

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 april 2008

15 avril 2008

ALGEMENE BELEIDSNOTA

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

van de minister van Werk en
Gelijke kansen (*)

de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité
des chances (*)

DEEL GELIJKE KANSEN

PARTIE EGALITE DES CHANCES

Voorgaande documenten:

Doc 52 **0995/ (2007/2008):**
001 tot 015: Algemene beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement van de Kamer van
volksvertegenwoordigers.

Documents précédents:

Doc 52 **0995/ (2007/2008):**
001 tot 015: Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement de la Chambre des
représentants.

<i>cdH</i>	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V-N-VA</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen!</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>
<i>LDD</i>	:	<i>Lijst Dedecker</i>
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
<i>Open Vld</i>	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>PS</i>	:	<i>Parti Socialiste</i>
<i>sp.a - spirit</i>	:	<i>Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.</i>
<i>VB</i>	:	<i>Vlaams Belang</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 52 0000/000 : *Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
QRVA : *Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
CRIV : *Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)*
CRABV : *Beknopt Verslag (blauwe kaft)*
CRIV : *Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : *Plenum*
COM : *Commissievergadering*
MOT : *moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 52 0000/000 : *Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif*
QRVA : *Questions et Réponses écrites*
CRIV : *Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)*
CRABV : *Compte Rendu Analytique (couverture bleue)*
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)

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

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
e-mail : publications@laChambre.be

INHOUD

INLEIDING	5
1. DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN VERZEKEREN	6
A. DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN VERZEKEREN OP VLAKE VAN WERK	6
1. De loonkloof ongedaan maken	6
2. Strijden tegen de werkloosheidsvallen voor vrouwen	7
3. De gendergelijkheid verzekeren in de werkaanbiedingen	7
4. Strijden tegen de discriminatie omwille van zwangerschap op de werkvloer	8
5. Handelen op Europees niveau	8
B. DE EFFECTIVITEIT VAN DE <i>GENDERMAIN-STREAMING</i> -VERZEKEREN	8
C. HET VERZEKEREN VAN HET IN WERKING TREDEN VAN DE WET TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE GEBASEERD OP GESLACHT	9
D. STRIJDEN TEGEN GEWELD BINNEN HET HUWELIJK EN GEWELD TEGEN VROUWEN	9
1. De interministeriële conferentie heropstarten	9
2. Het nationaal actieplan tegen geweld binnen het huwelijk evalueren en aanpassen	10
3. Het openen van een internetsite met betrekking tot binnenhuwelijks geweld	10
E. BIJZONDERE AANDACHT VOOR VROUWELIJKE ARMOEDE	10
F. DE GENDERDIMENSIE IN DE ASIEL-PROCEDURE	11
G. PROMOTIE VAN EEN EVENWICHTIGE VER-TEGENWOORDIGING M/V IN BESLUITVORMING	11
2. STRIJDEN TEGEN DISCRIMINATIE EN DE DIVERSITEIT VERSTERKEN	
A. DE DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER BEGUNSTIGEN	
1. Meetinstrumenten voor meting van de arbeidsmarkt op basis van nationaliteit of nationaliteits-origine introduceren	12
2. Een diversiteitspolitiek in de sector werkgelegenheid begunstigen	12
3. De cel diversiteit in de schoot van de FOD Personeel en Organisatie ondersteunen	13
4. Het insluiten van clausules inzake goed gedrag en non-discriminatie in de collectieve arbeids-overeenkomsten	13
5. Een clausule «diversiteit» in de openbare aanbestedingen invoegen	13

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. ASSURER L'EGALITE HOMMES-FEMMES	6
A. ASSURER L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS L'EMPLOI	6
1. Supprimer l'écart salarial	6
2. Lutter contre les pièges à l'emploi pour les femmes	7
3. Assurer l'égalité des genres dans les offres d'emploi	7
4. Lutter contre la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	8
5. Agir au niveau européen	8
B. ASSURER L'EFFECTIVITE DU <i>GENDER-MAINSTREAMING</i>	8
C. ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI TENDANT À LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS BASÉES SUR LE SEXE	9
D. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES	9
1. Relancer la Conférence Interministérielle	9
2. Evaluer et adapter le Plan d'action contre les violences conjugales	10
3. Ouvrir un site Internet relatif aux violences conjugales	10
E. DONNER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À LA PAUVRETÉ DES FEMMES	10
F. INTRODUIRE LA DIMENSION DU GENRE DANS LA POLITIQUE D'ASILE	11
G. LA PROMOTION D'UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE HOMMES-FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES	11
2. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET RENFORCER LA DIVERSITE	
A. FAVORISER LA DIVERSITÉ DANS L'EMPLOI	
1. Introduire des outils de mesures du marché de l'emploi sur base de la nationalité ou de l'origine nationale	12
2. Favoriser une politique de diversité dans le secteur de l'emploi	12
3. Soutenir la cellule diversité au sein du SPF personnel et organisation	13
4. Insérer des clauses de bonne conduite et de non-discrimination dans les Conventions collectives de travail	13
5. Insérer une clause «diversité» dans les marchés publics	13

B. STRIJDEN TEGEN DISCRIMINATIE

1. Het in werking stellen van en het verstekken van informatie over de wet van 10 mei 2007 verzekeren . . . 14
2. De samenwerking in de schoot van en tussen de openbare overheden voor de Europese en internationale benaderingen verder zetten 14
3. De gelijkheidsbarometer uitbreiden 15
4. De voortdurende discriminatie ten aanzien van gehandicapten verminderen 15
5. Strijden tegen discriminatie op basis van seksuele geaardheid 16

C. DE INTEGRATIE EN CULTURELE DIVERSITEIT VERS-TERKEN

1. Het promoten van interculturele verantwoordelijkheid in het kader van de Zittingen van de Interculturaliteit 16
2. Het Impulsfonds voor het immigratiebeleid dynamiseren 17
3. De bevoegdheden van de cel «multiculturele onderneming» uitbreiden 18

3. DE STRIJD TEGEN RACISME EN XENOFOBIE
STIMULEREN 18

B. Lutter contre les discriminations

1. Assurer la mise en œuvre effective et l'information relative à la loi du 10 mai 2007 14
2. Poursuivre la collaboration au sein et entre les pouvoirs publics pour concrétiser les approches européennes et internationales 14
3. Installer le Baromètre de l'égalité 15
4. Diminuer les discriminations qui continuent à l'égard des personnes handicapées 15
5. Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle 16

C. RENFORCER L'INTÉGRATION ET LA DIVERSITÉ CULTURELLE

1. Promouvoir une interculturelité responsable dans le cadre des Assises de l'Interculturalité 16
2. Dynamiser le Fonds d'Impulsion pour la Politique des Immigrés 17
3. Elargir les compétences de la Cellule «entreprise multiculturelle» 18

3. STIMULER LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET
LA XENOPHOBIE 18

INLEIDING

De inzet van gelijkheid

Het principe van gelijke behandeling en non-discriminatie staat centraal in ons sociaal model. De wettelijke en reglementaire beschikkingen hebben het niveau van bescherming tegen discriminatie aanzienlijk verhoogd. Toch blijft discriminatie raken aan verschillende personen die in ons land leven.

De huidige uitdaging bestaat erin een aantal nieuwe inspanningen te ontplooiën die het effectieve respect voor het principe van non-discriminatie en een reële gelijkheid van kansen voor iedereen garanderen. Diversiteit moet een hoeksteen van de maatschappij worden: het is immers onmogelijk over een echte democratie te spreken als deze niet aan eenieder zonder uitsluiting een plaats laat of als de fundamentele rechten van elk niet gerespecteerd worden.

De inzet bestaat er ook in een echte interculturele dialoog te creëren met als doel een meer rechtvaardige, respectvolle en solidaire maatschappij op te bouwen.

Wij streven het welslagen na van een harmonieuze interculturele maatschappij en van een maatschappij die tegelijkertijd zowel de verschillen respecteert als drager is van gemeenschappelijke waarden.

