

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 juli 2018

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van bepaalde vormen van
discriminatie, teneinde in de ondernemingen
een referentiepersoon diversiteit
en handicap aan te wijzen**

(ingediend door
de heer Jean-Marc Delizée c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 juillet 2018

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant
à lutter contre certaines formes de
discrimination, visant à mettre en place
un référent diversité et handicap
dans les entreprises**

(déposée par
M. Jean-Marc Delizée et consorts)

SAMENVATTING

De indieners achten het onontbeerlijk de werkgevers ertoe te brengen om diversiteit en verschillen te beschouwen als een rijkdom die een afspiegeling is van de samenleving waarin de ondernemingen hun activiteit ontplooien.

Dit wetsvoorstel strekt er derhalve toe een referentiepersoon diversiteit en handicap aan te wijzen in de ondernemingen.

RÉSUMÉ

Les auteurs estiment indispensable d'inviter les employeurs à considérer la diversité et les différences comme une richesse qui reflètent la société dans laquelle les entreprises évoluent.

La proposition de loi vise donc à mettre en place un référent diversité et handicap dans les entreprises.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De strijd tegen alle vormen van discriminatie is een doelstelling die in elk segment van onze samenleving moet worden nagestreefd. De antidiscriminatiewetten vervullen ter zake een uiterst belangrijke rol, om al onze burgers te beschermen. Ons wetgevend arsenaal inzake bestrijding van discriminatie mag dan wel vrij volledig zijn, toch is er ontegensprekelijk nog ruimte voor verbetering. Het ontbreekt onze wetgeving in de praktijk nog altijd aan doeltreffendheid. Dat is één van de voornaamste vaststellingen in het eerste evaluatieverslag (2017) van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie.

Belangrijker nog dan het tegengaan van discriminatie is volgens de indieners van dit wetsvoorstel de noodzaak om de werkgevers ertoe aan te zetten diversiteit en verschillen te beschouwen als een rijkdom die een afspiegeling is van de samenleving waarin de ondernemingen werkzaam zijn.

De economische heropleving moet iedereen ten goede komen. Daarom moet de economische ontwikkeling gepaard gaan met een krachtig beleid dat inzet op de sociale integratie van mensen met een handicap, oudere werknemers, jongeren, vrouwen en werknemers van vreemde origine.

Op haar website meldt Actiris het volgende: "Als diversiteit goed wordt beheerd, is dat niet alleen een belangrijke factor voor het succes van een organisatie, maar ook een menselijke en economische rijkdom. Teams diverser maken op vlak van leeftijd, opleiding, handicap, afkomst of geslacht opent talrijke perspectieven. Bovendien helpt interne diversiteit om beter in te spelen op de diversiteit van het cliënteel."

Voorheen al is op ondernemingsniveau actie ondernomen om discriminatie aan te pakken. Vandaag echter maakt een nieuwe visie opgang en ligt de focus specifiek op de bevordering van de diversiteit. Een en ander lijkt nog beter in te spelen op de noden.

De strijd tegen discriminatie moet worden aangevoerd bij de administraties, de overheidsbedrijven en -diensten, alsook bij de privéondernemingen; concreet moeten plannen voor méér gelijkheid en diversiteit worden uitgewerkt bij zowel de overheid als de privésector. Ook moet méér worden ingezet op beleidsmaatregelen ter bevordering van de diversiteit (sensibilisering, opleidingen in interculturaliteit voor humanresourcesverantwoordelijken, ondersteuning van de besluitvorming

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La lutte contre toutes les formes de discrimination est un objectif à poursuivre dans toutes les sphères de notre société. Les lois antidiscrimination jouent à cet égard un rôle extrêmement important pour protéger l'ensemble de nos citoyens. Pourtant, on constate que, si notre arsenal législatif en matière de lutte contre les discriminations est assez complet, des améliorations doivent sans conteste y être apportées car il manque toujours d'effectivité dans la pratique. C'est l'un des principaux constats formulés dans le premier rapport de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations de 2017.

Pour les auteurs de la présente proposition de loi, plus que de lutter contre les discriminations, il est nécessaire d'inviter les employeurs à considérer la diversité et les différences comme une richesse qui reflète la société dans laquelle les entreprises évoluent.

Le redéploiement économique doit pouvoir bénéficier à tous. Une forte politique d'inclusion sociale des personnes en situation de handicap, des travailleurs âgés, des jeunes, des femmes, des travailleurs d'origine étrangère doit ainsi accompagner le développement économique.

