

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 november 2008

4 novembre 2008

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)
van de minister van Gelijke Kansen

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)
de la ministre de l'Égalité des Chances

Voorgaande documenten:

Doc 52 **1529/ (2008/2009):**
001 tot 011: Beleidsnota's.

^(*) Met toepassing van artikel 111 van het Reglement.

Documents précédents:

Doc 52 **1529/ (2008/2009):**
001 à 011: Notes de politique générale.

^(*) En application de l'article 111 du Règlement.

cdH	:	centre démocrate Humaniste		
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams		
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen		
FN	:	Front National		
LDD	:	Lijst Dedecker		
MR	:	Mouvement Réformateur		
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie		
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten		
PS	:	Parti Socialiste		
sp.a+VI.Pro	:	Socialistische partij anders + VlaamsProgressieven		
VB	:	Vlaams Belang		

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
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)	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 :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

I. DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN VERZEKEREN	5
1. DE GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN IN HET BEROEPSLEVEN BEVORDEREN.....	5
1.1. DE GELIJKE VERLONING VAN MANNEN EN VROUWEN GARANDEREN	5
1.1.1. Veralgemening van cao nummer 25 over gelijke verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers door een KB	6
1.1.2. Ondersteuning van sensibiliseringsacties	6
1.1.3. Voortzetten van het project EVA (evaluatie van gender neutrale functieclassificaties).....	7
1.1.4. De loonkloof als gevolg van extra-legale voordelen niet verbonden aan het beroepsleven identificeren	7
1.1.5. Onderhandelingen van het IPA 2008/2009 ...	7
1.2. STRIJDEN TEGEN DE WERKLOOSHEIDSVALLLEN	8
1.2.1. Een onderzoek van het Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen over de «good practices» inzake een duurzame tewerkstelling van laaggeschoolde vrouwen.	8
1.2.2. Individualisering van fiscale en sociale rechten	9
1.2.3. De strijd tegen de val van het deeltijds werk ..	9
1.2.4. Verbetering van de eindeloopbaan van vrouwen	9
1.2.5. Verbetering van de laagste nettolonen	10
1.3. DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIES OMWILLE VAN ZWANGERSCHAP	10
2. DE UITVOERING VAN DE INSTRUMENTEN VOOR GENDERMAINSTREAMING VERZEKEREN	10
3. HET NATIONAAL ACTIEPLAN TEGEN PARTNERGEWELD (NAP) OPNIEUW LANCEREN	11
4. ANALYSE VAN DE GENDERDIMENSIE IN DE ASIELPROCEDURE	12
5. DE GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN IN DE CONSULTATIEVE ORGANEN VERZEKEREN	13
6. DE OPVOLGING VAN HET CEDAW RAPPORT ..	13
II. DE RONDETAfels VAN DE INTERCULTURALITEIT BEVORDEREN.....	13

I GARANTIR L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.....	5
1. PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	5
1.1 ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE TRAVAILLEURS MASCULINS ET FÉMININS	5
1.1.1 Généralisation par AR de la Convention collective du travail n° 25 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins.	6
1.1.2 Soutien à des actions de sensibilisation	6
1.1.3 Poursuite du projet EVA (Evaluation classification fonctions neutres sur le plan du genre)	7
1.1.4 Identification de l'écart salarial lié aux avantages extra-légaux	7
1.1.5 Négociations de l'AIP 2008/2009	7
1.2 LUTTER CONTRE LES PIÈGES À L'EMPLOI	8
1.2.1 Recherche de l'Institut pour l'Egalité des Hommes et des Femmes relative aux bonnes pratiques en matière d'emploi durable des femmes peu scolarisées.	8
1.2.2 Individualisation des droits sociaux et fiscaux	9
1.2.3 Lutte contre le piège du temps partiel	9
1.2.4 Amélioration des fins de carrière des femmes	9
1.2.5 Amélioration des bas salaires nets	10
1.3. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION LIEE A LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	10
2. ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DES OUTILS DU GENDERMAINSTREAMING	10
3. RELANCER LE PLAN D'ACTION NATIONAL DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGUALES	11
4. ANALYSER LA DIMENSION GENRE DANS LA PROCEDURE D'ASILE	12
5. ASSURER L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LES ORGANES CONSULTATIFS.....	13
6. ASSURER LE SUIVI DU RAPPORT CEDAW...	13
II. PROMOUVOIR LES ASSISES DE L'INTER-CULTURALITE	13

III. STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE EN BEVORDEREN VAN DE DIVERSITEIT 15

1. INWERKINGSTELLEN VAN STRIJDMIDDELEN TEGEN DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING EN BEVORDEREN VAN DE DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER 16

1.1 DE INVOERING VAN ARBEIDSMARKT-INSTRUMENTEN EN -MAATREGELEN OP BASIS VAN NATIONALITEIT OF NATIONALE AFKOMST 17

- 1.1.1 De socio-economische monitoring 17
- 1.1.2 De geaggregeerde tests 18
- 1.1.3 De enquête over de vooroordelen 18

1.2. BEVORDEREN VAN EEN BELEID VAN DIVERSITEIT IN DE WERKGELEGENHEID 19

1.3. HET INVOEGEN VAN « GOED GEDRAG » CLAUSULES EN NON DISCRIMINATIE IN DE CAO'S 20

2. DE FINANCIERING VAN HET IFM BESTENDIGEN EN HAAR WERKING DYNAMISEREN 20

3. HET INSTELLEN VAN OMSTANDIGHEIDSVLOOF VOOR ELKE GEBEURTENIS GELIJKAARDIG AAN EEN GODSDIENSTIG FEEST VOOR KINDEREN VAN WERKNEMERS 21

4. BIJZONDERE AANDACHT BESTEDEN AAN MEERVOUDIGE DISCRIMINATIES 21

5. VECHTEN TEGEN DISCRIMINATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP 22

6. VECHTEN TEGEN DE DISCRIMINATIES MET BETREKKING TOT SEKSUELE GEAARDHEID 23

IV. DE STRIJD TEGEN HET RACISME EN DE XENOFOBIE STIMULEREN 24

V. DE CONTINUÏTEIT VAN HET CENTRUM GELIJKE KANSSEN VERZEKEREN. 25

III. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET FAVORISER LA DIVERSITE. 15

1. METTRE EN ŒUVRE LES OUTILS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET FAVORISER LA DIVERSITE DANS L'EMPLOI. 16

1.1 INTRODUIRE DES OUTILS DE MESURES DU MARCHE DE L'EMPLOI SUR BASE DE LA NATIONALITE OU L'ORIGINE NATIONALE. 17

- 1.1.1 Le monitoring socio-économique 17
- 1.1.2 Les tests agrégés anti-discrimination 18
- 1.1.3 L'enquête sur les préjugés 18

1.2. FAVORISER UNE POLITIQUE DE DIVERSITE DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI. 19

1.3 INSERER LES CLAUSES DE BONNE CONDUITE ET DE NON-DISCRIMINATION DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL 20

2. ASSURER LA FINANCEMENT PERENNE ET DYNAMISER LE FONDS D'IMPULSION POUR LA POLITIQUE DES IMMIGRES 20

3. CREER UN CONGE DE CIRCONSTANCES POUR TOUT EVENEMENT SIMILAIRE A UN RITUEL DE CULTE DE L'ENFANT DU TRAVAILLEUR 21

4. DONNER UNE ATTENTION PARTICULIERE AUX DISCRIMINATIONS CROISEES. 21

5. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EGARD DES PERSONNES HANDICAPEES. . 22

6. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'ORIENTATION SEXUELLE. 23

IV. STIMULER LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA XENOPHOBIE 24

V. SOUTENIR ET RENFORCER LE CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES. 25

INLEIDING

Gelijke kansen is een fundamenteel democratisch recht.