Er zijn talrijke verworvenheden:

- Een nieuwe antidiscriminatiewetgeving (wetten van 10 mei 2007)
 - De «racismewet» met als doel bepaalde acties geïnspireerd door racisme en xenofobie te bestrijden (deze wet corrigeert de wet van 30 juli 1981)
 - De «genderwet» over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (deze wet corrigeert de wet van 7 mei 1999)
 - De «antidiscriminatiewet» met als doel te strijden tegen discriminatie (deze wet corrigeert de wet van 25 februari 2003)
- De wet op de genderstreaming (12 januari 2007)

Deze wet stelt de integratie van de geslachtsdimensie verplicht in alle beschikkingen van het openbaar beleid: managementplannen, beheerscontracten, in elk ander instrument van beleidsplanning van elke openbare dienst, in elk strategisch en operationeel doel.

INTRODUCTION

Les enjeux de l'égalité

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination sont au cœur de notre modèle social. Les dispositifs législatifs et réglementaires ont considérablement relevé le niveau de protection contre la discrimination. Mais la discrimination continue à frapper une série de personnes vivant dans notre pays.

Le défi actuel est de déployer de nouveaux efforts pour garantir le respect effectif du principe de non-discrimination et une réelle égalité des chances à chacun. La diversité doit devenir un enjeu de société car il est impossible de parler de véritable démocratie si celle-ci ne laisse ou ne fait pas de place pour chacun, sans exclusion ou si les droits fondamentaux de tous ne sont pas respectés.

L'enjeu est aussi de créer un vrai dialogue interculturel avec l'objectif de créer une société plus juste, plus respectueuse, plus solidaire.

Nous voulons faire réussir et une société interculturelle harmonieuse et une société à la fois respectueuse des différences et porteuse de valeurs communes.

Les acquis sont nombreux:

- Une nouvelle législation anti-discrimination (lois du 10 mai 2007)
 - la loi «racisme» tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (loi qui corrige la loi du 30 juillet 1981);
 - une loi «genre» sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (loi qui corrige la loi du 7 mai 1999);
 - une loi «anti-discrimination» tendant à lutter contre la discrimination (loi qui corrige la loi du 25 février 2003).
- La loi sur le gendermainstreaming (12 janvier 2007)

La loi impose l'intégration de la dimension genre dans tous les dispositifs de gestion publique: plans de management, les contrats de gestion, dans tout autre instrument de planification politique de chaque service public, dans chaque objectif stratégique et opérationnel.

Tijdens deze legislatuur zullen wij drie belangrijke uitdagingen voor de gelijkheid van kansen aangaan:

1. De gelijkheid tussen mannen en vrouwen verzekeren
2. Strijden tegen elke vorm van discriminatie
3. De culturele diversiteit versterken

1. DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN VERZEKEREN

Onze eerste doelstelling zal erin bestaan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te versterken, hoofdzakelijk in de tewerkstellingssector, de doeltreffendheid van de gendermainstreaming te garanderen en strijd te voeren tegen discriminatie op basis van het geslacht.

A. De gelijkheid tussen mannen en vrouwen verzekeren op het vlak van werk

1) De loonkloof ongedaan maken

De loonkloof tussen mannen en vrouwen blijft een realiteit.

Het jaarverslag 2008 van het Instituut voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen toont aan dat het gemiddelde loonverschil tussen mannen en vrouwen 15% bedraagt. Op basis van de aanbevelingen uit dit rapport en in overleg met de sociale partners zullen een aantal voorstellen in overweging worden genomen:

- Een analytisch functieclassificatiesysteem introduceren dat waarborgt dat er geen discriminatie op basis van geslacht is. Hiertoe zal het Instituut in 2008 een handleiding verdelen die toelaat het al dan niet genderneutrale karakter van de functieprofielen binnen een onderneming te evalueren.

- De sociale balans van de onderneming versterken. Het doel bestaat erin voor elke rubriek van de balans een ventilering tussen mannen en vrouwen te voorzien door het toevoegen van gegevens omtrent loon, vergoedingen en premies.

- Het glazen plafond doorbreken.

Het Instituut zal zijn werk inzake de objectieve identificatie van onzichtbare barrières, gecreëerd door enerzijds stereotypen en vooroordelen en anderzijds het functioneren van organisaties dat vrouwen in posities houden die als minder strategisch worden beschouwd, verder zetten.

Nous poursuivrons, durant cette législature, trois défis majeurs pour l'égalité des chances:

1. Assurer l'égalité hommes-femmes.
2. Lutter contre les discriminations.
3. Renforcer la diversité culturelle.

1. ASSURER L'EGALITE HOMMES-FEMMES

Notre premier objectif sera de renforcer l'égalité hommes-femmes principalement dans le secteur de l'emploi, d'assurer l'effectivité du gendermainstreaming et de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe.

A. Assurer l'égalité hommes-femmes dans l'emploi

1) Supprimer l'écart salarial

L'écart salarial entre les hommes et les femmes reste une réalité.

Le rapport 2008 de l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes montre que la différence moyenne entre le salaire des femmes et des hommes présente toujours un déficit de 15%. Sur base notamment des recommandations de ce rapport et en concertation avec les partenaires sociaux, une série de propositions seront envisagées:

- Introduire des systèmes de classification de fonctions analytiques qui offrent des garanties qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur le sexe. A cette fin, l'Institut diffusera en 2008 un guide pratique permettant l'évaluation du caractère neutre ou non des profils de fonctions dans une entreprise.

- Renforcer le bilan social de l'entreprise. L'objectif est de prévoir pour chaque rubrique du bilan, une ventilation entre hommes et femmes et d'y ajouter des données concernant les salaires, les indemnités et les primes.

- Briser le plafond de verre.

L'Institut poursuivra son travail d'identification objective des barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations qui maintiennent les femmes dans des positions considérées comme moins stratégiques.

2) Strijden tegen de werkloosheidsvallen voor vrouwen

Wij zullen de volgende prioriteiten ontwikkelen:

- Strijden tegen de werkloosheidsvallen van fiscale en sociale aard.

De regering zal verdere maatregelen nemen om de werkloosheidsvallen, of ze nu van fiscale of sociale aard zijn, die vrouwen ertoe aanzetten thuis te blijven, te verminderen.

- Strijden tegen de val van het deeltijds werken

Het betreft hier veel meer vrouwen dan mannen. 88% van de vrouwen zijn onvrijwillig deeltijdse werknemers: het zijn deeltijds werkende werknemers met behoud van rechten. In overleg met de sociale partners zullen initiatieven genomen worden voor een betere informatie van de werknemers voor wat betreft de noodzaak om zich als voltijds werkzoekende aan te bieden.

- Het optrekken van het inkomenplafond voor de cumul tussen overlevingspensioen en toegelaten arbeid

In overleg met de minister belast met Pensioenen zal een haalbaarheidsanalyse gemaakt worden teneinde een verhoging van het cumuleerbare inkomensplafond tussen een overlevingspensioen en toegelaten arbeid na te streven.

Er wordt ook onderzocht of de uitbreiding en/of afschaffing van de begrenzing op arbeid mogelijk is voor rustpensioenen.

- De laagste nettolonen verbeteren

De laagste lonen zijn een werkloosheidsval omdat zij bij voorbaat de vrouwen benadelen omwille van het beperkt aantal plaatsen in het onthaal voor jonge kinderen. Daarom heeft de regering besloten een beleid inzake de verhoging van de laagste lonen te voeren.

3) De gendergelijkheid verzekeren in de werkaanbiedingen

De Belgische wet preciseert dat mannen en vrouwen recht hebben op eenzelfde toegang tot werk. Toch stellen we vast dat voor een aantal functies die traditioneel als onvrouwelijk bestempeld worden, het aantal vrouwen dat antwoordt op werkaanbiedingen lager ligt dan het aantal mannen.

2) Lutter contre les pièges à l'emploi pour les femmes

Nous développerons les priorités suivantes:

- Lutter contre les pièges à l'emploi de nature fiscale et sociale.

Le gouvernement poursuivra la mise en œuvre de mesures visant à diminuer les pièges à l'emploi qu'ils soient de nature fiscale ou sociale et qui incitent les femmes à rester à la maison.

