'agit d'une entreprise dans laquelle 68 % du personnel est âgé de plus de 50 ans. Elle souhaite organiser un recrutement dirigé vers les jeunes</p>
<p>Een winkelketen wenst binnen enkele maanden 1 vluchteling per winkel aan te werven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. De keten vraagt zich af of hij zijn openstaande betrekkingen extern moet openstellen (met andere woorden er toegang toe geven aan de volledige arbeidsmarkt), of die betrekkingen uitsluitend mag voorbehouden aan een pool van vluchtelingen.</p>	<p>Une chaîne de magasin souhaite, dans quelques mois, engager 1 réfugié par magasin, et ceci avec un contrat de durée déterminé. Elle se demande si elle doit ouvrir ses postes en externe (donc donner accès à tout le marché de l'emploi), ou si elle peut réserver ses postes exclusivement pour un pool de réfugiés.</p>

<p>De directeur-generaal van een werkgeversfederatie richt zich tot Unia met een vraag van een van haar leden van wie het bedrijf 70 % werknemers van buitenlandse origine telt. Het bedrijf in kwestie zou bij gelijkwaardige vaardigheden de voorkeur willen geven aan personen van Belgische herkomst om het evenwicht binnen zijn personeelsbestand te herstellen.</p>	<p>Le directeur général d'une fédération d'employeur sollicite Unia à propose de la demande d'un de ses affiliés dont l'entreprise compte 70 % de travailleurs d'origine étrangère. L'entreprise en question souhaite donner la priorité, à compétences équivalentes aux personnes belges d'origine afin de rétablir un équilibre au sein de son personnel.</p>
<p>Een grote huisartsenpraktijk met 8 artsen en ongeveer 12.000 patiëntendossiers vraagt advies aan Unia. Omdat de werkdruk momenteel te hoog ligt, willen zij op korte termijn een extra arts in de samenwerking opnemen. Primordiaal is uiteraard dat het om een competente huisarts gaat en bovendien iemand die goed in de groep zou kunnen liggen. Tegelijk vinden zij dat hun artsenaanbod zoveel mogelijk een weerspiegeling moet zijn van hun doelgroep. Daarom zijn ze specifiek op zoek naar een jonge, vrouwelijke huisarts met een moslimachtergrond of vertrouwdheid met de moslimwereld. Turks of Arabisch kennen is een belangrijke pre. Hun huidige artsendgroep bestaat immers overwegend uit mannen van middelbare leeftijd met een westerse, Nederlandstalige achtergrond. Vandaar het profiel voor die nieuwe arts.</p>	<p>Un grand cabinet de médecins généralistes, comptant huit médecins et traitant environ 12.000 dossiers de patients, demande conseil à Unia. Comme le volume de travail est trop élevé, ils veulent qu'un médecin supplémentaire rejoigne rapidement leur équipe. Il est bien sûr primordial qu'il s'agisse d'un médecin compétent et qu'il s'entende bien avec le groupe. En même temps, ils estiment que la composition de leur équipe médicale doit refléter autant que possible leur public cible. C'est pourquoi ils sont spécifiquement à la recherche d'une jeune femme médecin issue du monde musulman ou familiarisée avec celui-ci. La connaissance du turc ou de l'arabe est un important prérequis. L'actuelle équipe médicale se compose en effet principalement d'hommes d'âge moyen, d'origine occidentale et néerlandophones. D'où le profil de ce nouveau médecin.</p>
<p>Wat de overheidsbedrijven betreft, stelt Unia vast dat er dat er talrijke positieve acties worden ondernomen. We kunnen dit opnieuw illustreren met de volgende voorbeelden:</p>	<p>Au niveau des entreprises publiques, Unia constate que de nombreuses actions positives sont d'ores et déjà mises en œuvre. A nouveau, nous pouvons illustrer ce propos par les exemples suivants :</p>

<p>Lagere SZ-werkgeversbijdragen voor jonge schoolverlaters met of zonder diploma.</p>	<p>La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les jeunes qui quittent l'école avec ou sans diplôme.</p>
<p>Lagere SZ-bijdragen voor werkgevers die 'oudere' werknemers in dienst nemen.</p>	<p>La réduction des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs qui recrutent des travailleurs 'âgés'.</p>
<p>De aanwerving van medewerkers met een handicap ten belope van 3% van het personeelsbestand in de overheidsdiensten (Koninklijk Besluit van 5 maart 2007).</p>	<p>L'engagement d'un quota de 3 % de travailleurs handicapés dans le personnel de la fonction publique (arrêté royal du 5 mars 2007).</p>
<p>De “dubbele lijst” bij Selor voor aanwerving ambtenaren met een handicap is in feite ook positieve actie. Wanneer je geslaagd bent voor selectietesten bij Selor, kan je als persoon met een handicap ervoor kiezen om in een aparte laureatenlijst (pdf) te worden opgenomen.</p> <p>Dit betekent concreet dat je zowel op de algemene lijst (met alle geslaagde kandidaten) als op de specifieke lijst (enkel voor personen met een handicap) wordt gerangschikt. Overheidsdiensten die niet in orde zijn met het quotum van 3 % zijn verplicht om eerst op die specifieke lijst te kijken bij een aanwervingen en dan pas op de gewone laureatenlijst.</p> <p>Kanttekening: de “dubbele lijst” werkt niet goed (geen controle of de diensten effectief gaan kijken op de dubbele lijst)</p>	<p>La “double liste” de Selor pour l'engagement de fonctionnaires handicapés est en fait aussi une action positive : les personnes handicapées qui ont réussi les tests de sélection de Selor peuvent choisir de figurer dans une liste distincte de lauréats (pdf).</p> <p>Cela signifie concrètement qu'elles sont classées aussi bien dans la liste générale (avec tous les candidats qui ont réussi) que dans la liste spécifique (réservée aux personnes handicapées). Les services publics qui ne respectent pas le quota de 3 % sont obligés, lorsqu'ils recrutent du personnel, de consulter cette liste spécifique avant la liste générale des lauréats.</p> <p>Bémol : la “double liste” ne fonctionne pas bien (pas de contrôle pour vérifier si les services consultent effectivement la liste spécifique).</p>

<p>De regering onderzoekt of PMH³ zouden kunnen aangeworven worden na een stage i.p.v. dat ze de generieke testen van Selor moeten doorlopen:</p> <p>Wanneer personen met een handicap solliciteren voor een overheidsbetrekking, moeten zij, net als andere sollicitanten, eerst een generieke proef afleggen. Deze generieke proef test niet steeds de relevante vaardigheden voor de job en kunnen voor bepaalde personen met een handicap een extra drempel opwerpen. Daarom wil de Staatsecretaris onderzoeken of deze generieke proef eventueel kan worden vervangen door een stage, op basis waarvan de relevante vaardigheden beter kunnen worden getest. Deelname aan verdere selectietesten, blijft desgevallend wel vereist voor alle kandidaten.</p>	<p>Le gouvernement examine la possibilité que les personnes handicapées soient recrutées à l'issue d'un stage au lieu de devoir passer les tests génériques de Selor :</p> <p>Lorsque des personnes handicapées se portent candidates pour un emploi dans la fonction publique, elles doivent d'abord passer un test générique, comme les autres candidats. Cette épreuve ne teste pas toujours les compétences pertinentes pour le poste à pourvoir et peut constituer un obstacle supplémentaire pour certaines personnes handicapées. C'est pourquoi la secrétaire d'État veut examiner l'éventualité de remplacer éventuellement ce test générique par un stage, qui permettrait de mieux tester les compétences pertinentes. Le cas échéant, la participation aux tests ultérieurs de sélection resterait obligatoire pour tous les candidats.</p>
<p>De decreten van het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap wijken het sterkste af van de tekst van de federale wetgeving. Het voornaamste verschil is dat er geen besluit van de Vlaamse regering nodig is om een maatregel van positieve actie te treffen. Het valt ook op dat de voorwaarden van het Grondwettelijk Hof niet letterlijk zijn overgenomen. Die voorwaarden moeten uiteraard wel worden nageleefd, ook al zijn ze niet uitdrukkelijk</p>	<p>Les décrets de la Région flamande et de la Communauté flamande s'écartent le plus fortement du texte de la législation fédérale. La principale différence est qu'il ne faut pas une décision du gouvernement flamand pour prendre une mesure d'action positive. Il est aussi frappant de constater que les conditions de la Cour constitutionnelle ne sont pas reprises littéralement. Il va cependant de soi qu'elles doivent être respectées, même si elles ne sont</p>

³ Personen met een handicap.

opgenomen in de decreten.	pas explicitement mentionnées dans les décrets.
Een besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 bepaalt dat ten minste 2% van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur van het OCMW moet bestaan uit personen met een arbeidshandicap. Om dat aantal te bereiken mogen functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap.	Une décision du gouvernement flamand du 12 novembre 2010 stipule que les travailleurs handicapés doivent constituer au moins 2 % des effectifs totaux au sein de la direction du CPAS . Certaines fonctions peuvent leur être réservées afin de pouvoir atteindre ce quota.
Unia bereidt over dit onderwerp trouwens een studiedag voor in samenwerking met het Minderhedenforum. Deze studiedag over positieve actie zal plaatsvinden op 7 mei en Unia nodigt de leden van deze Commissie van harte uit om hieraan deel te nemen.	Unia prépare par ailleurs en collaboration avec le Minderhedenforum une journée d'étude relative à la question. Celle-ci aura lieu le 7 mai prochain. Unia y invite cordialement les membres de cette commission.
Naast deze denkoefening over de concrete uitvoeringsvoorwaarden van de positieve acties, werkt Unia eveneens talrijke aanbevelingen uit die erop gericht zijn maatregelen aan te moedigen die een einde kunnen maken aan de structurele oorzaken van de ongelijkheid. Die aanbevelingen zijn meer bepaald opgenomen in tools als de Diversiteitsbarometer of de Socio-economische Monitoring.	A côté de cette réflexion relative aux conditions de mise en œuvre des actions positives, Unia élabore également de nombreuses recommandations qui visent à stimuler des mesures susceptibles de mettre fin aux causes structurelles des inégalités. Ces recommandations figurent notamment dans des outils tels que le Baromètre de la diversité ou le Monitoring socio-économique.
3. Criteria – Critères	
<u>Mvr. Onkelinx, PS</u> De Evaluatiecommissie gaf het voorbeeld aan van het criterium “sociale afkomst”. Volgens	<u>Mme. Onkelinx, PS</u> Selon l’intervenante, il faut également améliorer les critères prévus par les lois de 2007. La

<p>de Commissie ging dat criterium wel in de juiste richting, maar was het niet nauwkeurig genoeg en omvatte het niet alle factoren die te maken hebben met de socio-economische status. Het zou daarom beter zijn om te spreken over “sociale status” of “sociale positie”. Zijn Unia en het IGVM het hiermee eens? Welke mogelijkheden zien zij om bepaalde criteria snel te verbeteren of aan te vullen, zoals het ouderschaps criterium?</p>	<p>Commission d'évaluation a cité l'exemple du critère “origine sociale”. Selon la Commission, ce critère allait certes dans la bonne direction mais n'était pas suffisamment précis et n'intégrait pas l'ensemble des facteurs liés au statut socio-économique. Il serait dès lors préférable de parler de “statut social” ou de “position sociale”. L'Unia et l'IEFH partagent-ils ce point de vue? Comment envisagent-ils d'améliorer ou de compléter rapidement certains critères tels que celui de parentalité?</p>
<p><u>Mvr. Jiroflée, sp.a</u></p> <p>De Evaluatiecommissie stelt ook voor om de wet aan te passen om discriminatie op grond van een gepercipieerd kenmerk, of discriminatie bij associatie, op te nemen. Kunnen de organisaties uitleggen op welke manier de wetgeving dan zou worden aangepast?</p>	<p><u>Mme. Jiroflée, sp.a</u></p> <p>La Commission d'évaluation propose également d'adapter la loi afin d'y faire figurer la discrimination fondée sur un motif perçu, ou la discrimination par association. Les organisations peuvent-elles expliquer de quelle manière la législation serait adaptée dans ce cas?</p>
<p><u>Mvr. Van Peel, NVA</u></p> <p>Unia heeft in haar eigen rapport enkele gelijklopende aanbevelingen van de evaluatiecommissie voorgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Aanbeveling 1: opnemen meervoudige discriminatie b. Aanbeveling 2: opnemen gepercipieerd kenmerk c. Aanbeveling 3: opnemen discriminatie bij associatie d. Aanbeveling 8: aanpassen gezondheids-toestand en sociale positie <p>In welke mate heeft UNIA cijfers over ingediende zaken, meldingen of rechtspraak welke deze voorstellen onderbouwen?</p>	<p><u>Mme. Van Peel, NVA</u></p> <p>Unia a proposé dans son propre rapport quelques recommandations parallèles de la commission d'évaluation:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Recommandation 1: mentionner les discriminations multiples b. Recommandation 2 : mentionner le motif perçu c. Recommandation 3 : mentionner la discrimination par association d. Recommandation 8 : adapter l'état de santé et la position sociale <p>Dans quelle mesure Unia dispose-t-il de chiffres sur les affaires intentées, les signalements ou la jurisprudence à l'appui de ces propositions?</p>
<p>Enkele leden van de Commissie hebben vragen gesteld over het aanpassen</p>	<p>Plusieurs membres de la commission ont posé des questions sur l'adaptation</p>

<p>van de criteria in de Antidiscriminatiewet en over het opnemen van discriminatie op grond van een gepercipieerd kenmerk of bij associatie in de wetgeving.</p>	<p>des critères figurant dans la Loi antidiscrimination et sur la mention dans la législation de la discrimination fondée sur un motif perçu ou par association.</p>
<p>Unia is voorstander van het uitbreiden van het criterium ‘sociale afkomst’ tot ‘sociale afkomst en positie’ (of eventueel ‘sociale status’), zoals nu reeds voorzien is in het Vlaams Decreet van 10 juli 2008 en in de Nederlandstalige versie van het Samenwerkingsakkoord⁴. ‘Sociale afkomst’ verwijst immers naar ‘het behoren tot een bepaalde sociale klasse’ (zoals de adel) en de draagwijdte van de term lijkt bijgevolg eerder beperkt te zijn.</p> <p>Unia meent dat door de gevraagde uitbreiding ook bescherming kunnen geboden worden aan bijvoorbeeld een sollicitant die wordt afgewezen omwille van zijn of haar gerechtelijk verleden; of aan een alleenstaande ouder met kinderen die wordt afgewezen bij het zoeken naar een job.</p>	<p>Unia est partisan d’étendre le critère de ‘l’origine sociale’ à celui de ‘l’origine et de la position sociale’ (ou éventuellement du ‘statut social’), comme le prévoient déjà le Décret flamand du 10 juillet 2008 et la version néerlandaise de l’Accord de coopération⁵. ‘L’origine sociale’ désigne en effet ‘l’appartenance à une certaine classe sociale’ (comme la noblesse) et la portée de ce terme semble dès lors assez limitée.</p> <p>Selon Unia, l’extension demandée permettrait aussi d’apporter une protection par exemple à un candidat à un emploi qui est écarté en raison de son passé judiciaire; ou à un parent isolé avec enfants qui est écarté dans sa recherche d’un emploi.</p>
<p>Unia is ook voorstander van het uitbreiden van het criterium ‘huidige of toekomstige gezondheidstoestand’ met de gezondheidstoestand uit het verleden. Dat zou kunnen door de vermelding ‘huidige of toekomstige’ te schrappen.</p>	<p>Unia est aussi favorable à l’extension du critère ‘état de santé actuel ou futur’ à l’état de santé passé. Cela pourrait se faire en supprimant les termes ‘actuel ou futur’</p>

⁴ In het Vlaams Decreet van 10 juli 2008 wordt het criterium **‘sociale positie’** gebruikt in de Nederlandstalige tekst en **‘la position social’** in de Franstalige tekst. In het Samenwerkingsakkoord wordt de term **‘sociale positie’** gebruikt in de Nederlandstalige tekst en **‘l’origine sociale’** in de Franstalige tekst.

⁵ Dans le Décret flamand du 10 juillet 2008, le critère de **‘sociale positie’** est utilisé dans le texte néerlandais et celui de **‘position sociale’** dans le texte français. Dans l’Accord de coopération, le terme de **‘sociale positie’** est utilisé dans le texte néerlandais et celui de **‘d’origine sociale’** dans la version française.