Ons land zit in de voorhoede qua wettelijke en reglementaire maatregelen die het beschermingsniveau tegen discriminatie verhogen en de gelijke kansen bevorderen.

Nochtans volstaat het niet alleen wetten af te kondigen of er zelfs één te maken. Deze moeten ook vergezeld zijn van concrete maatregelen en meetinstrumenten voor deze acties. Sommige burgers in dit land zijn nog steeds slachtoffer van discriminatie.

De voorliggende algemene beleidsnota ligt uiteraard in de lijn van degene die aan in april jongstleden het federale parlement werd voorgelegd.

De uitdaging om het non-discriminatie principe en gelijke kansen voor iedereen te realiseren blijft bestaan en hiervoor moeten bijkomende inspanningen geleverd worden.

Daarnaast is de inzet ook een werkelijke interculturele dialoog op te zetten met als doel een eerlijkere, meer solidaire en respectvollere maatschappij.

I. DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN VERZEKEREN

1. De gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven bevorderen

Vrouwen zijn massaal toegetreden tot de arbeidsmarkt, hun kwalificaties en opleiding zijn identiek, zonet hoger, dan die van hun mannelijke collega's. Nochtans blijven er ongelijkheden bestaan op de arbeidsmarkt. De verbetering van deze situatie inzake gelijke behandeling van vrouwelijke en mannelijke werknemers is een democratische en economische verplichting.

1.1. DE GELIJKE VERLONING VAN MANNEN EN VROUWEN GARANDEREN

Elk jaar publiceert het Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen een rapport over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het jaarverslag van het

INTRODUCTION

«L'égalité des chances, c'est le droit de ne pas dépendre exclusivement de la chance ou de la malchance» (André Comte Sponville).

L'égalité des chances est un objectif démocratique fondamental.

Notre pays est l'avant garde en matière de dispositifs législatifs et réglementaires qui ont considérablement relevé le niveau de protection contre la discrimination et favoriser l'égalité des chances

Cependant, il ne suffit pas de la décréter ni même d'en faire une loi. Il est indispensable qu'elle s'accompagne de mesures concrètes et d'instruments de mesure de ces actions. La discrimination continue à frapper une série de personnes vivant dans notre pays

La présente note de politique générale s'inscrit, évidemment dans la poursuite de celle présentée en avril dernier au Parlement fédéral.

Le défi est de déployer des efforts supplémentaires pour garantir le respect effectif du principe de non-discrimination et une réelle égalité des chances à chacun.

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

I. GARANTIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

1. Promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les femmes ont massivement investi le marché du travail, leur niveau de formation et de qualification est identique voire supérieur à celui de leurs collègues masculins. Cependant, certaines inégalités professionnelles subsistent. L'amélioration de la situation du point de vue de l'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins est une exigence démocratique et économique.

1.1. ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE TRAVAILLEURS MASCULINS ET FÉMININS

Chaque année, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes publie un rapport sur la réalité de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le rapport

Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen van 2008 toont aan dat het gemiddeld loonverschil tussen mannen en vrouwen nog altijd 15% bedraagt.

46% van deze kloof kan verklaard worden door redenen verbonden aan het beroepsleven, individuele keuzes, de burgerlijke staat en/of de aanwezigheid van kinderen. Deze laatste parameter heeft met name betrekking op de extralegale voordelen voor families in de privé sector, die meestal worden toegekend aan het «gezinshoofd» en dus meestal aan mannen. De grootste kloof is terug te vinden bij getrouwde mannen met familiale lasten en getrouwde vrouwen in dezelfde situatie. Deze extralegale voordelen hebben hun weerslag op de hele carrière, op de indexaties, op de berekening van de vervangingsinkomens en vooral op de pensioenberekening.

Om te vechten tegen deze loonkloof werden op basis van deze vaststellingen verschillende initiatieven genomen.

1.1.1. Veralgemening van de CAO nummer 25 inzake gelijke verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers door een KB

Op 28 september 2008 werd een Koninklijk Besluit uitgevaardigd waardoor de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 verplicht werd voor alle sectoren. De Collectieve arbeidsovereenkomst nummer 25 voorziet dat de gelijke verloning van mannen en vrouwen verzekerd moet worden in alle loonelementen en -voorwaarden, de systemen van functiewaardering inbegrepen. In de functiewaarderingssystemen moet de gelijkheid verzekerd worden in de keuze van criteria, in de weging ervan en bij het omzetten van deze criteria naar de loonschalen.

De sectoren en bedrijven die dit nog niet gedaan hebben, zijn verplicht hun functiewaarderings- en hun loonclassificatiesysteem te evalueren op genderneutraliteit en desgevallend bij te sturen.

1.1.2. Ondersteuning van sensibiliseringsacties

Het Instituut ondersteunt bepaalde acties rond gelijke verloning:

- *Equal Pay Day*;
- Verspreiding van een brochure en de creatie van een website: «de loonkloof»;
- Seminaries over de «niet-sekstische functieclassificaties».

2008 de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes montre que la différence moyenne entre le salaire des femmes et des hommes présente toujours un déficit de 15%.

Pour 46% de cet écart, il y a une explication liée à des raisons professionnelles, personnelles, d'état civil et/ou à la présence d'enfants. Ce dernier paramètre concerne notamment les avantages extralégaux de type familial attribués dans le secteur privé, souvent au «chef de famille» et de ce fait le plus souvent aux hommes. L'écart le plus important concerne les rémunérations respectives des hommes mariés ayant des charges familiales et des femmes mariées dans la même situation. Ces avantages salariaux non liés au travail professionnel, se répercutent tout au long de la carrière, dans les indexations, le calcul des allocations de remplacement, et surtout dans le calcul de la pension.

Sur base de ces constats et pour lutter contre ces écarts salariaux, plusieurs initiatives ont été prises.

1.1.1. Généralisation par AR de la Convention collective de travail n° 25 sur l'égalité de rémunérations entre les travailleurs féminins et masculins

L'arrêté royal rendant obligatoire la Convention collective de travail n° 25 à l'ensemble des secteurs a été pris le 28 septembre 2008. La Convention collective n° 25 prévoit que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunérations, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères, dans leur pondération et dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Le secteur et entreprises qui ne l'ont pas encore fait évaluent leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires.

1.1.2. Soutien à des actions de sensibilisation

L'Institut soutient certaines activités en matière d'égalité de traitement de salaires:

- *Equal Pay Day*;
- Diffusion d'une brochure via les syndicats et la création d'un site «écart salarial»;
- Des conférences sur «la classification des fonctions non sexistes».

1.1.3. Voortzetten van het project EVA (evaluatie van gender neutrale functieclassificaties)

De expertise van het Instituut inzake het invoeren van niet-discriminerende en genderneutrale functieclassificaties moet worden gevaloriseerd.