- Lutter contre le piège du temps partiel

Celui-ci concerne beaucoup plus les femmes que les hommes. Parmi celles-ci, 88% sont des travailleuses à temps partiel involontaire: ce sont les TTPMD (avec maintien des droits). En concertation avec les partenaires sociaux, des initiatives seront prises pour assurer une meilleure information de ces travailleuses, notamment en ce qui concerne la nécessité de se déclarer demandeuses d'emploi à temps plein.

- Relever le plafond de revenu du cumul pension de survie et travail autorisé

En concertation avec la ministre en charge des pensions une analyse de faisabilité sera faite afin d'envisager un relèvement du plafond de cumul de revenus entre une pension de survie et le travail autorisé.

L'élargissement pour la suppression de la limitation du cumul avec la pension de retraite pourra également être envisagé.

- Améliorer les bas salaires nets

Les bas salaires sont un piège à l'emploi qui pénalise davantage les femmes, notamment en raison de la rareté des places d'accueil pour les jeunes enfants. C'est pourquoi, le gouvernement s'est engagé dans une politique d'augmentation de ces bas salaires.

3) Assurer l'égalité de genre dans les offres d'emploi

La loi belge précise que les femmes et les hommes ont droit à un accès égal au travail. Cependant, on remarque que pour toute une série de fonctions traditionnellement non-féminines, le nombre de femmes qui répondent aux offres d'emploi est plus faible que le nombre d'hommes.

Het Instituut zal in de loop van 2008 een brochure verdelen die een overzicht van de in voege zijnde wetgeving geeft en een aantal goede tips biedt. Deze brochure zal aan de werkgevers en aan de adverteerders toegestuurd worden.

Teneinde een echte gelijkheid tussen mannen en vrouwen te realiseren lijkt het me noodzakelijk om de problematiek van de studiekeuze op basis van geslacht aan te snijden.

4) Strijden tegen de discriminatie omwille van zwangerschap op de werkvloer

Het Instituut ontvangt verschillende klachten over discriminatie omwille van zwangerschap of moederschap. Zelfs als de wetgeving de zwangere vrouw tegen elke discriminatie beschermt, blijkt het er in de praktijk anders aan toe te gaan.

In 2008-2009 zal het Instituut een diepgaande studie voeren over de arbeidsmarkt. Ingevolgde deze studie zal het Instituut informatie verstrekken aan alle werkgevers en kunnen, in voorkomend geval, nieuwe maatregelen overwogen worden.

Bijzondere aandacht zal eveneens besteed worden aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de verdeling van de huishoudelijke taken en bij de opvoeding van de kinderen, inzonderheid voor de vaders.

5) Handelen op Europees niveau

In het kader van het toekomstige voorzitterschap dat België zal uitoefenen in de schoot van de raad van de Europese unie tijdens het tweede semester van 2010, zullen de negen indicatoren met betrekking tot de loonkloof die in 2001 onder het Belgische voorzitterschap aanvaard werden, herzien worden. Er zullen nieuwe voorstellen op dit domein gedaan worden.

B. De effectiviteit van de gendermainstreaming verzekeren

De KB's om de wet in werking te stellen zullen weldra aan de regering voorgelegd worden:

- Een KB dat een evaluatierapport over de impact van ontwerpen van wettelijke en reglementaire akten over de respectievelijke situatie van mannen en vrouwen (*gender test*) opstelt en zijn invoegetreiding vastlegt;
- Een KB dat een interdepartementale coördinatiegroep instelt en haar samenstelling en functionering vastlegt;

L'Institut diffusera dans le courant de l'année 2008 une brochure reprenant un aperçu de la législation en vigueur et un guide de bonnes pratiques. Cette brochure sera envoyée aux employeurs et aux annonceurs.

Par ailleurs, afin de réaliser une véritable égalité entre femmes et hommes, il me semble nécessaire de se pencher sur la question du choix d'études en fonction du genre.

4) Lutter contre la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail

L'Institut reçoit de nombreuses plaintes concernant la discrimination pour cause de grossesse ou de maternité. Même si la législation protège la femme enceinte contre toute discrimination, la pratique semble non adéquate.

En 2008-2009, l'Institut réalisera une recherche approfondie sur le marché du travail. A l'issue de cette recherche, une information sera assurée par l'Institut à tous les employeurs et de nouvelles mesures pourront être, le cas échéant, envisagées.

Une attention particulière sera également donnée à l'égalité hommes-femmes dans le travail ménager et dans l'éducation des enfants notamment à destination des pères.

5) Agir au niveau européen

Dans le cadre de la future Présidence que la Belgique exercera au sein du Conseil de l'Union européenne, lors du second semestre 2010, il conviendra de revoir les neuf indicateurs relatifs à l'écart salarial qui ont été adoptés en 2001 sous la précédente Présidence belge et de proposer de nouvelles avancées dans ce domaine.

B. Assurer l'effectivité du gendermainstreaming

Les arrêtés royaux destinés à la mise en oeuvre de la loi seront rapidement soumis au gouvernement:

- Un arrêté royal établissant un rapport d'évaluation de l'impact des projets d'actes législatifs et réglementaires sur la situation respective des femmes et des hommes («*test gender*») et fixant son entrée en vigueur;
- Un arrêté royal mettant en place le groupe interdépartemental de coordination, fixant sa composition et son fonctionnement;

- Een KB dat de te respecteren regels preciseert tijdens de uitwerking van de door de wet voorziene rapporten.

Er wordt uitvoering gegeven aan artikel 2 van de Wet aangaande genderbudgettering.

Het Instituut zal de hefboom moeten zijn voor het in werking stellen ervan. Het ondersteunt de ontwikkeling van de hulpmiddelen, instrumenten en opleiding noodzakelijk voor het in werking stellen.

C. Het verzekeren van het in werking treden van de wet ter bestrijding van discriminatie gebaseerd op geslacht

De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen verbiedt discriminatie op grond van geslacht, zwangerschap of moederschap, op grond van geslachtsverandering en verbiedt seksuele intimidatie of intimidatie gebaseerd op geslacht in de arbeidsrelaties, in het verstrekken en de toegang tot diensten en goederen, in de wettelijke en complementaire beschikkingen van sociale zekerheid.

Een KB dat een lijst bepaalt van goederen en diensten die als exclusief of essentieel beschouwd worden voor de leden van een bepaalde sekse zal aangenomen worden. Deze lijst zal toelaten die goederen en diensten te onderkennen waarvoor een verschillende behandeling naargelang geslacht objectief en met een wettelijk doel gerechtvaardigd is.

D. Strijden tegen geweld binnen het huwelijk en geweld tegen vrouwen

De strijd tegen geweld binnen het huwelijk en geweld tegen vrouwen is een sleutelement in de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

1. De interministeriële conferentie heropstarten

De strijd tegen geweld binnen het huwelijk raakt meerdere federale ministerdepartementen, en raakt evengoed de gewesten en gemeenschappen. Er werden op 8 februari en 21 november 2006 twee conferenties gehouden. De minister van Werk en Gelijke Kansen zal het initiatief tot een nieuwe interministeriële conferentie nemen. Binnen het kader van deze interministeriële conferentie zal bijzondere aandacht uitgaan naar andere vormen van geweld tegen vrouwen (gedwongen huwelijken, schijnhuwelijken, eremisdaden, genetische verminking...).

- Un arrêté royal précisant certaines règles à respecter lors de l'élaboration des rapports prévus par la loi.

Il sera donné application de l'article 2 de la loi relative au genderbudgetting.

L'Institut devra être la cheville ouvrière de la mise en œuvre de la loi. Il soutiendra le développement des outils, instruments et formations nécessaires à sa mise en œuvre.

C. Assurer la mise en œuvre de la loi tendant à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes interdit les discriminations fondées sur le sexe, sur l'état de grossesse et la maternité, sur le changement de sexe ainsi que le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe notamment dans les relations de travail, la fourniture et l'accès aux biens et services, les régimes légaux et complémentaires de sécurité sociale.

Un arrêté royal déterminant une liste de biens et services considérés comme exclusivement ou essentiellement destinés aux membres «d'un sexe» sera pris. Cette liste permettra de connaître les biens et services pour lesquels des différences de traitement selon le sexe sont objectivement justifiées dans un but légitime.