Comme le mentionne Actiris sur son site Internet, "La diversité, pour autant qu'elle soit bien gérée, est un facteur de réussite pour l'entreprise, une richesse humaine et économique. Diversifier les équipes en termes d'âge, de niveau de formation, de handicap, d'origine, de genre etc. ouvre de nombreuses perspectives en interne et permet de mieux approcher la diversité de sa clientèle."

Auparavant, les entreprises avaient engagé des actions pour lutter contre les discriminations. Aujourd'hui, l'émergence d'une nouvelle approche et la promotion de la diversité semble répondre davantage encore à la problématique.

La lutte contre les discriminations doit être promue au sein des administrations, des entreprises et des services publics, ainsi qu'auprès des entreprises privées. Des plans de promotion de l'égalité et de la diversité doivent être développés dans la fonction publique ainsi que dans le secteur privé. Les politiques de promotion de la diversité dans les entreprises (sensibilisation, formation des responsables des ressources humaines à l'interculturalité, aide à la décision en matière de diversité

inzake culturele en confessionele diversiteit enzovoort). Daarom is het belangrijk de sociale partners en de werkgevers ertoe aan te sporen acties uit te werken of inspanningen te blijven leveren op het vlak van gelijkheid en bestrijding van discriminatie, door middel van doelgerichte en met cijfers ondersteunde verbintenissen.

De indieners van dit wetsvoorstel willen vandaag het engagement van de ondernemingen bij dat proces ter bevordering van de diversiteit aanmoedigen. In dat verband werd al een wetsvoorstel ingediend dat ertoe strekt in de privéondernemingen met minstens vijftig werknemers méér werkgelegenheid te bieden aan personen met een handicap (DOC 54 3232/001).

De indieners wensen thans dat elke werkgever met méér dan vijftig werknemers, op voorstel van zijn ondernemingsraad, onder zijn personeelsleden een "referentiepersoon diversiteit en handicap" aanwijst die garant moet staan voor de bevordering van de diversiteit. Doet de ondernemingsraad geen voorstel, dan zullen de vakbondsvertegenwoordigers een dergelijke referentiepersoon aanwijzen onder het personeel.

De referentiepersoon diversiteit en handicap zal tot taak hebben toe te zien op de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Hij zal ook de uitvoering mogelijk moeten maken van de verplichtingen die voortvloeien uit het voornoemde wetsvoorstel dat ertoe strekt in de privéondernemingen met minstens vijftig werknemers méér werkgelegenheid te bieden aan personen met een handicap.

De referentiepersoon diversiteit en handicap moet alle nuttige stappen ondernemen bij de leidinggevendenden om te garanderen dat de bovengenoemde verplichtingen worden nageleefd. Voorts moet hij sensibiliserings- en opleidingsacties omtrent diversiteit voeren bij het voltallige personeel. Hij kan ook specifieke campagnes organiseren over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, over de integratie van mensen met een immigratieachtergrond of over werknemers met een handicap, teneinde de managers ertoe te brengen niet langer discriminerend op te treden.

De referentiepersoon diversiteit en handicap zal erop toezien dat het humanresourcesbeleid aanzet tot aanwervingen waarbij rekening wordt gehouden met diversiteit, inclusief personen met een handicap. Hij is het aanspreekpunt voor informatie over diversiteitsgerelateerde problemen en deelt die informatie mee aan de betrokkenen. Hij zal voor dergelijke problemen oplossingen voorstellen.

culturelle et confessionnelle...) doivent également être renforcées. Il est de ce fait important d'inciter les partenaires sociaux et les employeurs à mettre en place des actions ou à poursuivre leurs efforts en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations par des engagements précis et chiffrés.

Les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent aujourd'hui promouvoir l'engagement des entreprises dans ce processus de promotion de la diversité. Dans ce cadre, une proposition de loi visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées, qui emploient plus de 50 travailleurs, a ainsi été déposée (DOC 54 3232/001).

Les auteurs souhaitent aujourd'hui que tout employeur de plus de 50 travailleurs, sur proposition du conseil d'entreprise, désigne un référent diversité et handicap au sein de son personnel afin que celui-ci soit le garant de la promotion de la diversité. À défaut d'une proposition du conseil d'entreprise, il reviendra aux délégations syndicales de désigner un référent diversité et handicap parmi les membres du personnel.

Le référent diversité et handicap aura ainsi pour tâche de veiller au respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Il devra également permettre la mise en œuvre des obligations prévues par la proposition de loi précitée visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

Les missions du référent handicap et diversité consisteront à assurer toutes les actions utiles auprès des cadres opérationnels pour garantir les obligations susmentionnées et mener des actions de sensibilisation et de formation à la diversité auprès de l'ensemble du personnel. Il pourra également organiser des campagnes ciblées sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'intégration des personnes issues de l'immigration ou les travailleurs handicapés afin d'apprendre aux managers à ne plus discriminer.