Het Instituut heeft over het invoeren van seksneutrale functieclassificaties een handleiding- en opleidingsmodules uitgewerkt. Deze expertise wordt verder gevaloriseerd in 2009 in samenwerking met de sociale partners.

Er worden vormingen voorzien door het Instituut zowel voor de vakbonden als binnen meerdere paritaire comités.

1.1.4. De loonkloof als gevolg van extra-legale voordelen niet verbonden aan het beroepsleven identificeren

Ik heb aan het Instituut een meer gedetailleerd rapport gevraagd over de aard van deze extra-legale voordelen en over de welke wijze waarop zij worden toegekend.

1.1.5. Onderhandelingen van het IPA 2008/2009

De onderhandelingen inzake het IPA vormen een unieke gelegenheid voor de sociale partners om het debat te voeren inzake de loonkloof.

Ik vraag aan de sociale partners dat zij in het kader van de aanbevelingen rond het IPA, rekening zouden houden met de volgende punten die voortvloeien uit CAO nummer 25:

- Het invoeren van analytische functieclassificatiesystemen omdat deze garanties bieden dat er geen discriminaties gebeuren op basis van geslacht en waardoor de aanbeveling over de functieclassificaties bindend wordt.

- Het oplijsten van alle voordelen die niet direct verbonden zijn aan het beroepsleven, om ze eventueel te bevriezen met het oog op een evenwichtigere verdeling tussen werknemer en werkneemsters. Onder deze invalshoek dienen de lonen tussen de privé- en de openbare sector vergeleken te worden.

- Maatregelen uitwerken waardoor het gemakkelijker wordt voor vrouwen om betaald educatief verlof te nemen (momenteel wordt dit voor 80% door mannen opgenomen) zodat zij hun vorming kunnen vervolledigen.

1.1.3. Poursuite du projet EVA (évaluation classification fonctions neutre sur le plan du genre)

L'expertise de l'Institut en matière de mise en place de classification de fonctions non-discriminatoires en fonction du genre doit être valorisée.

L'Institut a élaboré un guide à la mise en place de classification de fonctions non-discriminatoires ainsi que des modules de formation. La valorisation de cette expertise se poursuivra en 2009 en collaboration avec les partenaires sociaux.

Des formations ont été assurées par l'Institut tant vis-à-vis des syndicats, qu'au sein de plusieurs Commissions paritaires.

1.1.4. Identification de l'écart salarial dû aux avantages extra-légaux non liés au travail professionnel

J'ai demandé à l'Institut un rapport plus détaillé sur la nature de ces avantages extra-légaux, et sur la façon dont ils sont attribués.

1.1.5. Négociations de l'AIP 2008/2009

Les négociations de l'AIP sont une occasion unique pour les partenaires sociaux de débattre des actions à mener en vue de lutter contre cet écart salarial.

C'est pourquoi dans le cadre des recommandations pour l'AIP, je souhaiterais que les partenaires sociaux abordent les points suivants sur base des acquis de la CCT n° 25:

- Introduire des systèmes de classification de fonctions analytiques qui offrent des garanties qu'il n'y ait pas de discriminations fondées sur le sexe, et rendre contraignante la recommandation relative aux classifications de fonctions.

- Répertoire et analyser les avantages salariaux non liés au travail professionnel pour éventuellement les geler en vue d'une redistribution plus équitable entre tous les travailleurs et travailleuses. Faire comparer sous cet angle, les rémunérations du secteur public et du secteur privé.

- Envisager des mesures en vue de rendre plus facile pour les femmes le congé éducation payé (actuellement masculin à 80%) en vue de compléter leur formation.

– Een systematische informatie (namelijk voor mannen) over thematische verloven (vaderschaps-, ouderschapsverlof) om de mannen ertoe aan te zetten ze te gebruiken, meer bepaald door een specifieke vorming voor het personeel van de RVA die deze informatie moet overbrengen zonder seksistische vooroordelen.

1.2. STRIJDEN TEGEN DE WERKLOOSHEIDSVALLLEN

Strijden tegen de werkloosheidsvallen is een prioriteit en de beste manier om te vechten tegen de armoede van vrouwen en hun de mogelijkheid te geven zich opnieuw in te schakelen in het beroepsleven.

Wij zullen volgende prioriteiten ontwikkelen.

1.2.1. Een onderzoek van het Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen over de «*good practices*» inzake duurzame tewerkstelling van laaggeschoolde vrouwen.

De problematiek inzake (duurzame) toegang tot betaalde arbeid is zeer specifiek voor laaggeschoolde vrouwen. Hun leven en hun beroepsleven worden beïnvloed door een aantal factoren die te maken hebben met sociale achterstand op verschillende terreinen. Sommige ondernemingen hebben specifieke acties en strategieën ontwikkeld. (op gebied van Human resources Management (HRM), begeleidende voorwaarden, arbeidsvoorwaarden,...) om de professionele integratie van deze vrouwen te verbeteren.

In 2007 werden deze acties opgenomen in de databank «*good practices* van ondernemingen» om deze goede praktijken naar een duurzame tewerkstelling van de doelgroep, laaggeschoolde vrouwen, beter te identificeren.

Minimum 10 en maximum 30 uitgevoerde «goede praktijken» zullen aan de databank kunnen toegevoegd worden. Het betreft hier niet alleen de selectie en het onthaal van laaggeschoolde vrouwen in de onderneming, maar het viseert ook de algemene maatregelen die door de onderneming genomen worden om aan de tewerkstelling een duurzaam karakter te geven. Deze maatregelen kunnen betrekking hebben op het HRM beleid (selectie, rekrutering, vorming, loopbaanbegeleiding, evaluatie,...) als op de kwaliteit van de arbeid en de aanvullende maatregelen. Door aan de ondernemingen een aangepaste en gedetailleerde versie van de gegevensbank – waarin de doelgroep van laaggeschoolde vrouwen op een systematische manier voorkomt – ter beschikking te stellen, bieden wij hen een grotere zichtbaarheid van de bestaande goede praktijken inzake een

– Systématiser l'information (notamment des hommes) concernant les congés thématiques (paternité, parental) en vue d'inciter les hommes à les utiliser, notamment via une formation spécifique du personnel de l'Onem à donner ces informations sans préjugés sexistes.

1.2. LUTTER CONTRE LES PIEGES A L'EMPLOI

Lutter contre les pièges à l'emploi est une priorité et le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté des femmes en leur permettant de s'insérer dans la vie professionnelle.

Nous développerons les priorités suivantes:

1.2.1. Recherche de l'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes relative aux bonnes pratiques en matière d'emploi durable des femmes peu scolarisées

Chez les femmes peu scolarisées, la problématique de l'accès (durable) au travail rémunéré se pose de façon tout à fait spécifique. Leur vie et leur carrière professionnelle sont en effet influencées par un certain nombre de facteurs liés à une situation de désavantage social sur différents terrains. Certaines entreprises développent des actions et des stratégies spécifiques (sur le plan de la gestion des ressources humaines (GRH), des conditions annexes, des conditions de travail,...) en vue de favoriser l'intégration professionnelle de ces femmes.

En 2007, ces actions ont été réunies dans la banque de données «Bonnes pratiques entreprises» en vue d'identifier les bonnes pratiques concrètes relatives à l'emploi durable du groupe-cible des femmes peu scolarisées.