<p>Wat betreft discriminatie op grond van een gepercipieerd kenmerk of bij associatie, zou de wetgeving, volgens Unia, aan duidelijkheid winnen indien in de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet expliciet zou verwezen worden naar ‘werkelijke of vermeende’ en naar ‘eigen of bij associatie toegekende’ beschermde kenmerken. Als voorbeeld kan verwezen worden naar het Vlaams Decreet van 10 juli 2008 waarin dit nu reeds het geval is. Deze aanpassing zou de rechtszekerheid ongetwijfeld ten goede komen.</p>	<p>En ce qui concerne la discrimination fondée sur un motif perçu ou par association, la législation gagnerait en clarté, selon Unia, si on se réfèrait explicitement dans la Loi antiracisme et la Loi antidiscrimination à des critères protégés ‘réels ou supposés’ et ‘propres ou attribués par association’. On peut mentionner comme exemple le Décret flamand du 10 juillet 2008, où c’est déjà le cas aujourd’hui. Cette adaptation apporterait sans aucun doute davantage de sécurité juridique.</p>
<p>Ook discriminatie op basis van een gepercipieerd kenmerk of bij associatie komt voor, dat blijkt uit de rechtspraak⁶. Uiteraard dient rekening gehouden te worden met de privacy van de betrokkenen. Indien, bijvoorbeeld, een persoon een melding doet bij Unia omdat hij gepercipieerd wordt als homo, dan is het niet aan Unia om na te gaan of de persoon in kwestie ook daadwerkelijk homoseksueel is.</p>	<p>Il ressort de la jurisprudence⁷ qu’il existe également des cas de discrimination fondée sur un motif perçu ou par association. Il faut bien sûr tenir compte du respect de la vie privée des personnes concernées. Si une personne adresse par exemple un signalement à Unia parce qu’elle est perçue comme homosexuelle, ce n’est pas à Unia de vérifier si la personne en question est réellement homosexuelle.</p>
<p>Een lid stelde vragen over de cijfermatige onderbouwing.</p> <p>In 2016 had 4,5 % van de nieuwe dossiers⁸ van Unia betrekking op het criterium ‘huidige of toekomstige gezondheidstoestand’. De</p>	<p>Un membre pose des questions relatives aux chiffres.</p> <p>4,5% des nouveaux dossiers¹⁴ d’Unia en 2016 portaient sur le critère ‘état de santé actuel ou futur’. Comme l’état de santé passé n’est pas un critère</p>

⁶ Gepercipieerd kenmerk : HvJ 25 april 2003, nr. C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275, Asociația Accept/Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, overweging 25 en Rb. Leuven 26 juni 2015.

Bij associatie : HvJ 17 juli 2008, nr. C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, S. Coleman/Attridge Law en Steve Law, overweging 56 en Arbrb. Leuven 10 december 2013.

⁷ Motif perçu : CJUE 25 april 2003, n° C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275, Asociația Accept/Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, considérant 25 et Trib. Leuven 26 juin 2015.

Par association : CJUE 17 juillet 2008, n° C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, S. Coleman/Attridge Law et Steve Law, considérant 56 et Trib. Travail Leuven 10 décembre 2013.

⁸ 87/1.907 dossiers = 4,56 %.

gezondheidstoestand uit het verleden is geen wettelijk beschermd criterium, zodat Unia er geen dossiers over kan openen.

Het aantal dossiers over 'sociale positie' is beperkt, in 2016 betrof het slechts 8 dossiers⁹, wat uiteraard samenhangt met de beperkte invulling van het begrip.

Meervoudige discriminatie is overigens niet zo uitzonderlijk. In 2016 was er in 447 dossiers bij Unia sprake van meerdere kenmerken van onderscheid op een totaal van 1907 dossiers (of 23%). Vooral de combinatie 'racisme én geloofsovertuiging'¹⁰ valt daarin op. Daarnaast kwam ook de combinatie 'gezondheidstoestand én handicap'¹¹; 'racisme en taal'¹² en 'racisme en vermogen'¹³ meermaals voor.

Hieraan dienen uiteraard ook de intersectionele discriminaties te worden toegevoegd, waarbij er een combinatie is van een gendercriterium en een ander criterium (leeftijd, handicap, geloof of levensbeschouwing, afkomst ...)

légalement protégé, Unia ne peut pas ouvrir de dossiers à ce sujet.

Le nombre de dossiers sur la 'position sociale' est limité: cela ne concernait que 8 dossiers en 2016¹⁵, ce qui est évidemment lié au sens restreint donné à ce concept.

Les **discriminations multiples** ne sont d'ailleurs pas si exceptionnelles que cela. En 2016, plusieurs caractéristiques distinctives étaient en jeu dans 447 dossiers traités par Unia sur un total de 1.907, soit 23 %. C'est surtout la combinaison 'racisme et conviction religieuse'¹⁶ qui est frappante. Mais il y a aussi eu plusieurs cas de combinaison 'état de santé et handicap'¹⁷, 'racisme et langue'¹⁸ et 'racisme et fortune'¹⁹.

A cela il convient bien entendu ajouter ce qui relève des discriminations intersectionnelles qui combinent le genre avec un autre critère (âge, handicap, convictions religieuses ou philosophiques, origine, ...) et pour lesquelles nous collaborons avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des

¹⁴ 87/1.907 dossiers = 4,56 %.

⁹ 8/1.907 dossiers = 0,4 %.

¹⁰ 160 dossiers.

¹¹ 36 dossiers.

¹² 18 dossiers.

¹³ 14 dossiers.

¹⁵ 8/1.907 dossiers = 0,4 %.

¹⁶ 160 dossiers.

¹⁷ 36 dossiers.

¹⁸ 18 dossiers.

¹⁹ 14 dossiers.

<p>en waarbij wordt samengewerkt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p>	<p>hommes.</p>
<p>4. Meervoudige discriminaties – Discriminations multiples</p>	
<p><u>Mvr. Onkelinx, PS</u></p> <p>De spreekster vraagt zich verder af of de huidige wetgevende instrumenten volstaan om slachtoffers van meervoudige discriminatie efficiënt te kunnen helpen. Zijn er nieuwe instrumenten nodig om aan de complexiteit van zulke gevallen tegemoet te komen?</p>	<p><u>Mme. Onkelinx, PS</u></p> <p>La membre se demande en outre si les instruments législatifs actuels suffisent à aider efficacement les victimes de discriminations multiples. De nouveaux instruments sont-ils nécessaires pour répondre à la complexité de telles situations?</p>
<p>Een lid van de Commissie vroeg zich af of de wetgeving volstaat om slachtoffers van meervoudige discriminatie efficiënt te kunnen helpen.</p> <p>In de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet is er momenteel sprake van een direct onderscheid op basis van 'één' van de beschermde kenmerken, directe discriminatie op basis van 'een' beschermd criterium, indirect onderscheid op basis van 'een' bepaald criterium ... Dat betekent dat bij het inleiden van een stakingsvordering een criterium moet worden gekozen waarvan kan verwacht worden dat het toelaat om de discriminatie te bewijzen; hetgeen problematisch is bij meervoudige discriminatie of wanneer verschillende criteria kunnen ingeroepen worden.</p> <p>Unia vraagt daarom om te verwijzen naar 'één of meer' beschermde kenmerken, zoals dat nu reeds gebeurt in het Vlaams Decreet van 10 juli</p>	<p>Un membre de la commission s'est demandé si la législation suffit pour pouvoir aider efficacement des victimes de discriminations multiples.</p> <p>La Loi antiracisme et la Loi antidiscrimination parlent pour l'instant d'une distinction directe sur la base de 'l'un' des critères protégés, d'une discrimination directe sur la base de 'l'un' des critères protégés, d'une distinction indirecte sur la base 'd'un' certain critère... Cela signifie qu'au moment d'intenter une action en cessation, il faut choisir un critère dont on peut espérer qu'il permettra de prouver la discrimination, ce qui est problématique en cas de discriminations multiples ou lorsque plusieurs critères peuvent être invoqués.</p> <p>C'est pourquoi Unia demande que le texte se réfère à 'un ou plusieurs' critères protégés, comme c'est déjà le cas aujourd'hui dans le Décret flamand</p>

2008.	du 10 juillet 2008.
5. Taal – Langue	
<p><u>Dhr Maingain, DÉFI</u></p> <p>Naar verluidt krijgt Unia jaarlijks zowat 135 meldingen van discriminatie op basis van taal, hoewel Unia niet de wettelijke bevoegdheid heeft gekregen om die meldingen te behandelen. Kan Unia verduidelijken om wat voor situaties het gaat? In welke sectoren doet dergelijke discriminatie zich voor (arbeidsmarkt, huisvesting enzovoort), en wat is de omvang ervan? Worden die meldingen in de statistieken van Unia ook onder andere criteria opgenomen en zo ja, welke? Hoe geeft Unia gevolg aan de meldingen die uitsluitend betrekking hebben op discriminatie op basis van taal, wetende dat die instelling daar niet bevoegd voor is? Worden meldingen doorverwezen naar andere instanties? Is die opvolging doeltreffend en volstaat die voor de slachtoffers? Waarom heeft de wetgever in 2007 het criterium “taal” onttrokken aan de bevoegdheid van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen (het huidige Unia)? Houdt de reden daartoe ook nu nog stand?</p>	<p><u>Mr Maingain, DÉFI</u></p> <p>Unia recevrait 135 signalements par an pour discriminations sur la base de la langue, bien qu’il n’ait pas reçu la compétence légale pour les traiter. Pouvez-vous expliquer le type de situation rapporté? Quels secteurs sont concernés (emploi, logement, etc.) et dans quelle proportion? Ces signalements se retrouvent-ils dans vos statistiques sous d’autres critères? Si oui, lequel? Quel suivi apporte UNIA aux signalements pour discriminations basées uniquement sur la langue puisqu’il n’en a pas la compétence? En réfère-t-il à d’autres instances? Ce suivi est-il efficace? Est-il suffisant pour les victimes? Pourquoi le législateur a-t-il exclu le seul critère de la langue des compétences du Centre pour l’égalité des chances - aujourd’hui UNIA - de ses compétences en 2007? Cette motivation tient-elle encore aujourd’hui?</p>
<p><u>Dhr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Unia heeft zich bereid verklaard belast te worden met de behandeling van de gevallen van discriminatie op basis van taal. De spreker steunt dat aspect en wenst snelle vooruitgang ter zake. Beschikt Unia dienaangaande over informatie van de staatssecretaris of van de regering?</p>	<p><u>Mr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Unia a indiqué être prêt à se voir confier la responsabilité de gérer les cas de discrimination fondée sur le motif de la langue. L’intervenant soutient ce point et souhaite une avancée rapide. Unia dispose-t-il d’informations de la part de la secrétaire d’Etat ou du gouvernement à ce sujet ?</p>
<p><u>Dhr. Thiéry, MR</u></p> <p>1° In 2017 zou Unia ongeveer 135 klachten rond discriminatie op grond van taal hebben geregistreerd; het aantal klachten is jaar na jaar opvallend gelijk. Zijn gemengde klachten</p>	<p><u>Mr. Thiéry, MR</u></p> <p>1° Il a été rapporté qu’environ 135 plaintes concernant des discriminations linguistiques avaient été enregistrées en 2017 auprès d’Unia. Chaque année le nombre de plaintes est</p>

<p>(bijvoorbeeld wegens discriminatie op grond van ras én taal) in dat aantal begrepen? Wanneer een klacht wordt ingediend, wie beslist – en op basis van welke criteria – dat het al dan niet om discriminatie op grond van taal gaat? Wat gebeurt er met die klachten? Wordt een ontvangstbevestiging verstuurd? Worden ze geseponeerd? Hoe worden de gemengde klachten behandeld? Worden ze overgezonden aan andere diensten en zo ja, welke? Hoe worden de indieners van een klacht in dat geval verder geholpen?</p> <p>2° Unia heeft aangegeven dat het bereid is voortaan gevallen van discriminatie op grond van taal te behandelen. Wat belette Unia tot dusver om dat te doen? Welke struikelblokken bestonden er voorheen? Waardoor wordt deze nieuwe benadering verantwoord? Hoe lang duurt het om ter zake een cel op te richten die doeltreffend kan werken? Hoeveel medewerkers zouden er deel van moeten uitmaken? Welk budget zou die cel nodig hebben? In hoeverre zou het instituut dat bevoegd is voor het behandelen van klachten omtrent discriminatie op grond van taal kunnen verwijzen naar het Europees Handvest voor regionale talen of talen van minderheden (ref. ETS nr. 148) of naar het Kaderverdrag inzake de bescherming van nationale minderheden (ref. ETS nr. 157) om dergelijke discriminatie op grond van te behandelen, op te lossen of aan te klagen, aangezien niet alle Belgische deelstaten die teksten hebben ondertekend of bekrachtigd?</p>	<p>sensiblement équivalent.</p> <p>Les plaintes mixtes (par exemple sur la base d’une discrimination concernant la race et d’une discrimination linguistique) sont-elles comprises dans ce nombre de plaintes ? Comment (selon quels critères) et qui décide qu’il s’agit d’une discrimination linguistique ou non lorsqu’une plainte est déposée ? Qu’advient-il de ces plaintes ? Un accusé de réception est-il envoyé ? Sont-elles classées sans suites ? Comment sont traitées les plaintes mixtes ? Sont-elles transférées vers d’autres services et si oui lesquels ? Quel suivi est réservé aux plaignants dans ce cas ?</p> <p>2° Unia a indiqué être désormais disposé à traiter les discriminations linguistiques. Qu’est-ce qui ne le permettait pas jusqu’ici ? Quels étaient précédemment les points de blocage ? Qu’est-ce qui justifie cette nouvelle approche ? En combien de temps une cellule pourrait-elle être mise sur pied pour être efficace ? Combien de membres devraient en faire partie ? Quels seraient les besoins en termes de budget ? Dans quelle mesure serait-il possible, pour l’institut compétent pour le traitement des discriminations linguistiques, de se référer à la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires (Ref STE n°148) ou à la Convention cadre sur la protection des minorités nationales (Ref STE n°157) pour traiter, résoudre ou dénoncer les discriminations linguistiques, dans la mesure où toutes les entités de l’État belge n’ont pas signé ou ratifié ces instruments ?</p>
<p>Een reeks vragen had betrekking op het criterium ‘taal’ dat opgenomen werd in de Antidiscriminatiewet, maar waarvoor nog geen orgaan is aangewezen.</p> <p>Bij de totstandkoming van de Antidiscriminatiewet van 2007 werd door de wetgever geoordeeld dat een gespecialiseerde openbare instelling diende aangewezen te worden voor taal. Als reden daarvoor werd opgegeven: “het</p>	<p>Une série de questions portait sur le critère de la langue, qui a été repris dans la Loi antidiscrimination, mais pour lequel aucun organe n’a encore été désigné.</p> <p>Au moment de l’adoption de la Loi antidiscrimination de 2007, le législateur a jugé qu’il convenait de désigner une institution publique spécialisée pour le</p>

<p><i>ingewikkelde juridische stelsel inzake taalgebruik en de institutionele structuur van onze staat</i>²⁰.” Die instelling is nog steeds niet aangewezen door de Koning. Het komt uiteraard aan de overheid toe om een orgaan aan te wijzen. Indien de keuze daarbij op Unia zou vallen, dan is Unia bereid om die taak op zich te nemen en de meldingen over taal te behandelen volgens de gebruikelijke methodologie die Unia heeft uitgewerkt voor respectievelijk discriminaties, haatboodschappen en haatmisdrijven.</p>	<p>critère de la langue. La raison invoquée pour cela était <i>“l’existence d’un régime juridique complexe en matière d’emploi des langues et la structure institutionnelle propre de notre État”</i>²¹. Cette institution n’a toujours pas été désignée par le Roi. Il revient bien entendu aux pouvoirs publics de désigner un organe. Si le choix se portait sur lui, Unia serait prêt à assurer cette tâche et à traiter les signalements relatifs à la langue selon la méthodologie habituelle qu’il a mise au point respectivement pour les discriminations, les discours de haine et les délits de haine.</p>
<p>Unia ontvangt regelmatig meldingen over ‘taal’. Gemiddeld zo’n 135 meldingen op jaarbasis (dat is ongeveer 2 % van het totale aantal meldingen). De meldingen gaan bijvoorbeeld over een melder die naar het noodnummer 112 belde in het Engels en te horen kreeg <i>“hier in A(ntwerpen) moet je Nederlands spreken”</i>; een melder die zich beklagde over het gebruik van Engelse termen op de televisie; een melder die stelde dat een bepaalde</p>	<p>Unia reçoit régulièrement des signalements portant sur la langue : 135 par an en moyenne (environ 2 % de l’ensemble des signalements). Ils concernent par exemple quelqu’un qui a appelé le numéro d’urgence 112 en anglais et qui s’est entendu dire <i>“hier in A(ntwerpen) moet je Nederlands spreken” (ici, à Anvers, il faut parler néerlandais)</i>; une personne qui s’est plainte de l’utilisation de mots anglais à la télévision; une personne qui a affirmé qu’un</p>

²⁰ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *Parl.St. Kamer 2006-2007, nr. 2722/1, p. 37: “De bevoegdheid inzake de discriminatie op basis van de taal die verboden wordt door de «anti-discriminatiewet, wordt toevertrouwd aan een gespecialiseerde openbare instelling. Omwille van het ingewikkelde juridische stelsel inzake taalgebruik en de institutionele structuur van onze Staat, is het noodzakelijk dat een instelling die is gespecialiseerd in het bestaande rechtsstelsel inzake taalgebruik en de institutionele organisatie van onze Staat, belast wordt met deze bevoegdheid.”*

²¹ *Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Actes parl. 2006-2007, n° 2722/1, p. 37: “La compétence relative à la discrimination basée sur la langue, prohibée par la loi anti-discrimination, est confiée à une institution publique spécialisée. En effet, en raison de l’existence d’un régime juridique complexe en matière d’emploi des langues et de la structure institutionnelle propre de notre État, il est nécessaire qu’une institution spécialisée dans le régime juridique existant en matière d’emploi des langues et l’organisation institutionnelle de notre État soit chargée de cette compétence.”*