D. Lutter contre les violences conjugales et les violences faites aux femmes

La lutte contre les violences conjugales et les violences faites aux femmes est un élément clé de l'égalité hommes-femmes.

1. Relancer la Conférence Interministérielle

La lutte contre les violences conjugales concerne plusieurs départements ministériels fédéraux, mais concerne également les Communautés et Régions. Deux conférences se sont tenues les 8 février et 21 novembre 2006. La ministre en charge de l'Emploi et de l'Égalité des chances prendra l'initiative de réunir une nouvelle Conférence Interministérielle. Dans le cadre de cette Conférence Interministérielle, une attention particulière sera également apportée aux autres violences faites aux femmes (mariages forcés, mariages blancs, crimes d'honneur, mutilations génitales,...).

2. Het nationaal actieplan tegen geweld binnen het huwelijk evalueren en aanpassen.

De uitwerking van een nationaal actieplan met als doel het geweld tegen vrouwen te verbieden, beantwoordt aan zowel Europese als internationale eisen.

Het actieplan 2004-2007 concentreerde zich op geweld tussen partners. Het plan is voorwerp van een grondige evaluatie.

Op basis hiervan zullen wij een nieuw meerjarenplan voorstellen.

Dit plan richt zich op vier grote objectieven:

- Het informeren en sensibiliseren van de bevolking in het algemeen.
- De coördinatie tussen de verschillende actoren.
- Het op een adequate manier aanpakken van de daders door het instellen van algemene interventiedisposities voor het geheel van het rijk.
- De bescherming van de slachtoffers en de kinderen die getuige zijn.

Dit voorstel tot heropstarten van een nationaal actieplan tegen geweld binnen het huwelijk zal geagendeerd worden op de interministeriële Conferentie.

3. Het openen van een internetsite met betrekking tot binnenhuwelijks geweld.

Deze site, die beheerd wordt door het Instituut voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen richt zich zowel op het grote publiek als op professionelen en moet tegen november 2008 operationeel zijn.

Het Centrum zal actief zijn opdracht moeten ontwikkelen als Observatorium van het partnergeweld.

Het IVGM verzamelt nieuw cijfermateriaal in verband met intrafamiliaal geweld.

E. Bijzondere aandacht voor vrouwelijke armoede

In de loop van deze legislatuur zal het Instituut belast worden met een studie met betrekking tot de verschillende pistes ter individualisering van de rechten op sociaal en fiscaal vlak. Het gaat hier om een zeer interessant hulpmiddel in de strijd tegen de armoede en het behoud van de solidariteit tussen personen dat verder uitgewerkt moet worden.

2. Evaluer et adapter le Plan d'Action National contre les violences conjugales

L'élaboration d'un Plan d'Action National visant à éliminer la violence à l'égard des femmes répond tant aux exigences internationales qu'européennes.

Le Plan d'Action 2004-2007 s'est concentré sur les violences entre partenaires. Il a fait l'objet d'une évaluation approfondie.

Sur cette base, nous proposerons un nouveau plan pluriannuel.

Celui-ci s'appuiera sur quatre grands objectifs:

- L'information et la sensibilisation de la population en général;
- La coordination entre les différents intervenants;
- La prise en charge adéquate des auteurs de violence par la mise en place de dispositifs globaux d'intervention sur l'ensemble du territoire;
- La protection des victimes et des enfants témoins.

Cette proposition de relance du Plan d'action national contre les violences conjugales sera à l'ordre du jour de la Conférence Interministérielle.

3. Ouvrir un site Internet relatif aux violences conjugales

Ce site, géré par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes destiné aussi bien au grand public qu'aux professionnels, devrait être opérationnel en novembre 2008.

Le Centre devra développer activement sa mission d'Observatoire des violences conjugales.

L'Institut rassemblera également les données statistiques en lien avec la violence intra-familiale.

E. Une attention particulière à la pauvreté des femmes

Au cours de cette législature, l'Institut sera chargé d'une étude sur les pistes relatives à l'individualisation des droits en matière sociale et fiscale. Il s'agit en effet d'un outil tout à fait intéressant de lutte contre la pauvreté et de maintien de la solidarité entre les personnes qui mériterait d'être approfondi.

F. De genderdimensie in de asielprocedure

Heden ten dage worden te veel vrouwen nog met aanzienlijke hindernissen geconfronteerd als zij de reden voor vervolging willen voorstellen. Het gaat hier over een essentiële reden die verklaart waarom zij veelal ondervertegenwoordigd zijn tussen de asielzoekers maar niet tussen de vluchtelingen.

Daarom zal samen met het Instituut diepgaand de inschrijving van de genderdimensie in de Belgische politiek met betrekking tot vluchtelingen en asielzoekers bestudeerd worden. Het is belangrijk om tijdens het eerste onderhoud met een asielaanvraagster de feiten aangaande verkrachting als oorlogswapen, specifiek geweld in geval van oorlog of gewapend conflict, vervolging of seksuele vernedering door vrouwen ondergaan, in overweging te nemen, en na te gaan in welke mate het mogelijk is om deze aanvragen te individualiseren.

Deze studie zal zich ook buigen over de vraag van de verlenging van het verblijfsrecht voor vrouwen en kinderen na het doorknippen van de familiale banden. Al te vaak immers is de asielaanvraag ingediend door een vrouw verbonden met die van haar partner, zonder dat de vrouw nog over de mogelijkheid beschikt autonome beslissingen te nemen op het ogenblik dat haar familiale situatie wijzigt.

G. Promotie van een evenwichtige vertegenwoordiging M/V in de besluitvorming

De regering werkt verder aan een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de besluitvormingsorganen, zowel binnen als buiten de politiek.

2. STRIJDEN TEGEN DISCRIMINATIE EN DE DIVERSITEIT VERSTERKEN

De antwoorden te geven aan discriminerende acties tegen personen (of ze nu gebaseerd zijn op ras, nationaliteit, huidskleur, religie, overtuiging, seksuele geaardheid, handicap, gezondheidstoestand, leeftijd enz.) zijn veelvuldig en transversaal. Zij kunnen zich niet beperkt worden tot benaderingen die slechts een klein veld bestrijken en vergen bijgevolg overlegde en coherente acties.

Het Regeerakkoord kondigde aan dat «bijzondere aandacht zal uitgaan naar die groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt (jongeren, vrouwen, allochtonen, oudere werknemers, gehandicapten), en dat de regering de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze mensen zal vergemakkelijken». Bepaalde

F. La dimension genre dans la procédure d'asile

Aujourd'hui, trop de femmes affrontent encore des obstacles considérables quand elles cherchent à présenter des motifs de persécution. Il s'agit d'une raison essentielle qui explique pourquoi elles sont ordinairement sous-représentées parmi les demandeurs d'asile, mais non parmi les réfugiés.

A cet égard, il sera envisagé avec l'Institut d'étudier en profondeur l'inscription de la dimension de genre dans la politique belge relative aux réfugiés et à l'asile. Il est urgent de prendre en considération, dans les premiers entretiens avec les demandeuses d'asile, des faits de viol comme arme de guerre, des violences spécifiques en cas de guerre ou de conflits armés, les persécutions et les sévices sexuels subis par les femmes, et de voir dans quelle mesure il serait possible d'individualiser les demandes.

Cette étude portera également sur la question de la prolongation des droits de séjours des femmes et des enfants même après dissolution de leurs liens familiaux. Bien souvent, la demande d'asile introduite par une femme est liée à celle de son conjoint, sans que la femme n'ait de possibilité de prendre des décisions autonomes même si sa situation familiale se détériore.

G. La promotion d'une représentation équilibrée hommes-femmes dans les instances décisionnelles

Le gouvernement poursuivra des actions en vue d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de décision tant au sein qu'à l'extérieur du monde politique.

2. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET RENFORCER LA DIVERSITE

Les réponses à apporter aux actes discriminatoires à l'égard des personnes (qu'ils soient basés sur la prétendue race, l'origine nationale, la couleur de peau, la religion, les convictions, l'orientation sexuelle, le handicap, l'état de santé, l'âge, etc.) sont multiples et transversales. Elles ne peuvent se limiter à des approches qui ne couvrent qu'un champ réduit, et justifient par conséquent des actions concertées et cohérentes.