Le résultat concret comportera minimum 10 et maximum 30 bonnes pratiques élaborées qui pourront être ajoutées à la base de données existante. Ces pratiques ne concernent pas uniquement la sélection et l'accueil de femmes peu scolarisées dans l'entreprise, mais elles englobent également l'ensemble des mesures prises par les entreprises pour donner un caractère durable à l'engagement. Ces mesures peuvent concerner tant la GRH (sélection, recrutement, formation, gestion de carrière, évaluation,...) que la qualité du travail et les conditions connexes. En mettant à la disposition des entreprises une version adaptée et détaillée de la base de données – où le groupe-cible des femmes peu scolarisées apparaît de façon plus systématique –, nous leur offrons une plus grande visibilité des bonnes pratiques existantes en matière de gestion prenant en compte la dimension

beheer dat het aspect gender meeneemt in alle niveaus van het bedrijfsmanagement. De gegevensbank zal een sensibiliseringsinstrument worden waardoor de kansen op duurzame tewerkstelling van laaggeschoolde vrouwen verbeterd worden.

1.2.2. Individualisering van fiscale en sociale rechten.

Ik heb aan de Vrouwenraad en aan het Comité de Liaison des Femmes gevraagd om, samen met het Instituut, een colloquium te organiseren over de individualisering van de sociale rechten. Dit colloquium vindt plaats op 15 december 2008 en heeft plaats in het Instituut.

Dezelfde reflectie rond individualisering van fiscale rechten zal volgend jaar opgestart worden.

1.2.3. Vechten tegen de val van het deeltijds werk

Het betreft hier veel meer vrouwen dan mannen. 88% van deze vrouwen zijn onvrijwillig deeltijdse werkneemsters; wat deze nu onvrijwillig deeltijds werkenden betreft die een deeltijdse baan hebben aangenomen om aan de werkloosheid te ontsnappen: zij zijn echter dikwijls slecht geïnformeerd over het feit dat zij zich moeten aanmelden als voltijds werkzoekenden, dat zij het recht hebben om op bepaalde momenten het deeltijds contract te doen uitbreiden en dat zij voorrang hebben op een andere deeltijdse arbeidsplaatsen die door hun werkgever vacant wordt verklaard.

In overleg met de sociale partners zullen maatregelen genomen worden om deze werkneemsters beter te informeren over de noodzaak om zich aan te melden als voltijds werkzoekende.

1.2.4. Verbetering van de eindeloopbaan voor onvrijwillig deeltijds werkende vrouwen

In het kader van de Nationale Pensioenconferentie, georganiseerd door de Minister belast met Pensioenen, zou ik graag volgende punten behandeld zien, ook in het vooruitzicht van het volgende Interprofessioneel Akkoord: de verbetering van de toegang tot het prepensioen, het vervroegd pensioen en het gegarandeerd minimumpensioen. Door de «compressie» van hun arbeidsduur naar voltijds equivalent kunnen zij onvoldoende gewerkte jaren bewijzen om hun rechten te laten gelden.

du genre aux différents niveaux de la gestion de l'entreprise. La banque de données deviendra un instrument de sensibilisation qui permettra d'améliorer les chances d'emploi durable des femmes peu scolarisées.

1.2.2. Individualisation des droits sociaux et fiscaux

J'ai demandé au Vrouwenraad et au Comité de Liaison des Femmes, en collaboration avec l'Institut, un Colloque sur l'individualisation des droits sociaux. Ce colloque est programmé pour le 15 décembre 2008 et se déroulera à l'Institut.

La même réflexion sera initiée l'année prochaine à propos de l'individualisation des droits fiscaux.

1.2.3. Lutter contre le piège du temps partiel

Celui-ci concerne beaucoup plus les femmes que les hommes. 88% des travailleuses à temps partiel ne l'ont pas choisi. Les travailleurs à temps partiel involontaire, ayant accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage sont souvent mal informé(e)s sur la nécessité de se déclarer demandeurs(euses) d'emploi à temps plein mais aussi sur leur droit, à certains moments, de revoir le contrat afin de relever la durée du travail convenue mais aussi d'obtenir, par priorité, un autre emploi à temps partiel déclaré vacant par l'employeur.

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.

1.2.4. Améliorer les fins de carrière des femmes pour les travailleuses à temps partiel involontaires

Dans le cadre de la Conférence nationale des pensions organisée par la ministre en charge des Pensions, je souhaiterais que les points suivants soient abordés ainsi que lors des discussions en vue du prochain Accord interprofessionnel: l'amélioration de l'accès à la prépension, à la pension anticipée, et même à la pension minimale garantie, rendu pratiquement impossible par la «compression» de leur temps de travail en équivalent temps plein qui n'atteint pas le nombre d'années de travail requis pour l'ouverture de ces droits.

1.2.5. De laagste nettolonen verbeteren

De laagste nettolonen zijn een werkloosheidsval, die vooral vrouwen benadeelt omwille van het beperkt aantal plaatsten in de kinderopvang. Daarom is de regering het engagement aangegaan om deze laagste nettolonen te verhogen en heeft zij hiertoe maatregelen genomen die vrouwen onmiddellijk ten goede komen (verhoging van het gegarandeerd minimuminkomen, herinschakelingspremie voor eenoudergezinnen,... cfr. Algemene beleidsnota Werk)

1.3. STRIJDEN TEGEN DE DISCRIMINATIES OMWILLE VAN ZWANGERSCHAP

Het Instituut ontvangt verschillende klachten 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. Ik denk dat een evaluatie en desgevallend een aanpassing van de bestaande wetgeving over de bescherming van zwangere werkneemsters tegen onterecht ontslag nodig is, zodat de bescherming effectief wordt en overtredingen kunnen bestreden worden.

2. DE UITVOERING VAN DE INSTRUMENTEN VOOR GENDERMAINSTREAMING VERZEKEREN

Het koninklijk besluit dat een evaluatierapport over de impact van ontwerpen van wettelijke en reglementaire akten over de respectievelijke situatie van mannen en vrouwen (de gendertest) en zijn inwerkingtreding regelt werd voor advies voorgelegd aan de Raad voor Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen. Na afloop van deze raadpleging zal het voorgelegd worden aan de regering samen met de volgende besluiten:

- Een koninklijk besluit dat een interdepartementale coördinatiegroep instelt en haar samenstelling en functionering vastlegt;
- Een koninklijk besluit dat de te respecteren regels preciseert tijdens de uitwerking van de door de wet voorziene rapporten.
- Er werd aan alle Ministers een rondschrĳven bezorgd om artikel 2 van de wet aangaande genderbudgeting toe te passen voor de begroting 2009.

1.2.5. 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 en prenant une série de mesures qui concerne directement les femmes (augmentation de l'allocation de garantie de revenu, prime de reprise de travail pour les familles monoparentales,... cfr. Note de politique générale Emploi).

1.3. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION LIEE A 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. Je pense qu'il sera également nécessaire d'évaluer et le cas échéant d'adapter la législation existante sur la protection de la travailleuse enceinte contre les licenciements abusifs en vue de mieux assurer l'effectivité de la protection mais aussi lutter contre les abus.

2. ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DES OUTILS DU GENDERMAINSTREAMING

L'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 a été envoyé pour avis au Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. A l'issue de cette consultation, il sera soumis au gouvernement parallèlement avec les arrêtés suivants:

- Un arrêté royal mettant en place le groupe interdépartemental de coordination, fixant sa composition et son fonctionnement;
- Un arrêté royal précisant certaines règles à respecter lors de l'élaboration des rapports prévus par la loi.
- Une circulaire a été envoyée à l'ensemble des Ministres en application de l'article 2 de la loi relative au genderbudgeting pour le budget 2009.