<p>overheidsdienst voor Franstaligen open is ‘van maandag tot en met donderdag’ en voor Nederlandstaligen enkel ‘op maandag en donderdag’; een melder die een Nederlandsonkundige chef had gekregen of een melder die zich beklaagde over het taalgebruik in een ziekenhuis.</p>	<p>service public était ouvert pour les francophones ‘du lundi au jeudi inclus’ et pour les néerlandophones uniquement ‘le lundi et le jeudi’; une personne qui a eu pour chef quelqu’un qui ne connaissait pas le néerlandais ou encore une personne qui s’est plainte de l’usage des langues dans un hôpital.</p>
<p>In 2016 ontving Unia in totaal 136 meldingen specifiek voor het criterium taal. Daarnaast waren er nog 30 meldingen waarbij naast een ander criterium ook het criterium taal vermeld werd. In totaal dus 166 meldingen. Ten slotte waren, van de 825 meldingen die Unia in de afgelopen jaren ontving betreffende enkel het criterium taal (dus niet gecombineerd met een ander criterium), 508 meldingen afkomstig van Nederlandstalige melders, 281 van Franstalige melders en de overige van melders die een andere taal gebruiken.</p>	<p>En 2016, Unia a reçu au total 136 signalements concernant spécifiquement le critère de la langue. À cela s’ajoutent 30 signalements dans lesquels le critère de la langue était mentionné en plus d’un autre critère, soit au total 166 signalements. Enfin, sur 825 signalements reçus ces dernières années uniquement sur le critère langue (donc pas combinés avec un autre critère), 508 provenaient de requérants néerlandophones, 281 de requérants francophones et le reste de requérants s’adressant dans une autre langue.</p>
<p>De meerderheid van de meldingen over taal van de afgelopen jaren hebben betrekking op het domein arbeid, gevolgd door goederen en diensten (waaronder huisvesting) en media²². Over de andere domeinen is er een gelijkmatige spreiding van de overige meldingen.</p>	<p>Ces dernières années, la plupart des signalements relatifs à la langue concernaient le domaine de l’emploi, avant celui des biens et des services (y compris le logement) et des médias²³. Le reste des signalements se répartit équitablement entre les autres domaines.</p>

²² In 2016 betrof het 65 meldingen over politiek, 36 meldingen over goederen en diensten (waarvan 16 over huisvesting) en 33 meldingen over werk. De meldingen in het domein ‘Politiek’ (2016) hadden quasi allemaal betrekking op uitspraken van dhr. Yvan Mayeur over Vlamingen (zie o.a. www.bruzz.be/politiek/mayeur-vlaanderen-bevuilt-brussel-met-zijn-extremisten-2016-03-28). In de jaren voor 2016 ontving Unia nauwelijks meldingen in dit domein met betrekking tot het criterium taal (bijv. 2015: 0; 2014: 4; 2013: 2 ...).

²³ En 2016, cela concernait 65 signalements sur la politique, 36 signalements sur les biens et les services (dont 16 sur le logement) et 33 signalements sur l’emploi. Les signalements dans le domaine ‘Politique’ (2016) concernaient quasiment tous les déclarations de Monsieur Yvan Mayeur sur les Flamands (voir e.a. www.bruzz.be/politiek/mayeur-vlaanderen-bevuilt-brussel-

<p>In de meeste gevallen van een combinatie met een ander criterium is dat andere criterium één van de zogenaamde “raciale criteria”.</p>	<p>Dans la plupart des cas de combinaison avec un autre critère, celui-ci est l’un des critères dits “raciaux”.</p>
<p>Unia heeft geen mandaat om meldingen te behandelen die betrekking hebben op ‘taal’ of ‘het behoren tot een bepaalde (taal)-gemeenschap’ Naargelang de inhoud van de melding verwijst Unia de melders door naar andere instanties, zoals de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, de arbeidsinspectie, de onderwijsinspectie, de ombudsdiensten ...</p>	<p>Unia n’a pas de mandat pour traiter les signalements relatifs à la langue ou à l’appartenance à une certaine communauté linguistique. Selon le contenu du signalement, Unia oriente les plaignants vers d’autres instances, comme la Commission permanente de contrôle linguistique, l’inspection du travail, l’inspection de l’enseignement, les services de médiation...</p>
<p>In een aantal gevallen geeft een bepaalde taalvereiste evenwel aanleiding tot een indirect onderscheid op grond van een ‘raciaal’ beschermd criterium. Zo kan gedacht worden aan een vacature waarin van een kandidaat-werknemer een bepaald taalniveau vereist wordt dat helemaal niet in redelijke verhouding staat tot de aard en de context van de functie (bijvoorbeeld een vacature voor onderhoudspersoneel waarin staat dat de kandidaat ‘perfect’ Nederlands of Frans moet kennen). In dat geval kan teruggevallen worden op de bepalingen uit de Antiracismewet over indirecte discriminatie en wordt de melding behandeld volgens die gebruikelijke methodologie.</p>	<p>Dans un certain nombre de cas, une exigence linguistique entraîne cependant une distinction indirecte fondée sur un critère ‘racial’ protégé. On peut ainsi penser à une offre d’emploi pour laquelle on attend du candidat un certain niveau linguistique tout à fait disproportionné avec la nature et le contexte de la fonction (par exemple une offre d’emploi pour personnel d’entretien dans laquelle on exige que le candidat ait une connaissance ‘parfaite’ du français ou du néerlandais). Dans ce cas, on peut invoquer les dispositions de la Loi antiracisme sur la discrimination indirecte et le signalement est traité selon la méthodologie habituelle.</p>
<p>Sedert vijf jaar kent Unia, jaar na jaar, een constante stijging van het aantal</p>	<p>Depuis 5 ans, Unia fait face à une augmentation constante du nombre de</p>

met-zijn-extremisten-2016-03-28). Dans les années avant 2016, Unia n'a pratiquement pas reçu de signalements dans ce domaine concernant le critère de la langue (p. ex. 2015: 0; 2014: 4; 2013: 2 ...).

<p>meldingen en dossiers voor wat betreft alle criteria. + 78 % meldingen geregistreerd tussen 2013 en 2017 (3.713→6.602), + 42 % dossiers geopend in dezelfde periode (1.406→1.996). Wij hebben onze teams weliswaar een beetje kunnen versterken, maar zeker niet proportioneel aan deze stijgende aantallen. En er wordt ook gewerkt aan het vastleggen van bepaalde prioriteiten bij het behandelen van de dossiers om het hoofd te kunnen bieden aan deze constante stijging. Niettemin is onze marge om nieuwe zaken op te nemen beperkt. Indien het criterium taal dus zou toegekend worden aan Unia, dan vragen wij een versterking van onze middelen om aan de burger een dienst te kunnen bieden die nuttig en efficiënt is.</p>	<p>signalements et de dossiers année après année tous critères confondus. + 78 % de signalements enregistrés entre 2013 et 2017 (3.713→6.602), + 42 % du nombres de dossiers ouverts sur la même période (1.406→1.996). Si nous avons pu un peu renforcer les équipes, mais certainement pas dans cette proportion et si nous travaillons à organiser certaines priorités dans le traitement des dossiers pour faire face à cette augmentation constante, notre marge de manoeuvre pour absorber un nouveau contentieux est limitée. Dès lors, si le critère langue devait nous être confié, nous demanderions un renforcement de nos moyens pour pouvoir rendre un service au citoyen qui soit utile et efficient.</p>
--	---

6. Kinderloze koppels en alleenstaanden – Couples et isolés sans enfants

Dhr Janssens, Open VLD

Unia en het Instituut focussen op moeder- en vaderschapsverlof. Wat met kinderloze koppels en de snel groeiende groep van kinderloze alleenstaanden? Ook zij worden regelmatig geconfronteerd met discriminaties of minstens ongelijkheden. Zeker op de werkvloer zijn er voldoende verhalen bekend van werknemers met kinderen die voorrang krijgen bij het bepalen van hun verlof, terwijl de kinderlozen, en nog meer de kinderloze alleenstaanden het met de overschot moeten stellen, terwijl ook kinderlozen best gegronde redenen kunnen hebben om op bepaalde momenten verlof te nemen. Zeer specifiek is ook de positie van kinderloze alleenstaanden wanneer ze zelf hulpbehoevend worden: als ze geen ouders of zeer naaste familieleden hebben, kan niemand voor hen zorgverlof opnemen. Dit soort noden zullen in de toekomst alleen maar toenemen.

Mr. Janssens, Open VLD

Unia et l'Institut se focalisent sur le congé de maternité et de paternité. Qu'advient-il des couples sans enfant et du groupe croissant d'isolés sans enfant? Eux aussi sont régulièrement confrontés à des discriminations ou au moins à des inégalités. On entend suffisamment de récits, en particulier sur le terrain, de travailleurs avec enfant qui peuvent choisir leur congé par priorité, les personnes sans enfant et singulièrement les isolés sans enfant devant prendre ce qu'il reste, alors que les personnes sans enfant peuvent également avoir de bonnes raisons de prendre leurs congés à certains moments. La situation des isolés sans enfant est aussi très spécifique lorsqu'ils deviennent dépendants: en l'absence de parents ou de membres très proches de la famille, personne ne peut prendre de congé de soins pour les aider. Ce type de besoins ne fera que croître dans le futur.

<p>Hoe benadert Unia de positie van kinderloze alleenstaanden? En wat specifiek de werkvloer aangaat: is Unia van oordeel dat kinderloze alleenstaanden en kinderloze koppels achteruit kunnen worden gesteld ten voordele van werknemers met kinderen, en zo ja, wat is dan de rechtvaardigingsgrond?</p>	<p>Comment Unia voit-il la position des isolés sans enfant? Et qu'en est-il spécifiquement sur le terrain: Unia estime-t-il que les isolés sans enfant et les couples sans enfant peuvent être défavorisés au profit de travailleurs avec enfant et, si oui, comment cela se justifie-t-il?</p>
<p>Een vraag van een lid van de Commissie betrof kinderloze koppels en kinderloze alleenstaanden.</p>	<p>Une question d'un membre de la Commission concernait les couples sans enfant et les isolés sans enfant.</p>
<p>Juridisch gezien valt de positie van kinderloze alleenstaanden en kinderloze koppels niet onder het toepassingsgebied van de wetgeving waarvoor Unia bevoegd is. Het niet hebben van een partner of het niet hebben van kinderen is niet onder te brengen onder één van de door de wetgeving beschermde criteria.</p>	<p>Juridiquement parlant, la position des isolés et des couples sans enfant ne relève pas du champ d'application de la législation pour laquelle Unia est compétent. Ne pas avoir de partenaire ou ne pas avoir d'enfant ne peut pas ressortir à l'un des critères protégés par la législation.</p>
<p>Hun positie op de werkvloer doet weliswaar vragen rijzen op vlak van 'welzijn op het werk'. Unia is er voorstander van dat sociaal overleg binnen bedrijven zo zou kunnen plaatsvinden dat bedrijf, vakbonden en werknemers een overeenstemming bereiken over het beleid dat geldt binnen het bedrijf op vlak van onder andere verlof. Een dergelijk beleid zou ongeacht de familiale situatie van de werknemers toepasbaar moeten zijn, zonder dat de ene of de andere groep bevoordeeld wordt.</p>	<p>La situation professionnelle de ces personnes soulève néanmoins des questions sur le plan du 'bien-être au travail'. Unia est favorable à ce que la concertation sociale au sein des entreprises permette à l'entreprise, aux syndicats et aux travailleurs de parvenir à un accord sur la politique en vigueur dans l'entreprise, notamment en matière de congés. Une telle politique devrait être applicable indépendamment de la situation familiale des travailleurs, sans que l'une ou l'autre catégorie ne soit favorisée.</p>
<p>Meer in het algemeen valt niet te ontkennen dat kinderlozen en alleenstaanden, hoewel hun aandeel in de maatschappij steeds toeneemt (en</p>	<p>De manière plus générale, il est indéniable que les personnes isolées et sans enfant se trouvent dans une situation socio-économique précaire, bien</p>

<p>intussen in sommige steden alleenstaanden de hoofdmoot van de bevolking uitmaken), zich socio-economisch en maatschappelijk in een precaire situatie bevinden. Dat blijkt onder andere uit de Barometer Huisvesting: alleenstaande moeders hebben het moeilijk om een (betaalbare) woning te vinden. Op basis van de data waarover Unia beschikt, komt de thematiek van kinderlozen en alleenstaanden dus wel terug in allerlei aanbevelingen, ook op ruimer vlak dan louter de arbeidsmarkt.</p>	<p>qu'elles représentent une part sans cesse croissante de la société (et même dans certaines villes le gros de la population). C'est ce qui ressort entre autres du Baromètre Logement : les mères isolées ont du mal à trouver un logement (financièrement accessible). Sur la base des données dont dispose Unia, la problématique des personnes isolées et sans enfant se retrouve donc bien dans diverses recommandations, y compris sur un plan plus large que celui du seul marché de l'emploi.</p>
<p>Zoals de vraagsteller terecht onderscheidt, krijgen alleenstaanden en kinderlozen niet zozeer te maken met discriminaties in de enge zin van de antidiscriminatie wetgeving, maar wel met ongelijkheden (ongelijke behandelingen), op grond van andere maatschappelijke vooroordelen, regels en wetgeving. Het debat rond deze groep(en) moet dan ook politiek gevoerd worden, met als doel om de ongelijke behandelingen uit de maatschappelijke perceptie en uit de verschillende wetgevingen (fiscale wetgeving, familiale (vermogens)wetgeving, arbeids- en sociale zekerheidswetgeving) te elimineren. Hierin kan de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof over de artikelen 10 en 11 van de Grondwet (het gelijkheids- en nondiscriminatiebeginsel, waarvoor Unia evenwel niet bevoegd is) richtinggevend zijn.</p>	<p>Comme le distingue à juste titre l'auteur de la question, les personnes isolées et sans enfant sont moins confrontées à des discriminations au sens étroit de la législation antidiscrimination qu'à des inégalités (de traitement) fondées sur d'autres préjugés, règles et législations de la société. Le débat au sujet de ces catégories sociales doit donc être mené au niveau politique, en vue d'éliminer les inégalités de traitement dues à la perception sociale et aux différentes législations (fiscale, familiale et patrimoniale, en matière de travail et de sécurité sociale). La jurisprudence de la Cour constitutionnelle sur les articles 10 et 11 de la Constitution (principe d'égalité et de non-discrimination, pour lequel Unia n'est toutefois pas compétent) peut servir d'orientation à cet égard.</p>

7.

8. Leeftijdscriminatie - Discriminations fondées sur l'âge

Mevr. Van Hoof, CD&V

Het Instituut schrijft in haar aanbevelingen dat de lijst van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten moet worden geüpdatet. Is het volgens Unia wenselijk dat deze lijst ook op vlak van leeftijdsdiscriminatie een update krijgt? Wat zou daarvoor moeten worden aangepast?

Is het wenselijk en haalbaar om via wettelijke bepalingen te verbieden om naar leeftijd te informeren bij een sollicitatie of in een cv? Op welke manier zou dit in de wet kunnen ingeschreven worden? Indien dit ingeschreven zou zijn in de wetgeving, hoe kan adequaat gecontroleerd worden op de naleving daarvan?

Mme. Van Hoof, CD&V

Les recommandations de l'Institut pointent la nécessité de mettre à jour la liste des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Unia juge-t-elle souhaitable de l'actualiser également en ce qui concerne les discriminations fondées sur l'âge? Qu'y aurait-il lieu d'adapter à cet effet?

Est-il concrètement possible et souhaitable d'adopter des dispositions légales interdisant de demander aux candidats de spécifier leur âge dans leur cv ou dans le courant de la procédure de recrutement? Comment une telle interdiction pourrait-elle être inscrite dans la législation? Comment pourrait-on ensuite en contrôler correctement le respect?

Een lid van deze Commissie stelde aan Unia een vraag over de lijst van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten; en stelde eveneens de vraag of het wenselijk en haalbaar zou zijn om via wettelijke bepalingen te verbieden om naar **leeftijd** te informeren bij een sollicitatie of in een cv.

Un membre de cette Commission a posé à Unia une question sur la liste des exigences professionnelles essentielles et déterminantes; et a également demandé s'il était possible et souhaitable de recourir à des dispositions légales interdisant de demander aux candidats de spécifier leur **âge** dans leur CV ou au cours de la procédure de recrutement.

Wat betreft de lijst met beroepen waarvoor een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste geldt.