Tel qu'il a été annoncé dans l'accord de gouvernement, «une attention particulière sera accordée aux groupes sous-représentés sur le marché de l'emploi (jeunes, femmes, allochtones, travailleurs âgés, personnes handicapées) et facilitera l'accès de ces personnes au marché du travail». En effet, il est indéniable que

personen worden ontegensprekelijk geconfronteerd met werkloosheidsproblemen en zijn kwetsbaarder op de arbeidsmarkt.

Het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen speelt een centrale rol die toelaat de overheden in te lichten over de vragen omtrent discriminatie en migratie. Het werk behelst aan de ene kant de behandeling van klachten, opleiding en informatie, advies en aanbevelingen, en anderzijds studies en gedetailleerde analyses; het centrum is een centrale acteur waarvan het statuut moet versterkt worden.

Onze prioriteiten zijn de volgende:

A. De diversiteit op de werkvloer begunstigen

1. Meetinstrumenten voor meting van de arbeidsmarkt op basis van nationaliteit of nationaliteitsorigine introduceren.

Het Europees observatiecentrum voor racistische feiten laat in zijn laatste verslag opmerken dat ons land niet overgaat tot het instellen van systematische meetinstrumenten omtrent discriminatie. Tot op heden gebeurt het vaststellen van racistische feiten op onsystematische en onoverlegde wijze door werkbemiddelaars, verenigingen en scholen.

De minister zal, in samenwerking met het CGKR, initiatieven nemen met het oog op de creatie van performante instrumenten voor het opstellen van betrouwbare statistieken omtrent het fenomeen van discriminatie op de werkvloer, zowel inzake aanwerving als bevordering op het werk, de uitbouw van de loopbaan en de vorming.

De socio-economische *monitoring*, de situatietests of de erkende tests met het oog op het herkennen van fenomenen inzake indirecte discriminatie zullen toegepast worden na overleg en op basis van een evaluatiesysteem.

2. Een diversiteitspolitiek in de sector werkgelegenheid begunstigen.

Met het oog op het instellen van een efficiënt beleid inzake preventie tegen discriminatie en het bevorderen van diversiteit binnen openbare instellingen en privé-bedrijven, zullen wij actief steun verlenen aan de ontwikkeling van een globaal diversiteitsbeleid.

De sociale partners hebben zich in het interprofessioneel akkoord 2007-2008 geëngageerd om acties te ondernemen ten gunste van een grotere diversiteit op de werkvloer.

certaines personnes sont davantage confrontées aux problèmes du chômage et bien plus vulnérables sur le marché du travail.

Le Centre pour l'Égalité des Chances joue ici un rôle central permettant d'éclairer les pouvoirs publics sur les questions de discriminations et de migrations. Le travail à la fois de traitement des plaintes, de formation et d'information, d'avis et de recommandations, et d'études et d'analyses fouillées, en fait un acteur central dont il convient de renforcer le statut.

Nos priorités seront les suivantes:

A. Favoriser la diversité dans l'emploi

1. Introduire des outils de mesure du marché de l'emploi sur base de la nationalité ou l'origine nationale

L'Observatoire européen des Phénomènes racistes fait remarquer dans son dernier rapport que notre pays ne procède pas à la mise en place d'outils de mesure systématiques sur les discriminations. En effet, actuellement, le constat des discriminations est établi de façon non concertée et non systématique par les intermédiaires de l'emploi, les associations et les établissements scolaires.

La ministre, en collaboration avec le Centre pour l'Égalité des chances, prendra des initiatives en vue de créer des outils performants pour établir des statistiques fiables du phénomène de discriminations à l'emploi, aussi bien sur le plan de l'embauche que celui des promotions, de l'évolution de la carrière et des formations.

Le *monitoring* socio-économique, les tests de situation ou les testings agrégés en vue de repérer les phénomènes de discrimination indirecte seront mis en œuvre après concertation et selon un système d'évaluation.

2. Favoriser une politique de diversité dans le secteur de l'emploi

Afin de mettre en œuvre une politique efficace de prévention contre les discriminations et de promouvoir et refléter la diversité au sein des entreprises publiques et privées, nous soutiendrons activement le développement d'une politique de diversité globale.

Les partenaires sociaux se sont engagés dans l'Accord interprofessionnel 2007-2008 à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu du travail.

Indicatieve maatregelen in het kader van het diversiteitsbeheer werden ingesteld in de publieke en privésector maar moeten verder geconsolideerd worden.

De vorige regering heeft een diversiteitslabel ingesteld dat zich richt tot elke onderneming die een managementplan omtrent diversiteit in termen van geslacht, etnische origine, leeftijd, handicap en elk ander criterium wil instellen.

Labels werden toegekend aan pilootondernemingen, waarbij voor de procedure zowel werknemers als directie worden betrokken. Deze benadering zal geëvalueerd, geconsolideerd en uitgebreid worden naar private en publieke ondernemingen. De toekenning van het label hangt af van de federale staat maar de deelstaten zijn bevoegd voor hun materies. Daarom zal overleg met de deelstaten georganiseerd worden. De evaluatie van de pilootfase zal de haalbaarheid van de integratie van deze projecten binnen een beleid van fiscale stimuli integreren.

3. De cel diversiteit in de schoot van de FOD Personeel en Organisatie ondersteunen

In overleg met de minister belast met ambtenarenzaken zal erover gewaakt worden dat de activiteiten van deze cel worden ondersteund. De uitbreiding van de activiteiten van deze Cel naar de openbare ondernemingen zal onderzocht worden.

4. Het insluiten van clausules inzake goed gedrag en non-discriminatie in de collectieve arbeidsovereenkomsten

De sociale partners hebben belangrijke inspanningen gedaan om zich middels het interprofessioneel akkoord 2007/2008 te engageren om akkoorden af te sluiten en acties te ondernemen ter begunstiging van een grotere diversiteit op de werkvloer. Er werd ook belangrijk werk verricht om er een zekere juridische basis die vastgelegd is door de sociale partners, in het licht van hun positieve acties binnen de sectoren en de ondernemingen, uit te werken in cao nummer 38.

5. Een clausule «diversiteit» in de openbare aanbestedingen invoegen.

Teneinde de openbare aanbestedingen te benutten als professioneel invoegterrein voor die categorieën die ondervetegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, wordt voorgesteld na te denken over de haalbaarheid van een sociale clausule die opgenomen zal worden in de administratieve clausules van de lastenboeken.

De même, des mesures incitatives dans le cadre de la gestion de la diversité ont débuté dans le public et le privé mais doivent être consolidées.

Le précédent gouvernement a instauré un «label diversité «qui s'adresse à toute entreprise qui souhaite mettre en place des plans de management de la diversité en termes de genre, d'origine ethnique, d'âge, de personnes handicapées et de tout autre critère».

Des labels ont été attribués à des entreprises pilotes, au terme d'une procédure impliquant travailleurs et direction. Cette approche sera évaluée, consolidée et élargie aux entreprises publiques et privées. L'octroi du label relève de l'Etat fédéral mais les entités fédérées ont leurs sphères de compétence en la matière. C'est pourquoi des concertations auront lieu avec les entités fédérées. L'évaluation de la phase pilote intégrera la faisabilité d'intégrer ces projets dans une politique d'incitants fiscaux.

3. Soutenir la cellule diversité au sein du SPF Personnel et Organisation

En concertation avec le ministre en charge de la fonction publique, il sera veillé à ce que les activités soient soutenues. L'élargissement des activités de la Cellule aux entreprises publiques sera examiné.

4. Insérer des clauses de bonne conduite et de non-discrimination dans les Conventions collectives de travail

Les partenaires sociaux ont fourni d'importants efforts en s'engageant, dans l'Accord interprofessionnel de 2007-2008, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu du travail. Un travail important a aussi été accompli pour qu'une base juridique sûre fixée par les partenaires sociaux, en vue de leurs actions positives dans les secteurs et les entreprises, soit élaborée dans la Convention collective de travail 38.