3. HET NATIONAAL ACTIEPLAN TEGEN PARTNERGEWELD (NAP) OPNIEUW LANCEREN

Tijdens een Interministeriële conferentie voor einde 2008 zal het nieuwe Nationale Actieplan tegen partnergeweld in overleg met de Gewesten en Gemeenschappen opnieuw gelanceerd worden.

Op basis van de evaluatie van het vorige plan kunnen volgende doelstellingen als prioritair in het volgende plan naar voor geschoven worden:

- Een onmiddellijke aanpak van de daders door middel van globale interventiestructuren over het gehele grondgebied.
- De bescherming van slachtoffers en kinderen die getuige zijn, door middel van algemene interventiestructuren (opvang, luisteren, informeren, huisvesting) over het gehele grondgebied.
- Een grotere efficiëntie en coherentie van de acties door een goede coördinatie van de betrokken instanties en structuren.
- Het sensibiliseren en informeren van de bevolking in het algemeen en sommige specifieke groepen zoals jongeren en door de aandacht te trekken op de mogelijke strafsancities, met als doel een betere preventie tegen geweld.

Bijzondere aandacht zal besteed worden aan de strijd tegen genitale verminking, gedwongen huwelijken en eermisdaden.

Twee doelgroepen worden met deze acties beoogd. Enerzijds de vakmensen (justitie, politie, de psychomedisch-sociale wereld) die betrokken zijn bij de aanpak van partner- en intrafamiliaal geweld en anderzijds het grote publiek ter informatie en educatie rond de problematiek van partner- en intrafamiliaal geweld.

In dit kader worden de prioriteiten van het nieuw Nationaal Actieplan partnergeweld als volgt gedefinieerd:

- Het duurzaam maken van de bestaande acties en de uitbreiding van proefprojecten over het gehele territorium, zowel voor de aanpak van de daders als voor de opvang en de ondersteuning van de slachtoffers van partnergeweld; de financiële ondersteuning van de verenigingen die actief zijn rond sensibilisering maar ook van diegenen die werkzaam zijn in de begeleiding van slachtoffers.
- De Institutionaliseren door bv. twee gedelegeerden (NI/Fr) rond partner- en intrafamiliaal geweld met het oog op een betere samenwerking tussen de betrokken

3. RELANCER LE PLAN D'ACTION NATIONAL (PAN) DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

Dans le cadre de la Conférence Interministérielle, en concertation avec les Régions et les Communautés, le nouveau Plan d'Action National de lutte contre les violences conjugales sera relancé avant la fin de l'année 2008.

Sur base de l'évaluation réalisée sur le précédent PAN, les objectifs suivants peuvent être dégagés comme prioritaires pour le nouveau plan :

- Un objectif de prise en charge immédiate des auteurs par la mise en place de dispositifs globaux d'intervention sur l'ensemble du territoire.
- Un objectif de protection des victimes et des enfants témoins par la mise en place de dispositifs globaux d'intervention (accueillir, écouter, informer, héberger) sur l'ensemble du territoire.
- Un objectif de renforcement de l'efficacité et de la cohérence des actions par une bonne coordination des intervenants et des dispositifs.
- Un objectif de prévention de la violence par la sensibilisation de la population en général et de certains groupes spécifiques comme les jeunes et par l'information des sanctions pénales possibles.

Une attention particulière sera apportée à la lutte contre les mutilations génitales, contre les mariages forcés et les crimes d'honneur.

Deux publics sont ciblés par ces actions: d'une part les professionnels (justice, police, monde psychomédico-social) qui interviennent dans le cadre de la violence entre partenaires et intra-familiale, et d'autre part, le public en général dans un souci d'éducation et d'information sur la problématique des violences entre partenaires et intra-familiales.

Dans ce cadre, les priorités du nouveau PAN violences conjugales seront proposées:

- Pérenniser les actions existantes et l'extension des projets pilotes sur l'ensemble du territoire tant pour la prise en charge des auteurs que pour l'accueil et le soutien aux victimes de violences entre partenaires; soutenir financièrement le rôle des associations actives dans la sensibilisation de cette thématique mais aussi celles qui font un travail de reconstruction auprès des victimes.
- Institutionnaliser par exemple avec deux délégués (fr/nl) aux violences conjugales et familiales afin d'assurer une meilleure coopération entre intervenants (numéro

instanties (bijvoorbeeld: gratis telefoonnummer, dringende en voorlopige huisvesting, psychische bijstand, systematisch informeren over maatregelen tegen de dader,...) maar ook om de coherentie van de boodschap aan de dader te garanderen (de onaanvaardbaarheid van partnergeweld).

- De ontwikkeling van instrumenten voor professionals door het ter beschikking stellen van referentietools (model-PV, medisch attest) het versterken van de uitwisseling over de praktijken en het voorzien in (basis- en voortgezette) opleidingen gedurende de volledige loopbaan en voor de toekomstige maatschappelijke assistenten.

- Het sensibiliseren en informeren van de bevolking met betrekking tot partner- en intra-familiaal geweld, met het oog op de preventie ervan, een betere detectie en het informeren over de bestaande hulpmiddelen en de dreiging van sancties. Invoering van een gratis telefoonlijn en een website voor een 24-uren opvang en doorverwijzing van slachtoffers.

4. ANALYSE VAN DE GENDERDIMENSIE IN DE ASIELPROCEDURE

Op mijn vraag zal het Instituut een onderzoek uitvoeren over het traject van vrouwelijke migranten in België, met de bedoeling om diepgaand onderzoek te voeren over de genderdimensie in het Belgisch vluchtelingen- en asielzoekersbeleid. Het is belangrijk om van bij de eerste onderhoud met een asielaanvraagster rekening te houden met verkrachting als oorlogswapen, specifiek geweld in geval van oorlog of gewapend conflict, vervolging of seksuele vernedering op vrouwen in en ook na te gaan in welke mate het mogelijk is 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. Maar al te vaak is de asielaanvraag van een vrouw verbonden aan die van haar man, zonder dat de vrouw nog over de mogelijkheid beschikt autonome beslissingen te nemen op het ogenblik dat haar familiale situatie wijzigt.

5. DE GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN IN DE CONSULTATIEVE EN DE BESLISSINGSORGANEN VERZEKEREN

Aan de Ministerraad zal binnenkort een voorstel van koninklijk besluit voorgelegd worden. Dit voorstel voorziet, conform aan advies nr. 116 van de Raad voor de Gelijke kansen van Mannen en Vrouwen van 7 juli 2008, binnen de Raad voor de Gelijke kansen, de oprichting van de Commissie ter promotie en controle van de toepassing van de wet van 20 juli 1990 die de

vert, hébergement d'urgence ou logement de transit, soutien psychologique, information systématique sur les mesures prises à l'égard de l'auteur,...) mais aussi une cohérence du message à l'égard de l'auteur (caractère inacceptable de la violence entre partenaires).

- Développer des outils pour les professionnels par la mise à disposition d'outils de référence (PV type, certificat médical anonyme), renforcer les échanges sur les pratiques et prévoir des formations (initiales et continues) tout au long des carrières et pour les futurs assistants sociaux.