Het is inderdaad zo dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met andere betrokken partijen, bezig is met het

En ce qui concerne la liste des métiers soumis à une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il est un fait que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est en train, en collaboration avec d'autres parties concernées, d'établir une liste de

<p>opstellen van een lijst van beroepen waarvoor het hebben van een bepaalde gender een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is.</p> <p>Voor Unia stelt zich <i>geen</i> gelijkaardige noodzaak betreffende de andere criteria²⁴.</p>	<p>métiers pour lesquels le fait d'avoir un certain genre est une exigence essentielle et déterminante.</p> <p>Pour Unia, une nécessité semblable ne se pose pas²⁵ pour les autres critères.</p>
<p>Op dit moment beoordeelt de rechter geval per geval of er in een bepaalde aanwervings-procedure sprake is van een wezenlijke en bepalende</p>	<p>Pour l'instant, le juge évalue au cas par cas s'il est question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante dans une procédure de</p>

²⁴ Overeenkomstig artikel 8 van de AD-wet kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of handicap in de domeinen van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, arbeidsbetrekkingen en lidmaatschap van of betrokkenheid bij werkgevers- of werknemersorganisaties uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van **wezenlijke en bepalende beroepsvereisten**.

De **parlementaire voorbereidingen** van de AD-wet van 2007 zeggen hierover: "In sommige gevallen is het maatschappelijk wenselijk dat in arbeidsverhoudingen (en dan onder meer in het aanwervingsproces) toch onderscheid kan gemaakt worden aan de hand van de beschermde criteria of kenmerken die daarmee verband houden. In het bijzonder kan worden gedacht aan de culturele sector, de amusementsindustrie, de reclamewereld waar in het kader van bepaalde producties of programma's, personen met bepaalde eigenschappen (bepaalde leeftijd, ...) worden gezocht. Voor dergelijke situaties biedt het ontwerp een oplossing via de uitzonderingsbepaling voor wezenlijke en bepalende beroepsvereisten." (Parl.St. *Kamer* 2006-2007, DOC 51 2722/01, p. 48).

De parlementaire werken vervolgen:

"De regel van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dient als uitzonderingsregel zorgvuldig te worden gehanteerd en mag alleen gebruikt worden voor die beroepsvereisten die strikt noodzakelijk zijn om de activiteiten in kwestie uit te oefenen. Het voorontwerp vereist – in lijn met de Europese richtlijnen – dat het moet gaan om specifieke beroepsactiviteiten. Dit betekent dat de noodzaak tot het stellen van het vereiste steeds afhankelijk dient te zijn van de concrete activiteiten die door een (aan te werven) werknemer zullen worden verricht. Als het gevraagde criterium voor een bepaalde categorie van werknemers in sommige gevallen noodzakelijk is en in sommige gevallen niet, kan het criterium niet per definitie opgelegd worden aan de volledige categorie van werknemers." (Parl.St. *Kamer* 2006-2007, DOC 51 2722/001, p. 48-49).

²⁵ Conformément à l'article 8 de la loi AD, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction philosophique ou religieuse ou un handicap dans le domaine des régimes complémentaires de sécurité sociale, des relations de travail et de l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs peut uniquement être justifiée par des **exigences professionnelles essentielles et déterminantes**.

Les **travaux parlementaires préparatoires** à la loi AD de 2007 disent à ce sujet: "Dans certains cas, il est socialement souhaitable que l'on puisse – dans les relations de travail (et particulièrement le processus du recrutement) — faire une distinction sur la base des critères protégés ou des caractéristiques qui y sont liées. En particulier, il peut être envisagé, dans le secteur culturel, l'industrie des loisirs ou le monde publicitaire, que des personnes aux caractéristiques déterminées (âge déterminé, ...) soient recherchées pour des programmes ou des productions spécifiques. Pour ce genre de situations, le projet de loi offre une solution grâce à la stipulation d'exception pour les exigences professionnelles essentielles et déterminantes." (Actes parl. *Chambre* 2006-2007, DOC 51 2722/01, p. 48).

Le texte poursuit en disant :

"En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. A l'instar des Directives européennes, l'avant-projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques, ce qui veut dire que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur (à engager). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs." (Actes parl. *Chambre* 2006-2007, DOC 51 2722/001, p. 48-49).

<p>beroepsvereiste. Dat biedt de nodige flexibiliteit, en de mogelijkheid om in ieder geval rekening te houden met de concrete omstandigheden. In de parlementaire voorbereidingen van de AD-wet spreekt de wetgever over de mogelijkheid om "<i>ten voordele van de rechtszekerheid</i>" bij Koninklijk Besluit "<i>een exemplatieve lijst op te stellen van situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt</i>". Die lijst zou bindend zijn voor de rechter voor de gevallen vermeld in de lijst. De rechter zou wel autonoom kunnen oordelen of aan de voorwaarden van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten is voldaan voor gevallen niet vermeld in de lijst²⁶</p> <p>De rechter oordeelt nu autonoom over alle gevallen. De rechtspraak over wat wel en niet een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is, bereikt stilaan een omvang en standvastigheid die het opstellen van een Koninklijk Besluit met beroepen intussen overbodig maakt voor de andere criteria dan de gendercriteria.</p>	<p>recrutement précise. Cela offre la flexibilité nécessaire et la possibilité de tenir compte dans chaque cas des circonstances concrètes. Dans les travaux parlementaires préparatoires de la loi AD, le législateur parle de la possibilité de dresser par AR, "dans un souci de sécurité juridique", "une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique spécifique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante". Cette liste serait contraignante pour le juge dans les cas qu'elle mentionne, mais le juge pourrait décider de manière autonome si les conditions aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes sont remplies pour les cas non mentionnés dans la liste²⁷.</p> <p>Aujourd'hui, le juge décide de manière autonome dans tous les cas. La jurisprudence sur ce qui est ou non une exigence professionnelle essentielle et déterminante atteint peu à peu une taille et une robustesse qui rendent désormais superflue l'élaboration d'un AR avec une liste de métiers pour les critères autres que le genre.</p>
<p>Wat betreft de wetgeving anonieme cv's.</p> <p>Het is wenselijk, noch haalbaar, om via wettelijke bepalingen te verbieden om naar leeftijd te informeren bij een sollicitatie of in een cv of nog om</p>	<p>En ce qui concerne la législation sur les CV anonymes.</p> <p>Il n'est ni souhaitable, ni réaliste, d'interdire par des dispositions légales de s'informer de l'âge dans un CV ou lors d'une procédure de recrutement ou</p>

²⁶ Parl.St. Kamer 2006-2007, DOC51 2722/001, p. 49-50.

²⁷ Actes parl. *Chambre* 2006-2007, DOC51 2722/001, p. 49-50.

<p>anonieme cv's verplicht te maken.</p>	<p>encore de rendre légalement obligatoire les CV anonymes.</p>
<p>Unia is evenwel voorstander van een aantal algemene verbeteringen in aanwervings-procedures, zowel op vlak van de cv's en informatie over sollicitanten, als op vlak van de procedure zelf.</p>	<p>Unia est néanmoins partisan d'un certain nombre d'améliorations générales dans les procédures de recrutement, tant sur le plan des CV que de l'information sur les candidats ou de la procédure elle-même.</p>
<p>Idealiter vullen kandidaten bij aanvang van het aanwervingsproces een standaardformulier in waarop ze hun professionele en niet-professionele competenties en motivatie weergeven. Dat impliceert dat bedrijven en organisaties bijzonder goed hebben nagedacht over de voor de vacante functie vereiste competenties en het gezochte profiel.</p>	<p>Idéalement, les candidats remplissent au début du processus de recrutement un formulaire type dans lequel ils indiquent leurs compétences professionnelles et non professionnelles et leur motivation. Cela implique que les entreprises et les organisations aient particulièrement bien réfléchi au profil recherché et aux compétences exigées pour la fonction vacante.</p>
<p>Daarnaast is het van belang om het rekruteringsproces zo lang mogelijk anoniem te laten verlopen. Ook dit vraagt een inspanning van bedrijven en organisaties.</p>	<p>Par ailleurs, il est important que le processus de recrutement se déroule le plus longtemps possible de manière anonyme. Cela exige aussi un effort de la part des entreprises et des organisations.</p>
<p>Voor dit alles is echter geen nieuwe wetgeving nodig, gezien de grote verschillen in professionele en niet-professionele competenties die in elke functie nodig zijn. Deze voorstellen vloeien louter voort uit een bewuste, consistente en correcte toepassing van de bestaande antidiscriminatie- en antiracismewetgeving door bedrijven en rekruteringsbureau's</p>	<p>Mais pour tout cela, aucune nouvelle législation n'est nécessaire, compte tenu des grandes différences dans les compétences professionnelles et non professionnelles requises pour chaque fonction. Ces propositions résultent uniquement d'une application consciente, cohérente et correcte de l'actuelle législation antidiscrimination et antiracisme par les entreprises et les bureaux de recrutement.</p>

9. Persmisdrijven – Délits de presse

Mvr. Onkelinx, PS

Denken de organisaties dat er een identiek stelsel moet worden voorzien voor alle persmisdrijven die ingegeven zijn door haat jegens een beschermde groep?

Mme. Onkelinx, PS

Les organisations pensent-elles qu'il faudrait prévoir un régime unique pour tous les délits de presse inspirés par une haine à l'égard d'un groupe protégé?

Mvr. Van Peel, NVA

Ten slotte bespreekt mevrouw Van Peel de mogelijkheid om alle haatmisdrijven te correctionaliseren, en meer specifiek in de context van de nieuwe technologieën en sociale media. De spreekster herinnert eraan dat er een gegronde reden is voor de aparte status van de persmisdrijven. Wat stelt Unia specifiek voor om de bescherming van de pers te blijven garanderen?

Mme. Van Peel, NVA

Mme Van Peel évoque enfin la possibilité de correctionnaliser tous les délits de haine, et plus particulièrement dans le contexte des nouvelles technologies et des médias sociaux. L'intervenante rappelle que le statut distinct des délits de presse se fonde sur un motif légitime. Que propose spécifiquement Unia pour continuer à garantir la protection de la presse?

Een aantal vragen hadden betrekking op het regime dat geldt voor persmisdrijven overeenkomstig artikel 150 van de Grondwet.

Certaines questions concernaient le régime applicable aux délits de presse, conformément à l'article 150 la Constitution

In Artikel 150 van de Grondwet staat dat **persmisdrijven** beoordeeld moeten worden door het Hof van Assisen. In 1999 werd artikel 150 van de Grondwet gewijzigd en werden persmisdrijven ingegeven door racisme of xenofobie gecorrectionaliseerd. De uitzondering had destijds enkel betrekking op racisme en xenofobie; in 1999 was er immers nog geen algemene antidiscriminatiewet.

L'article 150 de la Constitution stipule que les **délits de presse** doivent être jugés par la Cour d'assises. Cet article a été modifié en 1999 et les délits de presse inspirés par le racisme ou la xénophobie ont été correctionnalisés. A l'époque, l'exception concernait uniquement le racisme et la xénophobie: en 1999, il n'y avait pas encore de loi générale antidiscrimination.

Overigens heeft het Hof van Cassatie ondertussen geoordeeld dat ook

Par ailleurs, la Cour de Cassation a jugé entre-temps que la **diffusion**

<p>digitale verspreiding als drukpers moet worden beschouwd²⁸. Door de explosie van de sociale media worden heel wat haatboodschappen voortaan in digitale vorm verspreid.</p>	<p>numérique devait aussi être considérée comme un délit de presse²⁹. À la suite de l'explosion des médias sociaux, un grand nombre de discours de haine sont aujourd'hui diffusés sous forme numérique.</p>
<p>Uiteraard is Unia een grote voorstander van de vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid. In onze dagelijkse werking beklemtonen wij, onder meer in de meldingen over haatboodschappen, dat in een democratie ook zaken die schokken, verontrusten of kwetsen moeten kunnen worden geuit. In artikel 150 Grondwet gaat het evenwel niet om uitlatingen die schokken, verontrusten of kwetsen maar om persmisdrrijven; zoals het publiekelijk oproepen om bepaalde personen of groepen te discrimineren of te haten of het publiekelijk oproepen om tegen bepaalde personen of groepen geweld te gebruiken.</p>	<p>Unia est bien entendu un grand partisan de la liberté d'expression et de la liberté de la presse. Dans notre fonctionnement quotidien, nous soulignons, entre autres dans les signalements sur les discours de haine, qu'en démocratie il doit aussi être possible d'exprimer des choses qui choquent, qui inquiètent ou qui heurtent. Cependant, l'article 150 de la Constitution ne porte pas sur les propos choquants, inquiétants ou heurtants, mais bien sur les délits de presse, comme les appels publics à discriminer ou à haïr certaines personnes ou catégories de personnes ou l'appel public à user de violence vis-à-vis de certaines personnes ou catégories de personnes.</p>
<p>In de praktijk stelt Unia vast dat het onderscheid dat gemaakt wordt tussen racistische en niet-racistische persmisdrrijven – en de feitelijke straffeloosheid voor niet-racistische persmisdrrijven die daaruit volgt – totaal niet begrepen wordt door de slachtoffers en onhoudbaar is geworden. Zo heeft Unia zich burgerlijke partij gesteld tegen de woordvoerder van Sharia4Belgium voor een aantal uitspraken over politici en niet-moslims³⁰. In een krantenartikel</p>	<p>Dans la pratique, Unia constate que la distinction qui est faite entre les délits de presse racistes et non racistes – et l'immunité de fait qui en résulte pour ces derniers – n'est absolument pas comprise par les victimes et n'est plus tenable. Unia s'est ainsi constitué partie civile contre le porte-parole de Sharia4Belgium pour un certain nombre de déclarations sur les mandataires politiques et les non-musulmans³¹. Mais dans un article de presse, ce porte-</p>

²⁸ Cass. 6 maart 2012.

²⁹ Cass. 6 mars 2012.

³⁰ Rb. Antwerpen 4 mei 2012 en Antwerpen 6 juni 2013.

<p>had de woordvoerder echter ook gezegd over homo's: <i>"Er is geen plaats voor hen en een geleerde zal hen waarschijnlijk tot de dood veroordelen."</i> Voor de uitspraken over homo's kon Unia evenwel niet optreden omdat het een persmidrijf betrof dat niet kon vervolgd worden voor de correctionele rechtbank.</p>	<p>parole avait aussi déclaré à propos des homosexuels: <i>"Il n'y a pas de place pour eux et un érudit les condamnera probablement à mort"</i>. Unia n'a cependant pas pu agir en justice pour les propos sur les homosexuels parce qu'il s'agissait d'un délit de presse qui ne pouvait pas être poursuivi devant le tribunal correctionnel.</p>
<p>Unia meent dan ook dat artikel 150 van de Grondwet moet worden herzien, omdat het niet verantwoord kan worden dat de Grondwet niet dezelfde bescherming biedt aan burgers tegen wie bijvoorbeeld wordt aangezet tot discriminatie, haat of geweld op grond van hun geloof, levensbeschouwing of seksuele geaardheid (of aan ander beschermd kenmerk) dan wanneer deze misdrijven zijn ingegeven door racisme of xenofobie.</p>	<p>Unia estime dès lors qu'il convient de revoir l'article 150 la Constitution parce que l'on peut pas justifier le fait que la Constitution n'offre pas la même protection aux citoyens victimes par exemple d'une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence en raison de leurs convictions philosophiques ou religieuses ou de leur orientation sexuelle (ou d'un autre critère protégé) que lorsque ces délits sont motivés par le racisme ou la xénophobie.</p>
<p>Volgens Unia zijn er verschillende mogelijkheden. Zo zou artikel 150 van de Grondwet kunnen worden uitgebreid met een <u>aantal</u> beschermde <u>criteria</u> (zoals geloof, levensbeschouwing en seksuele geaardheid). Of kunnen</p>	<p>Selon Unia, il y a plusieurs possibilités. L'article 150 de la Constitution pourrait par exemple être étendu à un certain <u>nombre</u> de <u>critères</u> protégés (comme la conviction philosophique ou religieuse et l'orientation sexuelle), à</p>

³¹ Trib. Anvers 4 mai 2012 et Anvers 6 juin 2013.

<p>worden uitgebreid tot al de beschermde criteria uit de <u>EU-Kaderrichtlijn 2000/78/EG</u>³². Of nog kunnen worden uitgebreid tot al de beschermde criteria uit de Belgische <u>antidiscriminatiewetgeving</u>.</p>	<p>tous les critères protégés de la <u>Directive-cadre de l'UE 2000/78/CE</u>³³ ou encore à tous les critères protégés par la <u>législation belge antidiscrimination</u>.</p>
<p>Unia formuleert hier weliswaar enkele concrete voorstellen, maar beseft ook dat het wijzigen van artikel 150 van de Grondwet aanleiding geeft tot een politieke discussie. Er dient overigens ook rekening gehouden te worden met de hervorming van het Strafwetboek, zoals aangekondigd door minister Geens. De problematiek waartoe artikel 150 van de Grondwet aanleiding geeft kan mogelijk opgelost worden binnen deze bredere context.</p>	<p>Unia formule certes quelques propositions concrètes à ce sujet, mais est aussi conscient que la modification de l'article 150 de la Constitution donnera lieu à un débat politique. Il convient d'ailleurs de tenir compte aussi de la réforme du Code pénal, telle qu'annoncée par le ministre Geens. La problématique à laquelle donne lieu l'article 150 de la Constitution pourra peut-être être résolue dans ce contexte plus large.</p>
<p>10. Seponering – Classements sans suite</p>	
<p><u>Mvr. Onkelinx, PS</u></p> <p>Mevrouw Onkelinx vindt het hoge aantal seponeringen, namelijk 75,74 % van de dossiers, onrustwekkend. Dat hoge aantal zorgt ervoor dat veel mensen geen vertrouwen meer hebben in de wetgevende instrumenten. Nochtans wordt er genoeg aangespoord om niet te seponeren, onder andere door middel van een omzendbrief vanwege de procureurs-generaal en een waarschuwing in het Nationaal Veiligheidsplan 2016-2019. Wat kan er volgens Unia en het IGVM worden gedaan om dit probleem weg te werken? En welke</p>	<p><u>Mme. Onkelinx, PS</u></p> <p>Mme Onkelinx juge inquiétant le nombre élevé de classements sans suite, qui s'élève à 75,74 % des dossiers. Pour cette raison, de nombreuses personnes n'ont plus confiance dans les instruments législatifs. Pourtant, le recours au classement sans suite est suffisamment découragé, notamment par le biais d'une circulaire des procureurs généraux et d'un avertissement formulé dans le Plan national de sécurité 2016-2019. D'après Unia et l'IEFH, que pourrait-on faire pour résoudre ce problème? Comment expliquent-ils ce nombre élevé</p>

³² Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van **godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid** zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.