Le référent handicap et diversité veillera à ce que la politique des ressources humaines encourage un recrutement qui tienne compte de la diversité, en ce compris des personnes en situation de handicap. Il recevra et transmettra aux personnes concernées les informations concernant les difficultés rencontrées en lien avec la diversité. Il proposera des solutions aux difficultés rencontrées en lien avec la diversité.

Ten slotte zal hij in samenwerking met de afdeling human resources een jaarverslag opstellen met een stand van zaken over diversiteitsbevordering en over de strijd tegen discriminatie binnen de onderneming. Ook de betrokken partners en diensten zullen bijdragen aan de bevordering van de gelijkheid van kansen en van de diversiteit binnen de ondernemingen.

Enfin, il dressera un rapport annuel sur l'évolution de la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise, en collaboration avec le département des ressources humaines. Les partenaires et services concernés seront associés pour promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein des entreprises.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Fabienne WINCKEL (PS)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In titel III, hoofdstuk II, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt een artikel 20/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 20/1, § 1. Op voorstel van de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, van de vakbondsafvaardiging wijst de werkgever van elke onderneming die gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers in dienst heeft, één van de personeelsleden aan als referentiepersoon diversiteit en handicap.

Hij kan de betrokkene alleen uit die functie ontslaan na voorafgaand akkoord van alle leden van de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, van de vakbondsafvaardiging.

§ 2. In samenwerking met alle betrokken partners en diensten ziet de referentiepersoon binnen zijn onderneming toe op de inachtneming van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

§ 3. De referentiepersoon heeft de volgende opdrachten:

— de nodige actie ondernemen bij de oversten, teneinde de inachtneming van de in § 2 bedoelde verplichtingen te waarborgen;

— bewustwordings- en opleidingsacties in verband met diversiteit voeren bij al het personeel van de onderneming; dit betreft in het bijzonder campagnes die focussen op gelijkheid, met name op beroepsvlak, tussen vrouwen en mannen en op de integratie van gehandicapte werknemers of van werknemers met een immigratieachtergrond, teneinde de managers aan te leren hoe niet langer te discrimineren en bij het hele personeel de diversiteit te bevorderen;

— erop toezien dat het personeelsbeleid ertoe aanmoedigt om bij indienstneming rekening te houden met de diversiteit, inclusief met betrekking tot de gehandicapten;

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans le titre III, chapitre 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, il est inséré un article 20/1, rédigé comme suit:

“Art. 20/1, § 1^{er}. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, désigne un référent diversité et handicap parmi les membres du personnel.

Il ne peut le démettre de cette fonction qu'après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.

§ 2. Le référent veille, au sein de son entreprise, au respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en collaboration avec tous les partenaires et services concernés.

§ 3. Le référent a pour missions de:

— mettre en place les actions nécessaires auprès de la ligne hiérarchique afin de garantir le respect des obligations visées au § 2;

— mener des actions de sensibilisation et de formation à la diversité auprès de l'ensemble du personnel de l'entreprise; il s'agit notamment de campagnes ciblées sur l'égalité, notamment professionnelle, entre les hommes et les femmes, l'intégration des travailleurs handicapés ou des personnes issues de l'immigration afin d'apprendre aux managers à ne plus discriminer et afin de promouvoir la diversité auprès de l'ensemble du personnel;

— veiller à ce que la politique des ressources humaines encourage un recrutement qui tienne compte de la diversité en ce compris des personnes en situation de handicap;

— de informatie betreffende de gerezen moeilijkheden in verband met de diversiteit ontvangen en aan de betrokkenen bezorgen;

— oplossingen voorstellen voor de gerezen moeilijkheden in verband met de diversiteit;

— in samenwerking met de afdeling human resources een jaarverslag opstellen aangaande de evolutie op het vlak van de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie binnen de onderneming.

§ 4. De vereiste vaardigheden en de aanwijzingsprocedure voor de uitoefening van die functie van referentiepersoon diversiteit en handicap worden bepaald door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.”.

18 juni 2018

— recevoir et de transmettre aux personnes concernées les informations concernant les difficultés rencontrées en lien avec la diversité;

— proposer des solutions aux difficultés rencontrées en lien avec la diversité;

— dresser un rapport annuel sur l'évolution de la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise, en collaboration avec le département des ressources humaines.

§ 4. Les compétences requises ainsi que la procédure de désignation pour exercer cette fonction de référent diversité et handicap sont déterminées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.”.

18 juin 2018

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Fabienne WINCKEL (PS)