- Sensibiliser et informer le public en général sur les violences entre partenaires et intra-familiales afin de prévenir celles-ci, de renforcer leur dépistage et d'informer sur les dispositifs d'aides existants et sur la menace des sanctions. Mise en place d'une ligne verte et d'un site web pour accueillir et orienter les victimes 24h/24h.

4. ANALYSER LA DIMENSION GENRE DANS LA PROCEDURE D'ASILE

A ma demande, l'Institut organisera une recherche sur le parcours des femmes migrantes en Belgique, afin 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, les 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 recherche portera également sur la question de la prolongation des droits de séjour 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.

5. ASSURER L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LES ORGANES CONSULTATIFS ET LES ORGANES DE DECISION

Un projet d'AR conforme à l'avis n° 116 du Conseil de l'égalité hommes-femmes du 7 juillet 2008, visant à créer, au sein du CEC, la Commission de promotion et de contrôle de l'application de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis sera prochainement soumis au Conseil des

evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de adviesorganen voorziet. De regering engageert zich tot een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de beslissingsorganen.

6. DE OPVOLGING VAN HET CEDAW RAPPORT

Op 21 oktober laatsleden stelde België aan de Verenigde Naties te Genève haar Vde en VIde rapport – voor de gezamenlijke periode 2000-2008 – voor, als uitvoering van artikel 18 van de Conventie over de eliminatie van alle vormen van discriminatie tegenover vrouwen (CEDAW).

Tijdens deze hoorzittingen sprak het Comité zijn ongerustheid uit over het gebrek aan zichtbaarheid van de Conventie, over het risico dat de Conventie niet op een uniforme manier over het hele territorium wordt toegepast, alsook over het gebrek van coherentie tussen de gevoerde beleidslijnen.

De laatste jaren hebben de aanbevelingen van het Comité CEDAW het mogelijk gemaakt in België invloed uit te oefenen op de ontwikkeling van het wettelijk kader en het gevoerde beleid ten voordele van vrouwen en voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Eens ze gepubliceerd zijn zullen de finale opmerkingen van het Comité op het Vde en VIde rapport bijzondere aandacht moeten krijgen. Aan de Ministerraad zal een informatienota voorgelegd worden. Anderzijds kunnen de opmerkingen van het comité CEDAW nuttig ingezet worden bij de werkzaamheden van de Interministeriële Conferentie.

II. DE RONDETAfels VAN DE INTERCULTURALITEIT BEVORDEREN

Tijdens de vorige legislatuur werd een «Commissie voor de interculturele dialoog» in het leven geroepen. Haar opdracht was het identificeren van de inzet en de uitdagingen verbonden met interculturaliteit.

Na consultatie van personen en instellingen actief op dit terrein en gedachtewisselingen tussen de leden van de genoemde Commissie heeft zij een eindrapport opgesteld met verschillende aanbevelingen op dit terrein. Deze aanbevelingen hebben tot op heden nog geen resultaat opgeleverd, hoewel een aantal interessante pistes aangereikt werden.

Het volstaat dus om dit werk voort te zetten, het uit te diepen, het discussieterrein en het aantal geconsulteerde actoren uit te breiden, dit met het oog op het

ministres. De même le Gouvernement s'attachera à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de décision.

6. LE SUIVI DU RAPPORT CEDAW

Le 21 octobre dernier, au siège des Nations Unies à Genève, la Belgique a présenté ses Vème et VIème rapports périodiques conjoints (2002-2008) relatifs à la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), et ce conformément à l'article 18 de la Convention.

A l'occasion de cette procédure orale, le Comité a fait part de ses préoccupations concernant le manque de visibilité de la Convention, ainsi que concernant le risque que la Convention ne soit pas appliquée de façon uniforme sur l'ensemble du territoire visant ainsi que le défaut de cohérence des politiques menées.

Ces dernières années, les recommandations du Comité CEDAW ont permis d'influencer le développement du cadre législatif ainsi que les politiques en faveur des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes en Belgique. Les observations finales du Comité concernant les Vème et VIème rapports périodiques, une fois qu'elles seront publiées, feront l'objet d'une attention particulière. Une note d'information sera déposée au Conseil des Ministres, et le cas échéant au Comité de concertation. Par ailleurs, les observations du Comité CEDAW pourront utilement nourrir les travaux de la Conférence Interministérielle.

II. PROMOUVOIR LES ASSISES DE L'INTERCULTURALITE

La législature précédente avait mis en place une «Commission du Dialogue interculturel», dont la mission était notamment d'identifier les enjeux et les défis liés à l'interculturalité.

Au terme de plusieurs consultations avec des personnes ou des institutions actives sur ces questions et de nombreuses réflexions échangées entre les membres de ladite Commission, fut rendu public un rapport final, contenant diverses recommandations en la matière. Ces recommandations n'ont reçu aucun suivi jusqu'à présent alors que des pistes intéressantes étaient dégagées.

Il convient dès lors de poursuivre le travail entamé, de l'approfondir, d'élargir le champ de la discussion et le nombre des acteurs consultés en vue de lancer

lanceren van een diepgaande discussie in de Belgische samenleving en in de publieke, private verenigingen of educatieve, academische, economische, culturele en religieuze wereld.

Zoals het regeerakkoord voorziet zullen wij deze «Rondetafels van de Interculturaliteit» begin januari 2009 lanceren:

De Rondetafels streven verschillende doelstellingen na:

- Het bevorderen van de rijkdom van de interculturaliteit, van de kennis van de ander, van de culturele rijkdom, het respect en de tolerantie.
- Het tot stand brengen van een debat met de burger binnen en met de bevolking van buitenlandse oorsprong waardoor een grondige kennis van een nieuwe dagdagelijkse problematiek kan verkregen worden, de noden en verwachtingen kenbaar worden en er nieuwe oplossingen kunnen opborrelen. De Rondetafels van de interculturaliteit moeten plaatsen bieden aan dialoog, reflecties, uitwisseling en confrontatie over verschillende thema's die, daar ben ik zeker van, zich zullen opdringen: de erkenning van culturele minderheden, de diversiteit en de neutraliteit van de openbare diensten, de minnelijke schikkingen, de strijd tegen discriminaties, enz.
- En tot slot het realiseren van een depot van nieuwe transversale voorstellen, dankzij de tussenkomst van experts, intellectuelen en vertegenwoordigers van verschillende werelden.

Deze Rondetafels zullen plaatshebben over twee periodes:

- Van januari tot mei 2009: om de vrije uiting van noden en behoeften van de in deze problematiek geïnteresseerd burgers en de tussenkomst van de burgermaatschappij mogelijk te maken. Parallel daarmee zullen alle soorten activiteiten (debatten, tentoonstellingen, culturele, artistieke, religieuze ontmoetingen, enz.) die uitnodigen tot interculturele dialoog, over heel België plaatsvinden.
- Van juni tot december 2009: de analyse van de resultaten van de burgerdebatten en van de tussenkomst van de burgermaatschappij, gehoor geven aan de verantwoordelijken, de situatie evalueren en ten slotte en niet in het minst het geven van aanbevelingen en vooral concrete voorstellen.