³³ Cette directive a pour but de créer, en matière d'emploi et d'activité professionnelle, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur **la religion ou la conviction, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle** de manière à ce que le principe de l'égalité de traitement puisse être appliqué dans les États membres.

<p>verklaring hebben zij voor dit hoge aantal seponeringen?</p>	<p>de classements sans suite?</p>
<p>Een lid van de Commissie had vragen bij het hoge aantal seponeringen met betrekking tot de antidiscriminatie wetgeving.</p>	<p>Un membre de la Commission s'est interrogé sur le nombre élevé de classements sans suite concernant la législation antidiscrimination.</p>
<p>Wat dat betreft kan opgemerkt worden dat er verschillende soorten van seponering bestaan en dat de redenen om te seponeren divers zijn. Zo kan er bijvoorbeeld geseponerd worden om technische redenen (bijv. omdat er onvoldoende bewijzen zijn) of om opportunitedsredenen (bijv. omwille van 'motieven eigen aan de persoon van de dader', de minder erge aard van de inbreuk, het feit dat er een bemiddeling heeft plaatsgevonden tussen het slachtoffer en de dader ...). De seponering kan bijvoorbeeld ook het gevolg zijn van het feit dat op een andere manier werd gereageerd (bijv. met een praetoriaanse probatie of een administratieve geldboete).</p>	<p>A cet égard, on peut faire remarquer qu'il existe différentes sortes de classements sans suite et que les raisons pour classer sans suite sont diverses. On peut par exemple classer sans suite pour des raisons techniques (p. ex. par manque de preuves) ou pour des raisons d'opportunité (p. ex. en raison de 'motifs propres à l'auteur, moindre gravité de l'infraction, médiation intervenue entre la victime et l'auteur, etc'). Le classement sans suite peut aussi résulter du fait que l'on a réagi d'une autre manière (p. ex. par une probation prétorienne ou une amende administrative).</p>
<p>Gelet op de complexiteit van de problematiek heeft de Evaluatiecommissie gesteld dat verder onderzoek vereist is over het seponeringsbeleid van het Openbaar Ministerie inzake inbreuken op de antidiscriminatie wetgeving. Unia kan zich in deze aanbeveling vinden. Om het probleem weg te werken moet immers eerst een doorgedreven analyse gebeuren, zodat kan worden nagegaan of het hoge aantal seponeringen bijvoorbeeld te wijten is aan de wetgeving, een gebrekkige samenwerking op het terrein, een gebrekkige kennis van de wet ... Vervolgens kunnen de gepaste maatregelen genomen</p>	<p>Compte tenu de la complexité de la problématique, la Commission d'évaluation a affirmé que des recherches supplémentaires étaient nécessaires au sujet de la politique de classements sans suite du Ministère public concernant les infractions à la législation antidiscrimination. Unia approuve cette recommandation. Pour supprimer le problème, il faut en effet procéder d'abord à une analyse poussée afin de pouvoir vérifier si le nombre élevé de classements sans suite est par exemple dû à la législation, à une mauvaise collaboration sur le terrain, à une méconnaissance de la loi...</p>

worden.	Ensuite, les mesures adéquates pourront être prises.
Unia wil graag bijdragen aan dit onderzoek en is – samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Koning Boudewijnstichting en het College van Procureurs-generaal – partner in een onderzoeksproject dat meer bepaald tot doel heeft het seponeringsbeleid te onderzoeken.	Unia est disposé à contribuer à cette recherche et est partenaire – avec l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, la Fondation Roi Baudouin et le Collège des Procureurs-généraux – dans un projet de recherche qui a notamment pour but d’étudier la politique de classements sans suite.
Unia wenst in dit stadium alvast de instructies uit de Omzendbrief COL13/2013 in herinnering te brengen. In deze Omzendbrief wordt onder meer gesteld: <i>“De reactie van het openbaar ministerie moet aan elk individueel geval aangepast zijn, zonder automatismen en rekening houdende met de persoonlijkheid van de dader en het slachtoffer. Indien er op zijn minst niet door de parketmagistraat of de magistraat bij het arbeidsauditoraat op de van kracht zijnde gedragsregels werd gewezen, <u>moet de zonder gevolgstelling voor opportuniteitsmotieven worden uitgesloten.</u>”</i>	A ce stade, Unia souhaite en tout cas rappeler les instructions de la Circulaire COL13/2013 , qui stipule entre autres : <i>“La réaction du ministère public doit être adaptée à chaque cas spécifique, sans tomber dans les automatismes et en tenant compte de la personnalité de l’auteur et de la victime. <u>Le classement sans suite d’opportunité est à proscrire, sans qu’il y ait au minimum un rappel de la norme par le magistrat du parquet ou de l’auditorat.</u>”</i>
11. Politie / Justitie – Police/Justice	
<p><u>Dhr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Welke opleidingen voor politiemensen en magistraten bieden beide instellingen aan? Is er vanwege die spelers belangstelling voor die vormingen? Hebben beide instellingen de resultaten van die vormingen al geëvalueerd?</p>	<p><u>Mr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Quelles formations les deux institutions offrent-elles aux policiers et magistrats ? Ces formations rencontrent-elles un intérêt de la part de ces acteurs ? Les deux institutions ont-elles déjà évalué l’impact de ces formations ?</p>

<p><u>Dhr. Thiéry, MR</u></p> <p>Naast de specifiek daartoe opgerichte instanties spelen de eerstelijnsactoren een belangrijke rol bij de bestrijding van discriminatie en de behandeling ervan. Hoe werken Unia en het IGVM samen met de diensten van de politie en van het gerecht? Worden gegevens, best practices, ervaringen enzovoort uitgewisseld? Wordt de opvolging door politie en gerecht van de ergste gevallen als toereikend en passend ingeschat? Kunnen aanbevelingen worden geformuleerd ter attentie van de diensten van de politie en van het gerecht?</p>	<p><u>Mr. Thiéry, MR</u></p> <p>À côté des organes dédiés, les acteurs de première ligne jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les discriminations et leur traitement. Comment Unia et l'IEFH collaborent-ils avec les services de la Police et de la Justice ? Existe-t-il des échanges, en termes d'informations, de bonnes pratiques, d'expérience, etc. ? Le suivi policier et judiciaire des cas les plus graves est-il jugé suffisant et adéquat ? Des recommandations pourraient-elles être formulées à l'égard des services de la Police et de la Justice ?</p>
<p>Enkele vragen van leden van de Commissie hadden betrekking op de opleidingen voor magistraten en politie en op de samenwerking met hen.</p>	<p>Quelques questions de membres de la Commission concernaient les formations pour les magistrats et la police ainsi que la collaboration avec ces acteurs</p>
<p>De samenwerking met de magistratuur en de politie wordt geregeld in de Omzendbrief COL13/2013. Deze Omzendbrief voorziet onder meer in de aanstelling van referentiemagistraten en referentiepolitieambtenaren inzake discriminatie en haatmisdrijven. Het aanstellen van referentiemagistraten en referentiepolitie-ambtenaren is volgens Unia een goede zaak. Unia dringt er dan ook op aan dat deze referentiepersonen overal daadwerkelijk worden aangesteld en dat hun contactgegevens systematisch worden medegedeeld.</p>	<p>La collaboration avec la magistrature et la police est régie par la circulaire COL13/2013. Celle-ci prévoit entre autres la désignation de magistrats de référence et de fonctionnaires de police de référence en matière de discrimination et de délits de haine. La désignation de ces magistrats et de ces fonctionnaires de police de référence est une bonne chose selon Unia, qui insiste dès lors pour que ces personnes de référence soient effectivement désignées partout et que leurs coordonnées soient systématiquement communiquées.</p>
<p>De Omzendbrief bevat ook bepalingen in verband met de onderlinge samenwerking. De parketmagistraten, auditoraten en politie-ambtenaren kunnen bijvoorbeeld Unia rechtstreeks contacteren om informatie te</p>	<p>La Circulaire contient aussi des dispositions relatives à la collaboration entre les acteurs. Les magistrats du parquet, les auditorats et les fonctionnaires de police peuvent par exemple contacter directement Unia pour obtenir des</p>

<p>verkrijgen over discriminatie en haatmisdrijven; ze beschikken over een lexicon en jaarlijks wordt een overleg georganiseerd.</p>	<p>informations sur les discriminations et les délits de haine; ils disposent aussi d'un lexique et une concertation annuelle est organisée.</p>
<p>In het kader van de Omzendbrief COL13/2013 worden ook opleidingen georganiseerd. Deze worden gemeenschappelijk aan de referentiemagistraten en de referentie-politieambtenaren gegeven. De opleiding duurt twee dagen en wordt georganiseerd per gerechtelijk arrondissement. De COL13/2013-opleiding laat tevens toe om efficiënte netwerken uit te bouwen met de magistraten en de politieambtenaren. Er is voor elke COL13/2013-opleiding een follow-up evaluatie voorzien en er worden terugkomdagen georganiseerd. Er is duidelijk belangstelling voor deze opleidingen, die al sinds 2014 worden verstrekt. In 2016 waren er bijvoorbeeld 7 COL13/2013-opleidingen voor referentie-personen en 8 COL13/2013-<i>maat</i>opleidingen voor zones. In totaal konden op die manier zowat 200 deelnemers worden bereikt in 2016³⁴.</p>	<p>Des formations sont également mises sur pied dans le cadre de la Circulaire COL13/2013. Elle est donnée conjointement aux magistrats de référence et aux fonctionnaires de police de référence. La formation dure deux jours et est organisée par arrondissement judiciaire. La formation COL13/2013 permet par ailleurs de constituer des réseaux efficaces avec les magistrats et les fonctionnaires de police. Pour chaque formation COL13/2013, une évaluation de suivi est prévue ainsi que des journées où les participants se retrouvent. Ces formations, qui sont données depuis 2014 déjà, suscitent un intérêt manifeste. En 2016, il y a eu par exemple 7 formations COL13/2013 pour les personnes de référence et 8 formations COL13/2013 sur mesure pour les zones. Cela a permis de toucher au total quelque 200 participants en 2016³⁵.</p>
<p>Heikel punt blijft evenwel de aanduiding van de referentiepolitie-ambtenaren binnen bepaalde zones en het centraliseren van de</p>	<p>Ce qui reste cependant un point sensible, c'est la désignation des fonctionnaires de police de référence dans certaines zones et la</p>

³⁴ Zie *Jaarverslag Conventie Federale Politie + Unia 2016*, p. 21-22. Zie ook het globale overzicht op p. 23, nl. Federale politie basissokkel wettelijk kader: 357 deelnemers; opleiding COL13/2013 voor referentiepersonen: 95 deelnemers; maatopleiding COL13/2013 voor zones: 95 deelnemers; HPM Train the trainer: 36 deelnemers; Rainbowhouse BHG Homofobie: 119 deelnemers en andere maatopleidingen voor politiezones: 182 deelnemers.

³⁵ Voir *Rapport annuel Convention Police fédérale + Unia 2016*, p. 21-22. Voir aussi l'aperçu global p. 23: Police fédérale socle de base cadre légal: 357 participants; formation COL13/2013 pour personnes de référence: 95 participants; formation sur mesure COL13/2013 pour les zones: 95 participants; Formation de formateurs: 36 participants ; Rainbowhouse RBC Homophobie: 119 participants et autres formations sur mesure pour les zones de police: 182 participants.

<p>contactgegevens van de referentiepolitieambtenaren.</p>	<p>centralisation de leurs coordonnées.</p>
<p>In zijn Evaluatieverslag heeft Unia de samenwerking met de magistratuur en de politie geëvalueerd. Voor meer details verwijzen we graag naar het Evaluatieverslag. Daaruit blijkt dat bepaalde zaken nog voor verbetering vatbaar zijn. Om één voorbeeld aan te halen: de Omzendbrief stelt dat de politie een proces-verbaal moet opstellen bij elke aanwijzing of vaststelling van feiten van discriminatie of haatmisdrijven, ook al meent ze dat er geen misdrijf is. Niettemin merkt Unia dat er toch nog vaak gewerkt wordt met een vereenvoudigd proces-verbaal of zelfs een informatierapport.</p>	<p>Dans son Rapport d'évaluation, Unia a évalué la collaboration avec la magistrature et la police. Nous vous renvoyons à ce rapport pour plus de détails. Il en ressort que des améliorations sont possibles pour certains aspects. Pour ne citer qu'un exemple : la Circulaire indique que la police doit dresser un procès-verbal pour toute indication ou constatation de faits de discrimination ou de délit de haine, même si elle estime qu'il n'y a pas d'infraction. Unia n'en constate pas moins que l'on utilise encore souvent un procès-verbal simplifié, voire un rapport d'information.</p>
<p>Wat de opleidingen voor magistraten en politie betreft, kunnen wij vermelden dat Unia, naast bij de hiervoor reeds aangehaalde COL13/2013-opleiding, ook nog betrokken is bij de volgende opleidingen.</p>	<p>En ce qui concerne les formations pour les magistrats et la police, nous pouvons indiquer qu'en plus de la formation COL13/2013 évoquée plus haut, Unia est aussi impliqué dans les formations suivantes.</p>
<p>Vooreerst de opleidingen aan de federale en lokale politie in het kader van een Conventie met Binnenlandse Zaken (die gestopt is in 2017). Voor een overzicht van deze opleidingen verwijzen wij graag naar de verschillende <i>Jaarverslagen Conventie Federale Politie-Unia</i> die op onze website staan. Alle opleidingen in het kader van deze Conventie worden systematisch geëvalueerd. Organisatorische obstakels bij de Politie, maar ook de actualiteit, zorgden er jammer genoeg voor dat de opleidingen niet steeds georganiseerd raakten en dat er voor bepaalde opleidingen een dalend</p>	<p>Il y a tout d'abord les formations données à la police fédérale et locale dans le cadre d'une Convention avec le ministère de l'Intérieur (qui a pris fin en 2017). Pour avoir un aperçu de ces formations, nous vous renvoyons aux différents <i>Rapports annuels Convention Police fédérale-Unia</i> qui figurent sur notre site internet. Toutes les formations dans le cadre de cette Convention sont systématiquement évaluées. Malheureusement, en raison d'obstacles organisationnels et/ou l'actualité au niveau de la police, ces formations n'ont pas toujours pu être organisées ou ont parfois attiré moins de participants.</p>

<p>deelnemersaantal was.</p>	
<p>Unia werkt ook vormingen op maat uit voor specifieke politiezones. Daarnaast is Unia betrokken bij het project Holocaust, Politie en Mensenrechten, samen met de federale politie en de Kazerne Dossin. Unia komt in dit project onder meer tussen in de <i>train the trainer</i>-opleiding met een module over de antidiscriminatiewetgeving.</p>	<p>Unia élabore également des formations sur mesure pour des zones de police spécifiques et participe au projet Holocauste, Police et Droits de l’homme, avec la police fédérale et la Caserne Dossin. Dans ce projet, Unia intervient entre autres dans la formation <i>train the trainer</i>, avec un module sur la législation antidiscrimination.</p>
<p>Unia neemt, op vraag van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding, ook deel aan de tweejaarlijkse opleiding aan magistraten en gerechtelijke stagiairs. Par taalrol volgen circa zestig deelnemers deze opleiding, die twee dagen duurt. Er wordt tijdens de opleiding dieper ingegaan op discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven. Ook deze opleiding wordt systematisch geëvalueerd en bijgeschaafd en verbeterd.</p>	<p>A la demande de l’Institut de Formation judiciaire, Unia prend également part à la formation bisannuelle pour les magistrats et stagiaires judiciaires. Environ 60 participants par rôle linguistique suivent cette formation, qui s’étend sur deux jours. On y analyse plus en profondeur la discrimination, les discours de haine et les délits de haine. Cette formation est elle aussi systématiquement évaluée, affinée et améliorée.</p>
<p>Ten slotte werkt Unia mee aan de gespecialiseerde opleiding cyberhate voor referentiemagistraten. Dit gebeurt eveneens op vraag van het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding. Tijdens deze opleiding presenteert Unia onder meer een praktische casus over cyberhate en wordt dieper ingegaan op de medewerking die Unia verleent aan de monitoring van de gedragscode die de grote spelers van het internet hebben aangenomen tegen haatzaaien op het internet, onder impuls van de Europese Commissie.</p>	<p>Enfin, Unia collabore à la formation spécialisée sur la cyberhaine pour les magistrats de référence, également à la demande de l’Institut de Formation judiciaire. Au cours de cette formation, Unia présente notamment un cas pratique de cyberhaine et aborde plus en profondeur la collaboration qu’Unia apporte au suivi du code de bonne conduite adopté par les grands acteurs de l’internet stimulés par la Commission européenne contre la diffusion de discours de haine sur internet.</p>

12. Alternatieve strafmaatregelen – Sanctions alternatives

Mvr. Onkelinx, PS

De Evaluatiecommissie heeft aangegeven dat zij verder onderzoek zou doen naar alternatieven voor straffen. Er werd bijvoorbeeld gesproken over bemiddeling en dialoog. Wat is de mening van de organisaties? Zijn zware en ontradende straffen nodig? Of zijn alternatieve sancties beter?