5. Insérer une clause «diversité» dans les marchés publics

De manière à utiliser les marchés publics comme terrain d'insertion professionnelle des catégories sous-représentées sur le marché de l'emploi, il est proposé de réfléchir à la faisabilité d'une clause sociale qui serait intégrée dans les clauses administratives des cahiers de charge.

B. Strijden tegen discriminatie

1. Het in werking stellen van en het verstrekken van informatie over de wet van 10 mei 2007 verzekeren

Het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 is breed en het is belangrijk erover te waken dat het geheel van de betrokken personen over de inhoud van de wet zal geïnformeerd worden.

De minister belast met Werk en Gelijke kansen zal een KB laten goedkeuren met het oog op het nemen van positieve maatregelen.

Deze kunnen nuttig blijken zolang ze een tijdelijk karakter hebben, om een manifeste ongelijkheid recht te zetten ten nadele van de personen bedoeld door de wet. Elke positieve maatregel kan enkel genomen worden binnen het kader en de grenzen van een KB dat binnen de Ministerraad, die de hypothesen en voorwaarden moet bepalen, overlegd is. Zoals de wet voorziet zal de minister, indien het het domein van de werkgelegenheid betreft, het overleg met de sociale partners verzekeren.

2. De samenwerking in de schoot van en tussen de openbare overheden voor de Europese en internationale benaderingen voortzetten.

België schrijft zich in in de dynamiek van de Europese directieven inzake gelijke kansen, die meer bepaald voorzien dat de lidstaten aan elk slachtoffer van discriminatie de mogelijkheid geven de steun te genieten van de overheid. De overheid zal hierover op federaal niveau waken en zo efficiënt mogelijk samenwerken met de gewesten en gemeenschappen, in het respect van eenieders autonomie.

Ingevolge de wereldconferentie tegen Racisme in Durban in 2001 heeft ons land zich internationaal geëngageerd een nationaal plan tegen racisme uit te werken. Alle landen moeten hun actieplan finaliseren. Na voorbereidend werk door het CGKR heeft de regering een nationaal actieplan tegen racisme opgesteld in 10 punten. In 2009 vindt een mondiale opvolgingsconferentie plaats. Een interministeriële conferentie zal, ter voorbereiding en ter concretisering van dit nationaal plan in 10 punten, belast worden met het revalideren van een redactieproces en aanvaarding van een nationaal actieplan.

B. Lutter contre les discriminations

1. Assurer la mise en œuvre effective et l'information relatives à la loi du 10 mai 2007

Le champ d'application des lois anti-discrimination du 10 mai 2007 est large et il est important de veiller à ce que l'ensemble des personnes concernées soient informées de son contenu.

Le Centre pour l'Égalité des chances est chargé d'assurer la diffusion de cette information.

La ministre en charge de l'Emploi et de l'Égalité des chances fera adopter un arrêté royal visant la prise de mesures d'actions positives. Celles-ci peuvent être utiles pour autant qu'elles soient temporaires, pour rétablir une inégalité manifeste au détriment des personnes visées par la loi. Toute mesure d'action positive ne peut être prise que dans le cadre et les limites d'un AR délibéré en Conseil des ministres qui doit en déterminer les hypothèses et les conditions. Comme la loi le prévoit lorsqu'il s'agit du domaine de l'emploi, la ministre assurera une concertation avec les partenaires sociaux.

2. Poursuivre la collaboration au sein et entre les pouvoirs publics pour les approches européennes et internationales

La Belgique s'inscrit dans la dynamique des Directives européennes en matière d'égalité des chances, qui prévoient notamment que les États-membres donnent à toutes les victimes de discrimination la possibilité de bénéficier du soutien des services publics. Le gouvernement y veillera au niveau fédéral, ainsi qu'en collaborant le plus efficacement possible avec les Régions et Communautés, dans le respect de l'autonomie de chacune des entités fédérale et fédérées.

D'autre part, suite à la Conférence mondiale contre le Racisme de Durban en 2001, la Belgique a pris l'engagement international d'élaborer un Plan National contre le Racisme et tous les pays doivent finaliser leur Plan d'Action. A la suite d'un travail préparatoire effectué par le Centre pour l'Égalité des chances, le gouvernement a dressé un Plan National d'Action contre le racisme en 10 points. En 2009 aura lieu une Conférence mondiale de suivi. Afin de la préparer et de concrétiser le plan national en 10 points, une Conférence Interministérielle sera chargée de revalider un processus de rédaction et d'adoption d'un Plan National d'Action.

3. De gelijkheidsbarometer uitbreiden

Wat versterkt racisme en xenofobie? Wat zijn de stigmatiserende mechanismen ten aanzien van vreemdelingen of personen van vreemde origine? Wat is de impact van factoren zoals het socio-economische of culturele niveau? Om op deze vragen een antwoord te bieden en in navolging van Frankrijk en ingevolge een universitaire haalbaarheidsstudie is, een «verdraagzaamheidsbarometer» in de maak. Het moet een hulpmiddel worden dat de regering kan informeren over het fenomeen van racisme en haar evolutie gedurende een bepaalde periode teneinde een beter beleid te kunnen voeren. In het kader van de drie wetten van 10 mei 2007 kan deze barometer bestendig en uitgebreid worden naar alle vormen van discriminatie (raciaal, niet-raciaal en gender) tot een gelijkheidsbarometer.

4. De voortdurende discriminatie ten aanzien van gehandicapten verminderen

Ondanks de gedane inspanningen ten behoeve van de integratie van personen met een handicap biedt onze maatschappij hen vandaag nog niet voldoende middelen aan om concreet deze integratie te realiseren.

In overleg met de staatssecretaris voor gehandicapten zullen initiatieven genomen worden om de bestaande discriminatie te verminderen.

Twee bronnen laten toe de tewerkstellingsgraad van gehandicapten te meten: de socio-economische enquête en de enquête over de arbeidskrachten; de cijfers zijn revelerend: 45,7% van de gehandicapten hebben werk tegenover 63,5% van de totale tewerkstellingsgraad. Het is onvermijdelijk een voluntaristische beroepsinvoegpolitiek te voeren om het quota van 3% gehandicapten binnen het openbaar ambt te bereiken. Hiertoe zullen in overleg met de minister belast met ambtenarenzaken voorstellen gedaan worden om in alle openbare administraties een plan voor te leggen met het oog op de promotie van het rekruteren van gehandicapten.

In overleg met de staatssecretaris voor gehandicapten en met de minister bevoegd voor de regie der Gebouwen kan een volledig kadaster opgemaakt worden omtrent toegang en verplaatsingen binnen openbare gebouwen, openbare diensten en openbare ondernemingen (stations, posterijen...). Dit zal een coherente en overlegde politiek toelaten betreffende de volledige toegankelijkheid van alle openbare diensten voor gehandicapten. Bijzondere aandacht zal uitgaan naar de vraag naar redelijke behuizing. Ten slotte zal nagedacht worden

3.Élargir le Baromètre de l'égalité

Qu'est-ce qui renforce le racisme et la xénophobie? Quels sont les mécanismes de stigmatisation des étrangers ou des personnes d'origine étrangère? Quel est l'impact de facteurs comme le niveau socio-économique ou culturel? C'est pour répondre à ces questions que, à l'instar de la France, et suite à une étude universitaire de faisabilité, un «baromètre de la tolérance» est en cours de réalisation. Son objectif est de créer un outil qui puisse informer le gouvernement sur le phénomène du racisme et son évolution sur une période donnée afin de mettre sur pied des politiques plus adéquates. Dans le cadre des trois lois du 10 mai 2007, il pourrait être rendu pérenne et étendu à toutes les formes de discriminations (raciales, non-raciales et genre) sous la forme d'un vaste «Baromètre de l'égalité».

4. Diminuer les discriminations qui continuent à l'égard des personnes handicapées

Malgré les efforts réalisés en faveur de l'intégration des personnes handicapées, notre société ne leur offre pas encore aujourd'hui les moyens suffisants pour réaliser concrètement cette intégration.