De Rondetafels, die binnenkort zullen worden voorgesteld, zullen verlopen volgens het volgende schema:

Een begeleidingscomité samengesteld uit verschillende personen die de diversiteit vertegenwoordigen

une vaste réflexion au sein de la société belge et dans l'ensemble de ses mondes, qu'ils soient publics, privés ou associatifs, éducatifs, académiques, économiques, culturels ou religieux.

Comme le prévoit l'accord de Gouvernement, nous lancerons les «Assises de l'Interculturalité» au début janvier 2009.

Les Assises poursuivront différents objectifs :

- Promouvoir la richesse de l'Interculturalité, la connaissance de l'autre, la richesse culturelle, le respect et la tolérance.
- Permettre un ensemble de débats citoyens au sein et avec les populations d'origine étrangère susceptibles de donner une connaissance approfondie des nouvelles problématiques vécues au quotidien, de relayer les attentes et les besoins et de faire émerger des solutions nouvelles. Les Assises de l'Interculturalité doivent offrir des espaces de dialogue, de réflexions, d'échanges et de confrontations à différentes thématiques dont certaines, j'en suis sûre, s'imposeront d'elles-mêmes: la reconnaissance des minorités culturelles, la diversité et la neutralité des services publics, les accommodements raisonnables, la lutte contre la discrimination, etc.
- Permettre, en conclusion, grâce à l'implication d'experts, d'intellectuels et de représentants des différents mondes, le dépôt de nouvelles propositions transversales.

Ces Assises se tiendront en deux temps:

- De janvier à mai 2009 : pour permettre notamment la libre expression des besoins et des souhaits relayés par les citoyens intéressés par cette problématique et pour permettre le travail et l'intervention de la société civile. Parallèlement, des activités de toute nature (débats, expositions, rencontres culturelles, artistiques, religieuses, etc.) qui invitent au dialogue interculturel auront lieu à travers toute la Belgique.
- De juin à décembre 2009 pour permettre d'analyser les résultats des débats citoyens et des interventions de la société civile, d'auditionner les responsables, d'évaluer la situation et enfin et surtout de présenter non seulement des recommandations mais aussi des propositions concrètes.

Les assises qui seront présentées prochainement se dérouleront selon le schéma suivant :

Un comité d'accompagnement composé de plusieurs personnes ressources représentant la diversité et

en behoren tot verschillende werelden, zal aangeduid worden. In samenwerking met het Centrum voor Gelijke Kansen sturen zij het intellectuele werk aan en stellen ten slotte aanbevelingen voor. De in hun schoot te benoemen verslaggevers zijn verantwoordelijk voor een thema. Zij zullen debatten en conferenties organiseren over hun thema en uiteindelijk een eindrapport opstellen. Dit eindrapport moet zowel nieuwe voorstellen bevatten als concrete voorstellen over de aanbevelingen die genomen werden door de Commissie voor Interculturele Dialoog.

Een operator ageert in samenwerking met het Centrum voor Gelijke kansen en verzekert de sturing van de totale operatie.

Tijdens de eerste zes maanden zullen in de grote steden van het land debatten, conferenties en themadagen georganiseerd worden, op basis van een aanbesteding die begin december gelanceerd zal worden. Parallel daarmee worden themadagen georganiseerd rond een bepaald thema teneinde over dat thema van gedachten te kunnen wisselen.

De Rondetafels van de interculturaliteit zullen hun eerste tussentijdse besluiten leveren op 21 mei, dag van de interculturele diversiteit, evenals de eerste syntheses, getuigenissen en aanbevelingen.

Dit rapport zal ook voorgelegd worden op een slot-symposium op het einde van het jaar en zal ook de basis zijn voor een Interministeriële conferentie alvorens uit te monden in een Globaal strategisch plan voor een geslaagde interculturele maatschappij.

III. STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE EN BEVORDEREN VAN DE DIVERSITEIT

Onze maatschappij, gefundeerd op cohesie, levenslange reële gelijke kansen, respect voor gelijke rechten en waardigheid, moet een reëel project ontwikkelen voor sociale gerechtigheid, voor de strijd tegen discriminatie en de promotie van verscheidenheid.

Voor 2009 is het onze prioriteiten dat het gevoerde beleid tegelijkertijd omkadert en stimuleert, zodat er dwingende en prikkelende antwoorden kunnen geboden worden op de nog steeds te veel aanwezige discriminaties.

De toepassingsfeer van de antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007 is ruim en het is belangrijk erover te waken dat de betrokken personen op de hoogte blijven van de inhoud ervan. Wij houden eraan dat er een informatieronde naar het brede publiek gebeurt en wij

appartenant à différents mondes sera désigné. Il pilotera en lien avec le Centre pour l'Égalité des chances l'ensemble du travail intellectuel et proposera in fine les recommandations. Des rapporteurs nommés en son sein seront responsables d'une thématique. Ils organiseront des débats relatifs à leurs thématiques, organiseront le cas échéant des auditions et conférences et veilleront à l'élaboration du rapport final. Le rapport final devra contenir à la fois des propositions nouvelles ainsi que des propositions concrètes relatives aux recommandations provenant de la Commission du Dialogue Interculturel.

Un opérateur agissant en lien avec le Centre pour l'Égalité des chances assurera le pilotage de l'ensemble de l'opération.

Durant les 6 premiers mois, un ensemble de débat, conférences, journées phares, témoignages seront organisés dans l'ensemble des grandes villes du pays par la société civile sur base d'un appel d'offre qui sera lancé début novembre. Parallèlement, se dérouleront des «journées phares» dans lesquelles une thématique en particulier sera explorée pour permettre des échanges de vue.

Les Assises de l'Interculturalité livreront leurs premières conclusions intermédiaires le 21 mai, journée de la diversité culturelle, avec la remise des premières syntheses, témoignages et recommandations.

Ce rapport final sera remis en fin d'année à l'occasion d'un symposium de clôture et devra être à la base de l'organisation d'une Conférence Interministérielle devant déboucher sur l'élaboration d'un Plan stratégique collectif pour une société interculturelle réussie.

III. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET FAVORISER LA DIVERSITE

Notre société, fondée sur la cohésion, l'égalité réelle des chances tout au long de la vie, le respect de l'égalité des droits et la dignité, se doit de promouvoir un réel projet de justice sociale, de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité.

Dans le courant de 2009, nos priorités seront d'assurer que l'action politique à la fois régle, encadre et incite afin que des réponses coercitives et incitatives soient apportées aux trop nombreuses discriminations encore présentes.

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. Nous avons tenu à ce qu'une information au grand public puisse être effectuée et

hebben het Centrum voor gelijke kansen hiertoe de opdracht gegeven.

De volledige toepassing van de wetten van 10 mei 2007 vraagt dat er nog koninklijke besluiten genomen worden over enerzijds positieve acties en anderzijds over de aanduiding van een organisme voor taaldiscriminatie, deze zullen neergelegd worden begin volgend jaar.

Voor zover ze tijdelijk zijn, zijn positieve acties belangrijk om een manifeste ongelijkheid tegenover de door de wet bedoelde personen weg te werken.

Elke positieve maatregel kan alleen genomen worden in het kader en binnen de grenzen van een door de Ministerraad goedgekeurd koninklijk besluit, waar het uitgangspunt en de voorwaarden worden vastgelegd. De eerste juridische en technische besprekingen over de volledige uitvoering van de wet en over de definitie van het positieve actie kader, zijn aan de gang. Het is belangrijk om de autonomie van de deelstaten te respecteren en om nuttige informatie te verzamelen, teneinde discriminerende praktijken op te sporen en vast te stellen welke remediërende maatregelen moeten worden genomen.