Mme. Onkelinx, PS

La Commission d'évaluation a indiqué son intention de poursuivre ses recherches dans le domaine des sanctions alternatives. Il a notamment été question de médiation et de dialogue. Qu'en pensent les organisations? Des sanctions lourdes et dissuasives sont-elles nécessaires? Ou faut-il privilégier des sanctions alternatives?

Er werd door een lid van de Commissie gevraagd naar het standpunt van Unia over alternatieve sancties

Un membre de la Commission a demandé quel était le point de vue d'Unia sur les sanctions alternatives.

Zoals in het Evaluatieverslag van Unia werd gesteld, is Unia geen voorstander van een louter repressieve aanpak van racisme en discriminatie. Unia dringt erop aan dat de gerechtelijke actoren investeren in **alternatieve maatregelen** met een positieve impact voor zowel de dader als het slachtoffer. Alternatieve maatregelen leveren immers vaak een sneller en alleszins constructiever resultaat op. Al in 2012 publiceerde Unia een verkennend onderzoek³⁶, dat werd uitgevoerd door het Leuvens Instituut voor Criminologie, over de toepassing van alternatieve maatregelen. Het bevatte zowel een luik over de daders als een luik over de slachtoffers. Unia juicht dan ook het initiatief van de Evaluatiecommissie toe om hierrond

Comme il est dit dans le rapport d'évaluation d'Unia, Unia n'est pas partisan d'une approche purement répressive du racisme et de la discrimination, mais insiste pour que les acteurs judiciaires investissent dans des **mesures alternatives** ayant un impact positif aussi bien pour l'auteur que pour la victime. En effet, les mesures alternatives produisent souvent un résultat plus rapide et certainement plus constructif. Dès 2012, Unia publiait une enquête exploratoire sur l'application des mesures alternatives³⁷, réalisée par le Leuvens Instituut voor Criminologie. Elle comportait aussi bien un volet consacré aux auteurs qu'un volet consacré aux victimes. Unia applaudit dès lors à l'initiative de la Commission d'évaluation de poursuivre les recherches

³⁶ 'Naar alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven' (2012, LINC i.o.v. het Centrum [Unia]). Beschikbaar op www.unia.be.

³⁷ 'Vers des mesures alternatives dans la lutte contre les discriminations et les délits de haine' (2012, LINC à la demande du Centre [Unia]). Disponible sur www.unia.be.

<p>verder onderzoek te willen doen.</p>	<p>dans ce domaine.</p>
<p>Unia benadrukt nu reeds in bepaalde dossiers om alternatieve maatregelen te overwegen, maar stelt in de praktijk vast dat er een structureel probleem is op het gebied van het aanbod. Unia pleit daarom voor een grotere investering in het uitwerken van alternatieve maatregelen onder de vorm van modules die pertinent zijn voor wat betreft de specifieke inbreuken op de antidiscriminatie wetgeving.</p>	<p>Aujourd’hui déjà, Unia souligne dans certains dossiers la nécessité d’envisager des mesures alternatives, mais constate dans la pratique qu’il y a un problème structurel sur le plan de l’offre. C’est pourquoi Unia plaide pour que l’on investisse davantage dans l’élaboration de mesures alternatives dans des modules pertinents par rapport aux infractions spécifiques aux législations anti-discrimination.</p>
<p>Overigens zoekt Unia actief mee naar het ontwikkelen van een dergelijk aanbod. In het verleden was Unia betrokken bij enkele pilootprojecten die trouwens erg succesvol waren. Op termijn zouden aldus modules moeten ontstaan waarop de verschillende actoren kunnen terugvallen. Modules die overigens rekening houden met de aard van het misdrijf om te bepalen welke alternatieve sanctie het meest aangewezen is.</p>	<p>Unia participe du reste activement à la recherche sur le développement d’une telle offre. Dans le passé, Unia a été impliqué dans quelques projets pilotes, qui ont d’ailleurs été des réussites. À terme, des modules auxquels les différents acteurs peuvent faire appel devraient donc voir le jour. Ces modules tiennent compte de la nature du délit pour déterminer quelle sanction alternative est la plus appropriée.</p>
<p>Ten slotte moet in deze materie ook steeds rekening worden gehouden met het profiel van de dader. Zo blijkt uit onderzoek over haatboodschappen bijvoorbeeld dat er ‘overtuigingsdaders’, ‘instrumentalisten of activisten’ en ‘incidentalisten’ zijn; en dat het strafrechtelijke antwoord anders moet zijn naargelang de daders tot één van deze drie groepen behoren.</p>	<p>Enfin, il faut aussi toujours tenir compte dans cette matière du profil de l’auteur. Des recherches sur les discours de haine font par exemple apparaître qu’il existe des ‘auteurs convaincus’, des ‘instrumentalistes ou activistes’ et des ‘incidentalistes’ et que la réponse pénale doit être différente selon la catégorie à laquelle appartiennent les auteurs.</p>

13. Rechtspraak – Jurisprudence & strategic litigation

Mvr. Van Peel, NVA

De spreekster zou graag willen weten hoe de databank van Unia over de rechtspraak kan worden verbeterd en eventueel toegankelijker kan worden gemaakt. Op welke manier tracht Unia uit de gegevens van de databank richtlijnen te distilleren? De spreekster heeft namelijk wat bedenkingen bij bepaalde richtlijnen en ook bij het Evaluatieverslag van Unia. Er komt namelijk regelmatig een bepaalde politieke stem naar voren komt. Unia geeft bijvoorbeeld aan met welke juridische uitspraken zij het niet eens is. Is het wel de taak van een onafhankelijke instantie om dat mee te delen?

Mme. Van Peel, NVA

L'intervenante demande comment la banque de données d'Unia sur la jurisprudence pourrait être améliorée et éventuellement devenir plus accessible. De quelle façon Unia procède-t-elle pour élaborer des directives à partir des informations contenues dans cette banque de données? L'intervenante se pose des questions sur certaines directives, ainsi que sur le rapport d'évaluation d'Unia. En effet, cette dernière manifeste régulièrement certaines orientations politiques. Ainsi, Unia pointe par exemple les décisions judiciaires qu'elle juge contestables. Est-ce bien le rôle d'une instance indépendante de communiquer ce genre d'informations?

Dhr. Dallemagne, cdH

Hoeveel rechtszaken hebben beide instellingen de jongste jaren ingeleid? Hebben beide instellingen alle gewenste rechtszaken kunnen voeren, of werden ze geconfronteerd met beperkingen om budgettaire redenen?

Mr. Dallemagne, cdH

Combien d'actions en justice les deux institutions ont-elles lancé ces dernières années? Ces deux institutions ont-elles pu mener toutes les actions qu'elles souhaitaient ou ont-elles été limitées pour des raisons budgétaires?

Dhr. Thiéry, MR

De instanties die gevallen van discriminatie te behandelen krijgen, geven terecht de voorkeur aan dialoog; pas in laatste instantie worden gerechtelijke stappen gezet. Welke alternatieve vormen van geschillenbeslechting worden gebruikt? Hoe evalueren Unia en het IGVM hun efficiëntie? Worden veel gevallen van recidive vastgesteld? Wordt in voorkomend geval een andere benadering toegepast?

Mr. Thiéry, MR

Le dialogue est, à juste titre, privilégié par les organismes saisis de cas de discrimination. C'est en dernier recours qu'une action judiciaire est intentée. Quels modes alternatifs de règlement des conflits sont utilisés ? Comment Unia et l'IEFH évaluent-ils leur efficacité ? Constate-t-on de nombreux cas de récidence ? Y a-t-il le cas échéant une différence dans l'approche ?

Enkele leden hadden vragen over de **databank** met rechtspraak van Unia, de

Plusieurs membres avaient des questions sur la **banque de données** d'Unia

<p>ingeleide rechtszaken en meer algemeen de strategie van Unia in verband met het voeren van rechtszaken.</p>	<p>sur la jurisprudence les actions en justice intentées et, plus généralement, la stratégie d’Unia concernant les actions en justice.</p>
<p>Met het oprichten van een onafhankelijke openbare instelling zoals Unia, wil de overheid aan personen die gediscrimineerd worden een alternatief bieden om – naast de weg via de rechtbank – oplossingen te vinden. Daarom heeft Unia beslist om prioriteit te geven aan de buitengerechtelijke weg.</p>	<p>En créant une institution publique indépendante telle qu’Unia, les pouvoirs publics veulent offrir aux personnes discriminées une alternative pour trouver des solutions, en plus de la voie judiciaire. C’est pourquoi Unia a décidé d’accorder la priorité à la voie extrajudiciaire.</p>
<p>Unia streeft in het geval van discriminatie in eerste instantie dan ook steeds naar een buitengerechtelijke oplossing. Met akkoord van de melder wordt de tegenpartij in kennis gesteld van de melding en uitgenodigd om zijn versie van de feiten en eventuele argumentatie over te maken. Indien er voldoende aanwijzingen zijn van een inbreuk om de antidiscriminatie-wetgeving tracht Unia eerst om via dialoog tot een akkoord te komen dat aanvaardbaar is voor alle betrokken partijen.</p>	<p>Dans les cas de discrimination, Unia commence donc toujours par rechercher une solution extrajudiciaire. Avec l’accord de l’auteur du signalement, la partie adverse est informée du signalement et est invitée à transmettre sa version des faits ainsi que son éventuelle argumentation. S’il y a suffisamment d’indices d’une infraction à la législation antidiscrimination, Unia s’efforce d’abord de parvenir par le dialogue à un accord qui est acceptable pour toutes les parties concernées.</p>
<p>In een ideaal scenario komt het tot een akkoord over de volgende aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erkenning van de discriminatie of fout; - Herstel of genoegdoening voor het slachtoffer (zoals excuses, nieuwe kans, schadevergoeding ...); - Formele verbintenis van non-discriminatie in de toekomst; - Zo nodig structurele en/of preventieve maatregelen (zoals opleiding, aanpassing beleid ...); 	<p>Dans un scénario idéal, on parvient à un accord sur les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance de la discrimination ou de la faute; - Réparation ou solution satisfaisante pour la victime (comme des excuses, une nouvelle chance, une compensation financière...); - Engagement formel de non-discrimination à l’avenir; - Si nécessaire, mesures structurelles et/ou préventives (telles que formation, adaptation de la politique...);

<p>- Communicatie van het resultaat voor sensibiliseringsdoeleinden.</p>	<p>- Communication du résultat à des fins de sensibilisation.</p>
<p>Betreft het haatmisdrijven, dan is de zaak in handen van de politie en/of het parket en kan Unia, bijvoorbeeld via een eenvoudige klacht of burgerlijke partijstelling, aansturen op alternatieve maatregelen.</p>	<p>S'il s'agit de délits de haine, l'affaire est alors entre les mains de la police et/ou du parquet et Unia peut pousser à des mesures alternatives, par exemple par une plainte simple ou une constitution de partie civile.</p>
<p>Betreft het ten slotte haatboodschappen dan geeft Unia de voorkeur aan een constructieve dialoog en aan capaciteitsversterking (<i>empowerment</i>) van de melder; tenzij het gaat om georganiseerde of uiterst flagrante inbreuken, zoals aanzetten tot geweld.</p>	<p>Enfin, s'il s'agit de discours de haine, Unia donne la préférence à un dialogue constructif et au renforcement des capacités (<i>empowerment</i>) du requérant, à moins qu'il ne s'agisse d'infractions organisées ou extrêmement flagrantes, comme l'incitation à la violence.</p>
<p>Slechts in uitzonderlijke gevallen gaat Unia naar de rechtbank (ongeveer in 1 % van de dossiers). Het betreft voornamelijk zaken van <i>strategic litigation</i>. Wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk is, het dossier goed onderbouwd is en een duidelijke maatschappelijke relevantie heeft, of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn, dan kan Unia beslissen om met toestemming van het slachtoffer een beroep te doen op de rechtbank. Deze bevoegdheid kan ook ingezet worden als <i>ultimum remedium</i> wanneer de tegenpartij weigert om in dialoog te gaan of zich ondanks duidelijke indicaties van discriminatie onredelijk opstelt.</p>	<p>Ce n'est que dans des cas exceptionnels qu'Unia saisit le tribunal (environ dans 1 % des dossiers). Il s'agit principalement d'affaires de <i>strategic litigation</i>. Quand une solution extrajudiciaire n'est pas possible, que le dossier est bien étayé et constitue clairement un enjeu de société ou lorsque les faits sont particulièrement graves, Unia peut décider, avec l'accord de la victime, d'avoir recours à la justice. Cette compétence peut aussi être utilisée comme ultime recours, lorsque la partie adverse refuse le dialogue ou adopte une attitude déraisonnable, malgré les indications manifestes de discrimination.</p>
<p>In de voorbije vijf jaar was het aantal gerechtelijke dossiers als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2013: 8 strafrechtelijk en 6 burgerrechtelijk; 	<p>Au cours des cinq dernières années, le nombre de dossiers judiciaires s'établit comme suit :</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 2014: 8 strafrechtelijk en 6 burgerrechtelijk; • 2015: 7 strafrechtelijk en 7 burgerrechtelijk; • 2016: 9 strafrechtelijk en 9 burgerrechtelijk; • 2017: 2 strafrechtelijk en 11 burgerrechtelijk. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2013: 8 au pénal et 6 au civil; • 2014: 8 au pénal et 6 au civil; • 2015: 7 au pénal et 7 au civil; • 2016: 9 au pénal et 9 au civil; • 2017: 2 au pénal et 11 au civil.
<p>De website van Unia (www.unia.be) bevat een databank met rechtspraak die vrij geconsulteerd kan worden. De rechtspraak in de databank is enerzijds afkomstig van de rechtszaken waarin Unia zelf betrokken partij was.</p> <p>Anderzijds voorziet de Omzendbrief COL13/2013 in de verplichting voor de parketmagistraten (ook bij de afdeling jeugd) en de arbeidsauditeurs om automatisch alle afschriften van de vonnissen en arresten met betrekking tot discriminatie en haatmisdrijven door te sturen aan Unia en/of het Instituut. Een dergelijke verplichting bestaat niet in burgerrechtelijke zaken en lijkt volgens Unia daar ook moeilijk te realiseren.</p>	<p>Le site internet d’Unia (www.unia.be) contient une banque de données sur la jurisprudence, qui peut être librement consultée. La jurisprudence dans cette banque de données provient en partie des actions en justice dans lesquelles Unia a lui-même été partie.</p> <p>D’autre part, la Circulaire COL13/2013 prévoit l’obligation pour les magistrats du parquet (y compris à la section jeunesse) et les auditeurs du travail de transmettre automatiquement à Unia et/ou à l’Institut toutes les copies des jugements et des arrêts en matière de discrimination et de délits de haine. Une telle obligation n’existe pas en matière civile, où elle serait difficile à mettre en œuvre.</p>
<p>In de databank met rechtspraak kan gezocht worden aan de hand van een zoekmotor. Daarnaast plaatst Unia ook samenvattingen van rechtspraak op haar website (onder andere Raad van State, Hof van Justitie van de Europese Unie, geannoteerde versie VN Verdrag Handicap ...).</p>	<p>Un moteur de recherche permet de faire des recherches dans cette banque de données. D’autre part, Unia publie aussi sur son site internet des synthèses de la jurisprudence (entre autres : Conseil d’État, Cour de Justice de l’Union européenne, version annotée de la Convention de l’ONU sur le handicap,...).</p>

<p>Unia geeft op deze arresten een louter juridische commentaar, onder meer op grond van de antwoorden die het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft gegeven op de prejudiciële vragen die aan haar werden gesteld. De website van Unia bevat twee instrumenten daartoe: Curia ‘rechtspraak per criterium’ en Curia ‘rechtstechniek’. De arresten van het Hof van Justitie geven bijvoorbeeld meer duidelijkheid over wat dient verstaan te worden onder directe discriminatie en verschuiving van de bewijslast. Deze juridische commentaar werd ook verwerkt in het Evaluatieverslag van Unia.</p>	<p>Unia donne sur ces arrêts un commentaire purement juridique, entre autres sur la base des réponses données par la Cour de Justice de l’Union européenne aux questions préjudicielles qui lui sont posées. Le site d’Unia comporte deux instruments pour cela : Curia ‘jurisprudence par critère’ et Curia ‘approche technique’. Les arrêts de la Cour de Justice clarifient par exemple ce qu’il faut entendre par discrimination directe et glissement de la charge de preuve. Ces commentaires juridiques sont aussi intégrés dans le Rapport d’évaluation d’Unia.</p>
---	--