En concertation et en collaboration avec la secrétaire d'État à la Personne handicapée, des initiatives seront prises en vue de diminuer les discriminations qui existent encore.

Deux sources permettent de mesurer le taux d'occupation des personnes handicapées: il s'agit de l'Enquête socio-économique et de l'Enquête sur les forces de travail. Leurs chiffres sont révélateurs: 45,7% des personnes handicapées ont un emploi par rapport à 63,5% du taux global d'occupation. Il est indispensable d'appliquer une politique volontariste d'insertion professionnelle afin d'atteindre le quota de 3% d'emplois handicapés dans la Fonction publique. A cette fin, en coordination avec le ministre de la Fonction publique, des propositions seront faites pour mettre en place dans toutes les administrations publiques un plan d'envergure visant à promouvoir le recrutement des personnes handicapées.

En coordination et en collaboration avec la secrétaire d'État à la Personne handicapée, et avec le ministre en charge de la Régie des Bâtiments, un travail de cadastre complet pourra être effectué quant à l'accès et aux déplacements dans les bâtiments publics, les services publics et les entreprises publiques (gares, bureaux de postes,...). Ceci permettra une politique cohérente et concertée quant à l'importance de l'accessibilité intégrale de tous les services publics aux personnes handicapées. Une attention particulière sera apportée

over de toegang tot verzekeringen. Elk individu, en zeker de zieke of gehandicapte, moet toegang hebben tot verzekeringen. Overleg met de verzekeringsmaatschappijen zal gebeuren met het oog op de aanpassing van het risico-evaluatiebeleid teneinde de zekerheid en de rechten van zowel verzekeraars als verzekerde beter te kunnen garanderen via een wetgeving die de zieken en gehandicapten beschermt in het geval van bepaalde verzekeringen.

Op 13 december 2006 heeft de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties de tekst van de Conventie met betrekking tot de rechten van gehandicapte personen aanvaard. Sinds 30 maart 2007 ligt deze conventie ter ondertekening en ratificatie voor de lidstaten van de Verenigde Naties voor. In overleg met de betrokken ministers zullen inspanningen geleverd worden om het in voege treden van deze conventie te verzekeren.

5. Strijden tegen discriminatie op basis van seksuele geaardheid

Intimidatie en homofobe agressie gebeurt nog zeer vaak. Deze discriminatie wordt bovendien duidelijk vermeld in de antidiscriminatiwet van 10 mei 2007.

Contacten zullen genomen worden met de minister van Justitie teneinde de pertinentie te definiëren van het instellen van een expertisenetwerk rond homofobie in de schoot van het College van procureurs-generaal, ondersteund door de dienst crimineel beleid. Dit centrum zal de kennis inzake discriminatie groeperen, wat een evaluatie zal toelaten.

C. De integratie en culturele diversiteit versterken

1. Het opstarten van de «Zittingen van de interculturaliteit» om een harmonieuze en respectvolle interculturele samenleving te promoten

Het Regeerakkoord voorziet de duidelijke wil om de Zittingen van de Interculturaliteit te realiseren. In het kader van een open en tolerante maatschappij zal de regering het respect voor onze democratische waarden begunstigen en zal zij «Zittingen van de Interculturaliteit» samengesteld uit het geheel van betrokken vertegenwoordigers organiseren, en hen belasten aanbevelingen aan de regering te formuleren met het oog op het welslagen van de maatschappij gebaseerd op diversiteit, het respect voor culturele eigenheden, de non-discriminatie, de invoeging en het delen van gemeenschappelijke waarden.

à la question des aménagements raisonnables. Enfin, une réflexion sera également menée sur l'accès aux assurances. Tout individu, et notamment toute personne malade ou handicapée, doit avoir accès aux assurances. Une concertation avec les Compagnies d'assurance sera entreprise afin d'adapter la politique d'évaluation des risques afin de mieux garantir la sécurité et les droits à la fois des assureurs et des assurés via une législation protégeant les personnes malades et les personnes handicapées dans le cas de certaines assurances.

Enfin, le 13 décembre 2006, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le texte de la Convention relative aux droits de la personne handicapée. Depuis le 30 mars 2007, la Convention est ouverte à la signature et à la ratification des pays membres des Nations Unies. La Convention rentrera en vigueur dès que celle-ci sera signée et ratifiée par 20 de ces pays. En coordination avec les ministres concernés, des efforts seront faits pour assurer l'entrée en vigueur de cette Convention.

5. Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle

Le harcèlement et les agressions homophobes sont encore nombreuses actuellement. Cette discrimination figure d'ailleurs clairement dans la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

Des contacts seront pris avec le ministre de la Justice en vue de définir la pertinence de la mise en place d'un réseau d'expertise homophobie au sein du Collège des procureurs généraux, soutenu par le Service de la Politique criminelle. Ce Centre regrouperait les connaissances en matière de discriminations, ce qui permettrait une évaluation.

C. Renforcer l'intégration et la diversité culturelle

1. Lancer des «Assises de l'Interculturalité» pour promouvoir une société interculturelle harmonieuse et respectueuse

L'Accord du gouvernement a inscrit sa volonté claire de réaliser des Assises de l'Interculturalité. Dans le cadre du développement d'une société ouverte et tolérante, le gouvernement favorisera le respect de nos valeurs démocratiques communes et organisera des «Assises de l'Interculturalité» composées de l'ensemble des représentants concernés, et chargées de formuler des recommandations au gouvernement en vue de renforcer la réussite de la société basée sur la diversité, le respect des spécificités culturelles, la non-discrimination, l'insertion et la partage des valeurs communes.

Het is belangrijk een echte interculturele dialoog te ontwikkelen met als doel de creatie van een meer rechtvaardige, respectvollere en meer solidaire maatschappij. Het voluntaristische in rekening brengen van intercultuurlijkheid en burgerschap in de verschillende domeinen van de politieke actie moet ontwikkeld worden.

De Commissie voor de interculturele dialoog, die in 2006-2007 een verslag heeft neergelegd met voorstellen voor concrete initiatieven met het oog op de promotie van de dialoog tussen culturen maar ook met een aantal open vragen, zal als vertrekbasis dienen voor het opstarten van de Zittingen van de intercultuurlijkheid.

Dit verslag verzamelt meerdere thematische analyses zoals de dialoog van culturen in België, het integratiebeleid, het gedeelde burgerschap, het beleid positieve acties, de strijd tegen discriminatie, de verscheidenheid in het culturele leven en ten slotte intercultuurlijkheid op school. Een charter van de burger besluit dit rapport.

In het kader van het Europese jaar 2008 van de interculturele dialoog zullen, in navolging van de Zittingen van de democratie, de Zittingen van de Intercultuurlijkheid in de herfst van 2008 opgestart worden na overleg met het geheel van de betrokken actoren omtrent methode, agenda en te debatteren thema's. Zij moeten uitmonden in concrete voorstellen die de dialoog tussen de religieuze en culturele gemeenschappen zal aanmoedigen, verschillende hangende problemen oplossen en het respect voor verschillen zal begunstigen.

2. Het Impulsfonds voor het immigratiebeleid dynamiseren

Sinds vijftien jaar ondersteunt het Impulsfonds voor het immigratiebeleid projecten die gelinkt zijn aan de promotie van gelijkheid en de strijd tegen het racisme, de integratie en de invoeging van vreemdelingen en personen van vreemde origine, enz. De subsidieerbare actiedomeinen moeten in hoofdzaak bestemd zijn voor personen van vreemde origine of van vreemde nationaliteit, met bijzondere aandacht voor diegenen die voor de eerste keer ons land betreden en voor de vrouwen. Zij beogen de sociale en culturele mix te versterken. Het is desalniettemin noodzakelijk haar wijze van functioneren en haar programmering te optimaliseren.

Dit werk kan het voorwerp uitmaken van een gedachtenwisseling binnen de schoot van een interministerieel comité waarin vertegenwoordigers van de federale overheid, de gewesten en gemeenschappen zetelen met als doel een strategisch plan en concrete werkpistes voor te stellen. Het CGKR zal hiervan de operator zijn.