14. Nationaal mensenrechtenmechanisme – INDH

<p><u>Mvr. Onkelinx, PS</u></p> <p>De spreker vraagt zich ook af of Unia en het IGVM geraadpleegd zijn met betrekking tot de oprichting van het nationaal mensenrechten-mechanisme.</p>	<p><u>Mme. Onkelinx, PS</u></p> <p>L’intervenante se demande également si Unia et l’IEFH ont été consultés concernant la création du mécanisme national des droits de l’homme.</p>
<p><u>Dhr. Flahaux, MR</u></p> <p>Ten slotte had de spreker vernomen dat Unia en het IGVM een gemeenschappelijk gebouw zouden krijgen. Wil dat zeggen dat de twee instellingen op termijn gaan fusioneren? De spreker zou er geen bezwaar tegen hebben, gezien de beschikbare middelen daardoor efficiënt zouden kunnen worden gebruikt.</p>	<p><u>Mr. Flahaux, MR</u></p> <p>Enfin, il est revenu aux oreilles du membre qu’Unia et l’IEFH disposeraient d’un bâtiment commun. Cela signifie-t-il que les deux institutions vont fusionner à terme? Le membre n’y verrait aucune objection, étant donné que cela permettrait d’utiliser efficacement les ressources disponibles.</p>
<p><u>Mvr. Jiroflée, sp.a</u></p> <p>De vertegenwoordigers van Unia gaven reeds duidelijk aan hoe zij de organisatie van het eenheidsloket zagen. Naast de oprichting van een eenheidsloket, werd door de</p>	<p><u>Mme. Jiroflée, sp.a</u></p> <p>Les représentants d’Unia ont déjà clairement indiqué comment ils concevaient l’organisation du guichet unique. En plus de la création d’un guichet unique, il a été recommandé par la</p>

<p>Evaluatiecommissie aanbevolen om een nationaal mensenrechteninstituut op te richten. Is dat mensenrechteninstituut volgens Unia meer dan een eenheidsloket? Zou het een volledig nieuwe organisatie zijn? Zou het mensenrechteninstituut de andere organisaties overkoepelen?</p>	<p>Commission d'évaluation de créer un institut national des droits de l'homme. Unia considère-t-il que cet institut n'est pas simplement un guichet unique? Serait-il une organisation totalement nouvelle? L'institut national des droits de l'homme chapeauterait-il les autres organisations?</p>
<p><u>Dhr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Hoe verhoudt het uniek loket zich tot het "mensenrechtenmechanisme" waarvan de regering oprichting heeft toegezegd? Worden de beide instellingen betrokken bij de reflectie over en de tenuitvoerlegging van dat mechanisme? Welk standpunt nemen zij in over de oprichting ervan? Wordt het een interfederale instantie belast met alle mensenrechtenvraagstukken (waaronder discriminatie), die met name alle instanties zal omvatten die momenteel met die aangelegenheden zijn belast (Unia, het IGVM en de Vlaamse Ombudsdienst Gender)? Hoe denken de beide instellingen hun optreden bij de gehele bevolking bevattelijker te maken? Zal de oprichting van één enkel orgaan tot meer bevattelijkheid bijdragen?</p>	<p><u>Mr. Dallemagne, cdH</u></p> <p>Comment le guichet unique s'articule-t-il par rapport au « Mécanisme des droits humains » que le gouvernement s'est engagé à mettre sur pied ? Les deux institutions sont-elles impliquées dans la réflexion et la mise en œuvre de ce mécanisme ? Quelle est leur position par rapport à la création de ce « mécanisme » ? S'agira-t-il d'une instance interfédérale chargée de l'ensemble des questions relatives aux droits humains (dont la discrimination), et qui intégrera notamment l'ensemble des instances en charge actuellement de ces questions (Unia, IEFH, ombudsman flamand pour le genre) ? Comment les deux institutions pensent-elles pouvoir améliorer la lisibilité de leur action auprès de l'ensemble de la population ? La création d'un organe unique participera-t-elle à une meilleure lisibilité ?</p>
<p><u>Dhr. Maingain, DéFI</u></p> <p>Hoe zullen de restbevoegdheden in het toekomstige NIRM worden behandeld? Zal die instelling ermee worden belast klachten te behandelen, slachtoffers te informeren en eventueel naar de rechter te stappen, zoals nu wordt gedaan door Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen? Zal een lijst van restbevoegdheden worden opgesteld met als opdracht voor het NIRM om die vormen van discriminatie aan te pakken?</p>	<p><u>Mr. Maingain, DéFI</u></p> <p>Comment seront traitées les compétences résiduelles au sein de l'INDH? Le mécanisme en question sera-t-il chargé de traiter des plaintes, d'informer les victimes et éventuellement d'aller en justice à l'instar d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes? Une liste de compétences résiduelles va-t-elle être établie avec mission pour l'INDH de prendre en charge ces discriminations?</p>
<p><u>Dhr. Thiéry, MR</u></p> <p>Tegen het einde van deze regeerperiode zou een Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens worden opgericht. Hoe zien Unia en het IGVM hun rol met betrekking tot de oprichting</p>	<p><u>Mr. Thiéry, MR</u></p> <p>Un Institut National des Droits de l'Homme devrait voir le jour d'ici la fin de la législature. Comment Unia et l'IEFH envisagent-ils leur rôle à la suite de la mise sur pied de ce nouvel</p>

<p>van die nieuwe instantie? Welk orgaan zal in voorkomend geval bevoegd zijn voor de behandeling van discriminatie, in het bijzonder discriminatie op grond van taal?</p>	<p>organe ? Le cas échéant, quel organe sera compétent pour le traitement des discriminations, et plus particulièrement des discriminations linguistiques ?</p>
<p>Het EU-bureau voor de grondrechten (FRA) heeft in een rapport naar aanleiding van zijn tiende verjaardag, een overzicht gemaakt van de voortgang van de fundamentele rechten in de EU.</p> <p>Het FRA geeft aan <i>«tien jaar geleden hadden 16 lidstaten een nationale mensenrechteninstelling waarvan 11 het A-statuuut hadden, 5 het B-statuuut en 1 het C-statuuut. In 2017 hebben 21 lidstaten een nationale mensenrechteninstelling geaccredieerd waarvan 17 het A-statuuut hebben en 6 het B-statuuut³⁸»</i>.</p> <p>Vandaag heeft België zelfs geen nationale mensenrechteninstelling met B-statuuut meer, ook al heeft Unia, in haar nieuwe vorm van interfederale instelling, de nodige stappen gezet om de B-accreditatie die aan het voormalige Centrum voor gelijkheid van kansen was toegekend te verkrijgen. Wat dat betreft zal ons dossier in mei onderzocht worden door het subcomité voor accreditaties.</p>	<p>Dans son rapport pour ses 10 ans, l'agence des droits fondamentaux (FRA) fait l'état d'avancement des droits fondamentaux au sein de l'UE.</p> <p>Elle indique <i>« il y a dix ans, 16 états membres avaient une INDH, dont 11 avaient le statut A, cinq le statut B et une le statut C. En 2017 21 Etats membres ont établis une INDH accréditée dont 17 ont le statut A et six le statut B³⁹»</i>.</p> <p>Aujourd'hui la Belgique n'a même plus d'INDH de statut B même si Unia, dans sa nouvelle forme d'Institution interfédérale a entamé les démarches pour récupérer l'accréditation B qui avait été reconnue à l'ancien Centre pour l'égalité des chances. A cet égard, notre dossier sera examiné par le sous-comité d'accréditation au mois de mai prochain.</p>
<p>Het is voor ons duidelijk dat België zich moet voorzien van een instantie of een mechanisme waardoor de A-accreditatie mogelijk wordt gemaakt, zoals</p>	<p>Pour nous, il est clair que la Belgique doit se doter d'une instance ou d'un mécanisme permettant l'accréditation A, comme indiqué dans l'accord de</p>

³⁸ Entre promesse et réalisations: 10 ans de droits fondamentaux dans l'UE, FRA, 2017.

³⁹ Between promise and delivery: 10 years of fundamental rights in the EU, FRA, 2017.

<p>aangegeven in het regeerakkoord. Dit orgaan zou minimaal de volgende kenmerken moeten hebben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechtspersoonlijkheid, • Een eigen budget, • Eigen personeel ; • Onafhankelijk zijn conform de principes van Parijs ; • Een interfederaal karakter. 	<p>gouvernement. Cet organe devrait avoir les caractéristiques minimales suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une personnalité juridique ; • Un budget propre ; • Du personnel propre ; • Être indépendant conformément aux Principes de Paris ; • Un caractère interfédéral.
<p>Dit mechanisme zou, ten andere, op de een of andere manier, rekening moeten houden met al de andere bestaande instellingen die, elk op hun domein, reeds actief zijn op het terrein van het bevorderen en eerbiedigen van bepaalde fundamentele rechten van burgers. Deze instellingen zijn overigens reeds actief binnen het Platform Mensenrechten (zie ook hieronder).</p>	<p>Par ailleurs, ce mécanisme devrait prendre en compte d'une manière ou d'une autre toutes les autres instances existantes et qui, chacune dans leur secteur, sont déjà actives dans la promotion et le respect de certains droits fondamentaux des citoyens. Ces instances sont d'ailleurs déjà actives au sein de la Plate-forme des droits de l'Homme (voir aussi ci-dessous).</p>
<p>Ten opzichte van wat nu reeds bestaat, zou een interfederaal mensenrechtenmechanisme het voordeel hebben als koppeling te functioneren, meer bepaald in het kader van de parallelle rapporteringen, tussen de verschillende actoren actief op internationaal vlak, in de VN (comités, speciale rapporteurs ...), in de Raad van Europa (ECRI, CPT, rapporteur voor Mensenrechten, Europees Hof voor de Rechten van de Mens ...) evenals in de Europese Unie (Handvest van de Grondrechten, FRA,</p>	<p>Par rapport à ce qui existe déjà, un mécanisme interfédéral des droits de l'Homme aurait l'avantage de servir d'interface, notamment dans le cadre de reportages parallèles, entre les nombreux acteurs internationaux, onusiens (comités, rapporteurs spéciaux, ...), issus du Conseil de l'Europe (ECRI, CPT, rapporteur droits de l'Homme, Cour européenne des droits de l'Homme, ...), ainsi que de l'Union européenne (Charte des droits fondamentaux, FRA, jurisprudence pertinente de la CJUE, ...). Personne n'exerce aujourd'hui cette</p>

<p>relevante rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie ...). Deze transversale missie wordt momenteel door niemand uitgevoerd. Dit mechanisme zou eveneens tot missie kunnen hebben de kennis over, en eerbiediging van, de mensenrechten te promoten op intern vlak. En het mechanisme zou kunnen overgaan tot een transversale monitoring van het overheidsbeleid op de verschillende bestuursniveaus, vanuit het perspectief van de mensenrechten.</p>	<p>mission transversale. Ce mécanisme pourrait également avoir pour mission de promouvoir la connaissance et le respect des droits de l'Homme au niveau interne. Il pourrait enfin procéder à un monitoring transversal des politiques publiques menées à tous les niveaux de pouvoir à l'aune des droits de l'Homme.</p>
<p>15. Platform Mensenrechten – Plateforme droits de l'Homme</p>	
<p><u>Mvr. Willaert, ecole-groen</u></p> <p>De Evaluatiecommissie beveelt aan (§ 153) om een overlegplatform op te richten tussen de verschillende gelijkheidsbevorderende organen van het land. Binnen zo een platform zouden aangepaste maatregelen kunnen worden genomen om de situaties van meervoudige discriminatie aan te pakken waarvoor meerdere van die organen bevoegd zijn. Hoe kijken de twee instellingen naar de eventuele oprichting van zo'n overlegplatform? Hoe worden door de gevallen van meldingen van meervoudige discriminatie aangepakt? Kunnen de twee instellingen voorbeelden geven?</p>	<p><u>Mme. Willaert, ecole-groen</u></p> <p>La Commission d'évaluation recommande (§ 153) de créer une plate-forme de concertation entre les différents organes de promotion de l'égalité du pays. Cette plate-forme permettrait de prendre des mesures appropriées de lutte contre les situations de discriminations multiples, une matière pour laquelle plusieurs de ces organes sont compétents. Quel regard portent les deux institutions sur la création éventuelle d'une telle plate-forme de concertation? Comment traitent-elles les cas de signalements de discriminations multiples? Peuvent-elles fournir des exemples en la matière?</p>
<p>Een lid van de Commissie heeft een vraag gesteld over het oprichten van een overlegplatform tussen de verschillende gelijkheidsbevorderende organen van het land en over de aanpak van meervoudige discriminatie.</p> <p>Unia en het Instituut maken deel uit van het Platform Mensenrechten, een gezamenlijk initiatief van 15 onafhankelijke publieke instellingen die een</p>	<p>Un membre de la Commission a posé une question sur la création d'une plateforme de concertation entre les différents organes du pays chargés de promouvoir l'égalité et sur la manière de s'attaquer aux discriminations multiples.</p> <p>Unia et l'Institut font partie de la Plateforme droits de l'Homme, une</p>

<p>mandaat hebben om bepaalde fundamentele rechten van al de personen die in België leven te beschermen en te promoten.</p>	<p>initiative commune de 15 institutions publiques indépendantes qui ont un mandat de protéger et de promouvoir certains droits fondamentaux de toutes les personnes vivant en Belgique.</p>
<p>Dit Platform omvat vandaag de volgende instellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gegevensbeschermingautoriteit ; • College van de Federale Ombuds-mannen ; • Comité P ; • Comité R ; • Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind ; • Centrale toezichtsraad voor het gevangeniswezen; • Hoge Raad voor de Justitie ; • Délégué général aux droits de l'enfant ; • Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ; • Kinderrechtencommissaris ; • Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; • Myria ; • Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens ; • Steunpunt Armoedebestrijding ; • Unia. 	<p>La Plate-forme réunit aujourd'hui les instances suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorité sur la protection des données ; • Collège des médiateurs fédéraux ; • Comité P ; • Comité R ; • Commission nationale des droits de l'enfant ; • Conseil central de surveillance pénitentiaire ; • Conseil supérieur de la justice ; • Délégué général aux droits de l'enfant ; • Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; • Kinderrechtencommissaris ; • Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; • Myria ; • Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens; • Service de lutte contre la pauvreté ; • Unia.
<p>Deze instellingen ontmoeten elkaar één maal per maand. Ze overleggen over</p>	<p>Ces institutions se rencontrent une fois par mois. Elles se concertent sur les</p>

<p>zaken van algemeen belang (zoals de publicatie van parallele rapporten in het kader van de periodieke mensenrechtenrapporteringen), ze ontvangen externe bezoekers (FRA, dienst mensenrechten FOD Justitie en FOD Buitenlandse Zaken, middenveld ...).</p>	<p>matières d'intérêt général (par exemple par la publication d'un rapport parallèle à l'examen périodique universel), elles reçoivent également des invités extérieurs (FRA, service droits de l'Homme du SPF justice ou du SPF affaires étrangères, société civile, ...)</p>
<p>Daarnaast werken de instellingen ook samen in dossiers, zowel betreffende het zoeken naar een buitengerechtelijke oplossing als betreffende gerechtelijke acties. Hierboven werd reeds verwezen naar de rechtszaak over een vrouw die ontslagen werd omdat ze kanker had en daardoor langdurig afwezig was⁴⁰. Een paar dagen nadat de vrouw te horen had gekregen dat ze kanker had, bleek ze ook zwanger te zijn. In dit dossier werd nauw samengewerkt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p>	<p>D'autre part, les institutions collaborent aussi dans des dossiers, aussi bien pour rechercher une solution extrajudiciaire que par rapport à des actions judiciaires. Nous avons déjà évoqué plus haut le cas d'une femme licenciée en raison d'une absence de longue durée due à un cancer⁴¹. Quelques jours après avoir appris qu'elle avait le cancer, il s'est avéré qu'elle était aussi enceinte. Dans ce dossier, il y a eu une collaboration étroite avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.</p>
<p>Andere voorbeelden zijn de dossiers betreffende minderjarigen waarin doorverwezen wordt naar, of samengewerkt wordt met, de Kinderrechtencommissaris of de Délégué Général aux Droits de l'Enfant. Of nog de dossiers betreffende het intrekken van veiligheidsmachtigingen waarin doorverwezen wordt naar, of samengewerkt wordt met, de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer⁴².</p>	<p>D'autres exemples sont les dossiers relatifs à des mineurs, pour lesquels il y a un renvoi vers, ou une collaboration avec, le Kinderrechten-commissaris ou le Délégué Général aux Droits de l'Enfant. Ou encore des dossiers concernant le retrait d'autorisations de sécurité, pour lesquels il y a un renvoi vers, ou une collaboration avec, la Commission pour la Protection de la Vie privée⁴³. Enfin, cette collaboration se traduit également par des demandes d'avis</p>

⁴⁰ ArbRb. Gent (afdeling Kortrijk), 25 oktober 2016.