Il est important de créer un vrai dialogue interculturel avec l'objectif de créer une société plus juste, plus respectueuse, plus solidaire. La prise en compte volontariste de l'interculturalité et de la citoyenneté dans les différents domaines de l'action politique doit être développée.

La Commission du Dialogue interculturel, qui a déposé un rapport en 2006-2007 avec des propositions d'initiatives concrètes visant à promouvoir le dialogue entre les cultures mais aussi avec des questions laissées ouvertes va servir de base pour lancer les Assises de l'Interculturalité.

Ce rapport rassemble plusieurs thématiques analysées, telles que le dialogue des cultures en Belgique, les politiques d'intégration, la citoyenneté en partage, les politiques d'action positive, la lutte contre les discriminations, la diversité dans la vie culturelle et enfin l'interculturalité à l'école. Une charte du citoyen conclut ce rapport.

Dans le cadre de l'année européenne 2008 du Dialogue interculturel, les Assises de l'Interculturalité, à l'instar des Assises de la Démocratie, seront lancées à l'automne 2008 après une concertation avec l'ensemble des acteurs concernés sur la méthode, l'agenda et les thèmes débattus. Elles devraient aboutir à des propositions concrètes pour encourager le dialogue entre les communautés culturelles et religieuses, résoudre différents problèmes pendants et favoriser le respect des différences.

2. Dynamiser le Fonds d'Impulsion pour la Politique des Immigrés

Depuis 15 ans, le Fonds d'Impulsion pour la Politique des immigrés (FIPI) soutient des projets associatifs liés à la promotion de l'égalité et la lutte contre le racisme, l'intégration et l'insertion des étrangers et des personnes d'origine étrangère, etc. Les domaines d'actions subsidiaires par le FIPI doivent être destinés à titre principal à des personnes d'origine ou de nationalité étrangère, avec une attention particulière pour les primo-arrivants et pour les femmes. Ces projets concourent à renforcer la mixité sociale et culturelle. Il est cependant nécessaire d'optimiser son mode de fonctionnement et sa programmation.

Tout ce travail pourra faire l'objet d'une réflexion au sein d'un Comité interministériel comprenant des représentants de l'autorité fédérale, des Communautés et des Régions pour réaliser un plan stratégique et des pistes concrètes de travail. Le Centre pour l'Égalité des chances en sera l'opérateur.

3. De bevoegdheden van de cel «multiculturele onderneming» uitbreiden

Binnen de schoot van de FOD WASO werd een cel «multiculturele onderneming» opgericht met als doel het diversiteitsbeleid, de interculturaliteit en de strijd tegen discriminatie op basis van etnische origine binnen de ondernemingen te sensibiliseren en te steunen. Rekening houdend met de uitbreiding van de discriminatiemotieven inzake werkgelegenheid naar handicap, gezondheid, seksuele geaardheid enz. zoals voorzien in de wet van 10 mei 2007 toe kunnen de bevoegdheden en de missies van deze cel uitgebreid worden met het oog haar toe te laten ook andere motieven ter discriminatie te behandelen en te sensibiliseren bij de ondernemingen.

3. DE STRIJD TEGEN RACISME EN XENOFOBIE STIMULEREN

De beste wijze om de strijd aan te binden tegen racisme en xenofobie is de promotie van een actieve interculturele problematiek.

Desalniettemin moeten de specifieke instrumenten tegen racisme behouden blijven en zelfs versterkt worden.

Zodoende zullen wij er aandacht aan de vorming van de magistraten en politiemensen over de anti-discriminatie wetgeving in samenwerking met de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken.

Samen met hen ondersteunen wij het project van een integratie van de kennisname van de anti-discriminatie wetten in de basisvorming van de juristen van het Parket, de bemiddelende diensten, de politiemensen en alle belangrijke actoren van het sociaal leven.

Anderzijds zullen wij aandachtig zijn voor de besteding van de cel antisemitisme van het Centrum.

Idem voor het negationisme.

Wij willen de strijd tegen andere types van racisme en xenofobie versterken. Hiertoe zullen wij debatten ontwikkelen rondom islamofobie en hieruit conclusies trekken om met name de strijd tegen deze gedragingen te versterken.

Er zal contact opgenomen worden met het ministerie van Justitie teneinde de pertinentie te definiëren van het instellen van een expertisenetwerk over racisme in de

3. Elargir les compétences de la Cellule «entreprise multiculturelle»

Au sein du SPF Emploi, une Cellule «entreprise multiculturelle» a été créée afin de sensibiliser et soutenir les politiques de diversité, d'interculturalité et de lutte contre les discriminations fondées notamment sur l'origine ethnique dans les entreprises. Compte tenu de l'élargissement des motifs de discriminations en matière d'emploi notamment le handicap, l'état de santé, l'orientation sexuelle, etc. consacrés dans la loi du 10 mai 2007, les compétences et les missions de la Cellule pourraient être élargies notamment en vue de lui permettre de traiter et de sensibiliser également aux autres motifs de discriminations ainsi qu'à la diversité auprès des entreprises.

3. STIMULER LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA XENOPHOBIE

La meilleure façon de lutter contre le racisme et la xénophobie est de promouvoir une politique active d'interculturalité.

Néanmoins, les outils spécifiques de lutte contre le racisme doivent être maintenus voire renforcés.

Ainsi, nous serons attentifs à soutenir la formation des magistrats et des policiers sur les législations anti-discriminations en collaboration avec les ministres de la Justice et de l'Intérieur.

Avec ceux-ci, nous soutiendrons le projet d'une intégration de la prise de connaissance des lois anti-discriminations dans la formation de base des juristes des Parquets, des services de médiation, des policiers et de tous les acteurs importants de la vie sociale.

D'autre part, nous voulons renforcer la lutte contre l'antisémitisme et assurer la pérennisation de la cellule de veille antisémitisme du Centre.

Il en ira de même en ce qui concerne la lutte contre le négationnisme.

Nous serons par ailleurs désireux de renforcer la lutte contre d'autres types de racisme ou de xénophobie. A cet égard, nous développerons les débats autour de l'islamophobie et en tirerons les conclusions notamment pour augmenter la lutte contre ces comportements.

Des contacts seront pris avec le ministre de la Justice en vue de définir la pertinence de la mise en place d'un réseau d'expertise sur le racisme au sein du

schoot van het College van procureurs-generaal, ondersteund door de Dienst Politieke Criminaliteit.

In overleg met de minister van Justitie en met de Europese instanties zal onderzoek gevoerd worden om het mogelijk te maken de toegang tot sites die racistische haat verspreiden te blokkeren.

Wij zullen eveneens bijzondere aandacht besteden aan de specifieke situatie van zigeuners.

Meerdere bijzonder interessante aanbevelingen werden ons voorgesteld via het rapport van de Commissie voor de Interculturele dialoog (Museum van de immigratie, nadenken over de keuze voor feestdagen naargelang cultuur,...). Ze zullen onderzocht worden op hun budgettaire haalbaarheid.

Tenslotte stellen wij in navolging van de aanbevelingen van het CERD (*Committee on the Elimination of Racial Discrimination*) voor de waakzaamheid tegenover racistische en xenofobe organisaties te verhogen, inzonderheid door in gebeurlijk geval voor te stellen de wettelijke bepalingen te hervormen die hen verbieden.

De minister

J. MILQUET

Collège des procureurs généraux, soutenu par le Service de la Politique criminelle.

En concertation également avec le ministre de la Justice et avec les instances européennes, des recherches seront faites pour permettre le blocage de l'accès aux sites qui diffusent de la haine raciste.

Nous aurons également une attention particulière à la situation des gens du voyage.

Plusieurs recommandations particulièrement intéressantes ont été proposées dans le rapport de la Commission du Dialogue interculturel (Musée de l'Immigration, réflexions sur le choix des jours fériés selon la culture,...) et seront analysées et envisagées dans la mesure des moyens budgétaires;

Enfin, suivant les recommandations du CERD (*Committee on the Elimination of Racial Discrimination*), nous proposons également d'intensifier la vigilance envers les organisations racistes et xénophobes, notamment en évaluant et en proposant de réformer, le cas échéant, les dispositifs législatifs qui les interdisent.

La ministre

J. MILQUET