⁴¹ Trib. Travail Gand (section Courtrai), 25 octobre 2016.

⁴² Gegevensbeschermingsautoriteit.

⁴³ Autorité pour la protection des données.

<p>Ten slotte vertaalt deze samenwerking zich ook in wederzijdse adviesaanvragen betreffende dossiers die door een van de instellingen worden behandeld.</p>	<p>mutuels dans des dossiers traités par une des institutions.</p>
<p>16.Eenheidsloket – Guichet Unique</p>	
<p><u>Mvr. Onkelinx, PS</u></p> <p>Er moet een eenheidsloket komen waar men naar het slachtoffer luistert en hem of haar vervolgens naar de juiste organisatie stuurt. Daarvoor is er geen nieuwe wetgeving nodig. Unia en het IGVM kunnen reeds binnen de bestaande wetgeving een eenheidsloket oprichten.</p>	<p><u>Mme. Onkelinx, PS</u></p> <p>Il doit y avoir un guichet unique où la victime est écoutée, puis envoyée à l'organisation appropriée. Aucune nouvelle législation n'est nécessaire à cet effet. Unia et l'IEFH peuvent déjà mettre en place un guichet unique dans le cadre de la législation existante.</p>
<p><u>Mvr. Willaert, eco-lo-groen</u></p> <p>Ondanks de goede samenwerking, beveelt de Evaluatiecommissie aan (§ 152) een eenheidsloket op te richten, desnoods virtueel, om de burgers te helpen bij het identificeren van de instelling die bevoegd is om hun geval te behandelen. Een dergelijk eenheidsloket zou op zijn minst de verschillende beschermings-organen moeten verplichten om personen die een beroep op hen doen, naar de bevoegde instelling te verwijzen. Uit de uiteenzettingen kon de spreekster al opmaken dat de twee instellingen goed samenwerken. Hoe kijken de twee instellingen naar de mogelijkheid van zo'n eenheidsloket? Wat zit zo'n eenheidsloket nu in de weg? Zit er een evolutie aan te komen richting zo'n eenheidsloket?</p>	<p><u>Mme. Willaert, eco-lo-groen</u></p> <p>Malgré la bonne collaboration entre les deux institutions, la Commission d'évaluation recommande (§ 152) de créer un système de guichet unique, au besoin virtuel, pour aider les citoyens à identifier l'organisme compétent pour traiter leur cas. Au minimum, ce guichet unique devrait obliger les différents organismes de protection à orienter les personnes qui les interpellent vers l'organisme compétent. L'intervenante a pu constater, lors des exposés, que les deux institutions collaboraient de manière fructueuse. De quel oeil voient-elles, l'une et l'autre, un tel guichet unique? Quels obstacles empêchent-ils sa création? Peut-on prévoir une évolution favorable à la création d'un tel guichet unique?</p>
<p><u>Mvr. Van Hoof, CD&V</u></p> <p>Het eenheidsloket zal door geautomatiseerde doorverwijzing en gezamenlijke huisvesting een realiteit worden. In het buitenland zijn de sterkste instellingen deze die hun eigenheid</p>	<p><u>Mme. Van Hoof, CD&V</u></p> <p>Le guichet unique deviendra réalité grâce au renvoi automatisé et à l'hébergement commun. À l'étranger, les instances les plus solides sont celles qui conservent leurs spécificités et ne</p>

<p>bewaren en het verhaal van gelijke kansen M/V niet laat verdrinken in de andere discriminatiegronden. Zij boeken het meest vooruitgang. Het samenvoegen van de instellingen is voor mijn fractie geen optie, wel het boeken van efficiëntiewinsten. Hoe wordt het verhaal van eenheidsloket verzoend met een eigen promotie en communicatie van iedere instelling apart?</p>	<p>laissent pas le thème de l'égalité des chances hommes/femmes disparaître parmi les autres motifs de discrimination. Ce sont elles qui enregistrent les progrès les plus importants. La fusion des instances n'est pas une option pour le groupe de l'intervenante, pour qui il est surtout essentiel de réaliser des gains en termes d'efficacité. Comment la création d'un guichet unique peut-elle être conciliée avec le maintien d'une promotion et d'une communication distinctes pour chaque institution?</p>
<p><u>Mevr. Van Peel, NVA</u></p> <p>Tijdens de zitting verwees Unia naar hun 'groen nummer'. Het algemeen toegangsnummer voor IGVM, UNIA en Myria samen. De vraag is in welke mate is dit nummer eigenlijk bekend bij burgers? Kan Unia aangeven, middels statistieken: Hoe vaak wordt dit nummer gebeld? (per maand / per regio). En wanneer zijn de piekmomenten?</p>	<p><u>Mme. Van Peel, NVA</u></p> <p>Pendant la séance, Unia a évoqué son 'numéo vert', le numéro de téléphone général commun à l'IEFM, UNIA et Myria. La question est de savoir dans quelle mesure ce numéro est effectivement connu des citoyens? Unia peut-il indiquer, au moyen de statistiques, la fréquence à laquelle on téléphone à ce numéro (par mois / par région). Et quels sont les moments de pointe?</p>
<p>Verschillende leden van de Commissie hebben aan Unia vragen gesteld over het Eenheidsloket. Tijdens de hoorzitting van 31 januari 2018 werd reeds opgemerkt dat er al verschillende zaken bestaan op dat vlak.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al meer dan tien jaar zijn Unia en het Instituut bereikbaar via een gemeenschappelijk gratis telefoonnummer⁴⁴. - Unia en het Instituut werken samen in concrete dossiers, zowel betreffende het zoeken naar een buitengerechtelijke oplossing als betreffende gerechtelijke acties. Recent gebeurde dat nog in een zaak 	<p>Plusieurs membres de la Commission ont interrogé Unia sur le guichet unique. Lors de l'audition du 31 janvier 2018, on a déjà fait remarquer qu'il existait déjà plusieurs choses sur ce plan-là.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Depuis plus de dix ans Unia et l'Institut sont joignables via un numéro vert de téléphone gratuit commun⁴⁶. - Unia et l'Institut collaborent dans des dossiers concrets, que ce soit dans la recherche de solutions extrajudiciaires ou dans le cadre d'actions en justice. Cela a encore été le cas récemment dans l'affaire d'une femme

⁴⁴ Tel. 0800 12 800

<p>van een vrouw die ontslagen werd omdat ze kanker had en daardoor langdurig afwezig was⁴⁵. Een paar dagen nadat de vrouw te horen had gekregen dat ze kanker had, bleek ze ook zwanger te zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertegenwoordigers van Unia en het Instituut worden uitgenodigd om elkaars Raden van Bestuur bij te wonen. - Unia en het Instituut zijn lid van Equinet, het Europese netwerk van instellingen die gelijkheid bevorderen, en ze werken daar samen rond bepaalde thema's (zoals het uitwerken van <i>Standards for Equality Bodies</i> – normen voor instellingen die gelijkheid bevorderen). - Unia en het Instituut maken deel uit van het Platform Mensenrechten, een gezamenlijk initiatief van onafhankelijke publieke instellingen die een mandaat hebben om bepaalde fundamentele rechten van al de personen die in België leven te beschermen en te promoten. 	<p>licenciée pour absence de longue durée à cause d'un cancer⁴⁷. Quelques jours après avoir appris qu'elle avait le cancer, il s'est aussi avéré qu'elle était enceinte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des représentants d'Unia et de l'Institut sont invités à assister à leurs Conseils d'administration respectifs. - Unia et l'Institut sont membres d'Equinet, le réseau européen des organes de promotion de l'égalité et y collaborent sur certains thèmes (comme l'élaboration de <i>Standards for Equality Bodies</i> – normes pour les organes de promotion de l'égalité). - Unia et l'Institut font partie de la Plateforme droits de l'Homme, une initiative commune d'institutions publiques indépendantes qui ont un mandat de protéger et de promouvoir certains droits fondamentaux de toutes les personnes vivant en Belgique.
<p>In de uitwerking van een 'eenheidsloket' kan nog verder worden gegaan.</p> <p>Unia werkt bijvoorbeeld aan een nieuw dynamisch meldingsformulier voor de website en voorziet daarbij in een mogelijkheid om naar het Instituut door te verwijzen. De technische mogelijkheden worden momenteel onderzocht, onder meer de mogelijkheid om automatisch door te verwijzen bij de</p>	<p>On peut encore aller plus loin dans le développement d'un 'guichet unique'.</p> <p>Unia travaille par exemple à un nouveau formulaire de signalement dynamique pour leur site internet et prévoit un mécanisme de renvoi vers l'Institut. Les possibilités techniques sont actuellement étudiées, entre autres la possibilité d'un renvoi automatique lors de l'enregistrement des</p>

⁴⁶ Tél. 0800 12 800

⁴⁵ ArbRb. Gent (afdeling Kortrijk), 25 oktober 2016.

⁴⁷ Trib. Travail Gand (section Courtrai), 25 octobre 2016.

<p>registratie van meldingen. Het einddoel is op een efficiënte en ‘warme’ manier meldingen naar elkaar door te kunnen verwijzen. In verband daarmee worden momenteel ook de regels die worden opgelegd door de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG/GDPR) geanalyseerd.</p>	<p>signalements. L’objectif ultime est de pouvoir se renvoyer mutuellement les signalements d’une manière efficace et ‘chaleureuse’. Dans ce cadre-là, on est aussi en train d’analyser les règles qui sont imposées par le Règlement Général européen sur la Protection des Données (RGPD/GDPR).</p>
<p>Zoals we in de vorige vergadering al hebben aangegeven, roept de uitwerking van een ‘eenheidsloket’ roept ook vragen op. Een nieuw loket, met een nieuwe naam, een nieuwe identiteit, vraagt inspanningen inzake promotie en communicatie bij de bevolking; en dit terwijl Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen beiden investeren en initiatieven nemen om hun werking bekend te maken.</p> <p>Bovendien mag het idee van een ‘eenheidsloket’ ook niet de plaats innemen van het kostbare en noodzakelijke werk dat wordt uitgevoerd door de organisaties, de verenigingen en de actoren die in rechtstreeks contact staan met de potentiële slachtoffers en die, het vaakst in een goede verstandhouding met ons, diensten en loketten ter beschikking stellen waar de burger terecht kan.</p>	<p>La mise en place d’un ‘guichet unique’ soulève cependant aussi des questions. Un nouveau guichet, avec un nouveau nom, une nouvelle identité, implique un effort de promotion et de communication auprès de la population alors que tant Unia que l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes investissent des moyens et mènent des actions pour se faire connaître eux-mêmes.</p> <p>Par ailleurs l’idée d’un guichet unique ne doit pas non plus prendre la place du travail précieux et nécessaire qui est fait par les organisations, les associations et les acteurs qui sont en contact direct avec les victimes potentielles et qui mettent en place, le plus souvent en bonne intelligence avec nous, des services et des guichets auxquels les citoyens peuvent s’adresser.</p>
<p>Wat de contactnames met Unia betreft, bijvoorbeeld via de Groene Lijn, ten slotte nog het volgende. Unia wil zo laagdrempelig mogelijk zijn en via verschillende wegen bereikbaar zijn.</p> <p>Er is een telefoonpermanentie (op weekdays dagelijks van 9u tot 17 h.), er</p>	<p>Enfin, un dernier mot en ce qui concerne les prises de contact avec Unia, par exemple via le Numéro vert : Unia veut être aussi aisément accessible que possible et être contactable par différents moyens.</p> <p>Il y a une permanence téléphonique (de 9 à 17 h chaque jour ouvrable de la</p>

<p>zijn de lokale contactpunten en permanenties in zowat 20 steden in heel het land, er is het meldingsformulier op onze website...</p>	<p>semaine), il y a les services locaux et des permanences dans près des 20 villes dans le pays, il y a le formulaire de signalement sur notre site internet...</p>
<p>Dit leidde in 2016 bijvoorbeeld tot 5619 meldingen bij Unia waarvan 60% gebeurden via de website en e-mail⁴⁸ en 33% via de telefoon⁴⁹. Een klein percentage, 7%, gebeurde per brief, plaatsbezoek of via een andere weg.</p>	<p>Cela a permis à Unia d'enregistrer par exemple 5.619 signalements en 2016, dont 60% via le site internet et par e-mail⁵⁰ et 33% par téléphone⁵¹. Un petit pourcentage, 7%, est parvenu par courrier, par visite sur place ou par un autre moyen.</p>
<p>Unia registreerde in 2017 2980 oproepen via de Groene Lijn – die we vermelden op onze website, Facebookpagina en op onze publicaties. 75% van de oproepen komen binnen via de Groene Lijn⁵². Het laagste aantal oproepen kwam binnen in de maanden juli en augustus. In maart was er een piekmoment met 364 oproepen.</p>	<p>2.980 appels sont parvenus à Unia en 2017 via le Numéro vert – qui est mentionné entre autres sur le site internet et la page Facebook d'Unia. 75% des appels téléphoniques se font via le Numéro vert⁵³. C'est en juillet et en août que le nombre d'appels a été le plus faible. En mars, il y a eu une pointe, avec 364 appels.</p>
<p>17.Verslag expertencommissie – Rapport commission d'experts</p>	
<p><u>Mvr. Jiroflée, sp.a</u> De Evaluatiecommissie die de antidiscriminatiewetten evalueert formuleerde in haar verslag</p>	<p><u>Mme. Jiroflée, sp.a</u> La Commission d'évaluation des lois antidiscrimination a formulé une série de</p>

⁴⁸ In totaal 3.388 meldingen.

⁴⁹ In totaal 1.845 meldingen.

⁵⁰ 3.388 signalements au total.

⁵¹ 1.845 signalements au total.

⁵² In totaal 3.944 oproepen waarvan 2.980 voor Unia (75,56 %), en 454 (11,51 %) en 510 (12,93 %) voor het Instituut. Er waren 2.122 oproepen buiten de werkuren of waarbij de correspondent afhaakte na de taalkeuze.

⁵³ 3.944 appels au total, dont 2.980 pour Unia (75,56 %), et 454 (11,51 %) et 510 (12,93 %) pour l'Institut. Il y a eu 2.122 appels en dehors des heures de travail ou avec un correspondant qui a raccroché après le choix de la langue.

<p>een aantal aanbevelingen. De spreekster zou graag de mening van zowel Unia als het IGVM over die aanbevelingen kennen. De Commissie gaf bijvoorbeeld aan dat voor er voor meervoudige discriminatie “passende sancties” zouden moeten worden gezocht. Wat zouden die sancties kunnen zijn?</p>	<p>recommandations dans son rapport. L’intervenante souhaiterait connaître l’avis tant d’Unia que de l’IEFH à cet égard. La Commission a, par exemple, indiqué qu’il faudrait rechercher des “sanctions appropriées” s’appliquant à la discrimination multiple. En quoi ces sanctions pourraient-elles consister?</p>
<p>Een lid van de commissie heeft het standpunt gevraagd van Unia over de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie.</p>	<p>Un membre de la Commission a demandé le point de vue d’Unia sur les recommandations de la Commission d’évaluation.</p>
<p>Unia is verheugd te merken dat de Evaluatiecommissie zich niet alleen heeft gesteund op het Evaluatieverslag dat door Unia werd opgesteld, maar bijvoorbeeld ook op de barometers en de socio-economische monitoring die door Unia worden gepubliceerd. 17 van de 27 aanbevelingen die Unia geformuleerd heeft in zijn Evaluatieverslag werden – onder één of andere vorm – hernomen in de aanbevelingen van de Evaluatiecommissie.</p>	<p>Unia se réjouit de constater que la Commission d’évaluation ne s’est pas uniquement appuyé sur le rapport d’évaluation d’Unia, mais aussi par exemple des baromètres et du monitoring socio-économique qu’Unia a publiés. 17 des 27 recommandations formulées par Unia dans son rapport d’évaluation ont été reprises – sous une forme ou sous une autre – dans les recommandations de la Commission d’évaluation.</p>
<p>Het verheugt Unia eveneens dat de Evaluatiecommissie een aantal zaken verder wil (laten) onderzoeken of uitwerken zoals de redenen voor het geringe aantal rechtsvorderingen wegens discriminatie ingeleid door het Openbaar Ministerie enerzijds en de belangengroepen anderzijds (§ 246); de leidraad met <i>best practices</i> waarin wordt omschreven welke feiten een vermoeden van discriminatie kunnen doen ontstaan (§ 299) en het seponeringsbeleid (§ 402).</p>	<p>Unia se réjouit également que la Commission d’évaluation souhaite (faire) explorer plus en profondeur ou développer un certain nombre de choses, comme les raisons du faible nombre d’actions en justice pour discrimination intentées par le Ministère public, d’une part, et par les groupes de défense d’intérêt, de l’autre (§ 246); le guide des bonnes pratiques qui décrit quels faits peuvent faire naître une suspicion de discrimination (§299) et la politique de classements sans suite (§ 402).</p>