Zoals voorzien door de wet gaat het hier over het domein van de arbeid, daarom voorzie ik een consultatie met de sociale partners en op basis daarvan zal ik een koninklijk besluit voorleggen over positieve actie maatregelen.

1. INWERKINGSTELLEN VAN STRIJDMIDDELEN TEGEN DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING EN BEVORDEREN VAN DE DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Discriminatie op de arbeidsmarkt blijft nog steeds een realiteit, maar een realiteit die slecht in kaart gebracht is. Het is daarom van essentieel belang om instrumenten te ontwikkelen voor een beter begrip van de discriminerende realiteit, om activerende maatregelen te ontwikkelen voor de doelgroepen en om op te treden als een stimulator bij het bedrijfsleven. Want het afzwakken van het diversiteitsbeleid is contraproductief in de strijd tegen discriminatie. Het gaat hem niet alleen over de uitroeiing van discriminatie, maar ook om aan te tonen dat diversiteit een toegevoegde waarde creëert en een sociale verantwoordelijkheid inhoudt.

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

L'application complète des lois du 10 mai 2007 nécessite encore la prise d'arrêtés royaux relatifs aux actions positives d'une part, et la désignation d'un organisme de discrimination de la langue d'autre part qui seront déposés en début d'année.

Les actions positives sont 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 arrêté royal délibéré en Conseil des ministres qui doit en déterminer les hypothèses et les conditions. Les premières discussions juridiques et techniques pour effectuer une mise en œuvre totale de la loi et définir un cadre pour les actions positives sont en cours. Il est nécessaire de respecter l'autonomie des entités fédérées et de procéder à la collecte d'informations nécessaires permettant de détecter précisément les pratiques discriminatoires et d'identifier les mesures à prendre pour y remédier.

Comme la loi le prévoit lorsqu'il s'agit du domaine de l'emploi, j'assurerai une concertation avec les partenaires sociaux et sur cette base déposerai un arrêté royal visant la prise de mesures d'actions positives.

1. METTRE EN ŒUVRE LES OUTILS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET FAVORISER LA DIVERSITE DANS L'EMPLOI

Les discriminations sur le marché du travail continuent d'être une réalité mais une réalité mal déterminée. Il est donc indispensable de mettre en place des outils permettant de mieux connaître la réalité discriminatoire, de renforcer les mesures d'activation en faveur des publics cibles et d'intervenir comme incitants auprès des entreprises. Car réduire la gestion de la diversité à la lutte contre les discriminations est improductif. Il s'agit donc non seulement d'éradiquer la discrimination mais de démontrer que la diversité crée de la valeur ajoutée et implique une logique de responsabilité sociétale.

1.1 De invoering van meetinstrumenten van de arbeidsmarkt op basis van nationaliteit of nationale afkomst

Volgens het Belgische Interuniversitair consortium over immigratie en integratie is het verkrijgen van de Belgische nationaliteit op zich geen bescherming tegen discriminatie: de tweede of derde generatie, die vaak over de Belgische nationaliteit beschikken, kennen meer moeilijkheden dan hun ouders of dan de nieuwkomers, bij de inschakeling op de arbeidsmarkt. Het consortium suggereert een «ethnostratificatie» in de arbeidsmarkt in die zin dat de oorsprong van de werknemers hun loopbaan beïnvloedt door een verhoging of verlaging van het risico op werkloosheid of op precaire, weinig gewaardeerde en/of laag betaalde jobs.

Ik zal daarom precieze en duurzame hulpmiddelen doen uitwerken voor de realisatie van dit beleid.

De lancering van de socio-economische monitoring, de geaggregeerde testen en de enquête naar vooroordelen zijn drie onderdelen van dezelfde doelstelling, namelijk het opzetten van een echte diversiteitsbarometer. Drie benaderingen en drie methodes om gegevens te verzamelen over xenofobiegevoelens, de manier waarop die zich uiten en het discriminerend gedrag dat daarvan het gevolg is.

1.1.1 De socio-economische monitoring

Het systeem is gebaseerd op het principe van een monitoring aan de hand van objectieve, anonieme en geaggregeerde gegevens die afkomstig zijn van bestaande administratieve databanken en waarvan de nationale herkomst van personen en van hun ouders de hoeksteen zijn. Via deze monitoring zal men met precisie de discriminatie op de arbeidsmarkt op het niveau van de sectoren kunnen analyseren.

Meer concreet bestaat het doel erin om informatie te verkrijgen over de stratificatie van de arbeidsmarkt door gegevens van het Rijksregister, namelijk die over de nationaliteit en de herkomst van personen, te kruisen met klassieke socio-economische variabelen die het *Data Warehouse* van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid bij elkaar brengt. Door deze gegevens te bewerken zouden indicatoren kunnen worden gecreëerd die in de vorm van tabellen worden gepresenteerd, waar de informatie met elkaar verbonden wordt.

Deze monitoring werd besproken met de deelstaten en de technische details worden momenteel door de FOD Werk uitgewerkt. Het proces zal in maart 2009 gelanceerd

1.1. L'introduction des outils de mesures du marché de l'emploi sur base de la nationalité ou l'origine nationale

Les travaux du consortium belge interuniversitaire sur l'immigration et l'intégration soulignent, en effet, que l'acquisition de la nationalité belge n'est en rien une protection contre les discriminations et que les deuxième ou troisième générations, souvent de nationalité belge, connaissent plus de difficultés, que leurs aînés ou que les primo-arrivants, à s'insérer sur le marché du travail. Le consortium évoque une «ethnostratification» du marché du travail dans le sens où l'origine des travailleurs influence leur trajectoire professionnelle en augmentant ou en diminuant le risque qu'ils se retrouvent sans emploi ou qu'ils occupent des emplois précaires, peu valorisés et/ou peu rémunérés.

Je vais donc procéder à la mise en route des outils précis et pérennes afin d'affiner les politiques.

Le lancement du monitoring socio-économique, des tests agrégés et de l'enquête sur les préjugés sont les trois facettes d'un même objectif qui est celui d'établir un vrai baromètre de la diversité. Trois approches et trois méthodes afin de collecter des données sur les sentiments xénophobes, la manière dont ils s'expriment et le comportement discriminatoire qui peut en résulter.

1.1.1. Le monitoring socio-économique

Le dispositif se base sur le principe d'un monitoring construit à partir de données objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administrative existante, où l'origine nationale des personnes et de leurs parents est la clé de voûte du système. Ce monitoring permettra d'analyser avec précision la discrimination sur le marché de l'emploi au niveau des secteurs.

Concrètement, l'objectif est d'obtenir des informations sur la stratification du marché du travail en croisant des données du Registre National, à savoir la nationalité et l'origine nationale des personnes avec des variables socio-économiques classiques qui composent le *Data Warehouse* de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Le traitement de ces données permettrait de générer des indicateurs présentés sous forme de tableaux croisant les informations.

Le point a été discuté avec les entités fédérées et fait pour le moment l'objet de mise en place technique au SPF Emploi. Le processus sera lancé en mars 2009 et

worden en het operationele instrument zal tegen 2009 af zijn. Het systeem zal bijgevolg, in het kader van een samenwerkingsprotocol met de Gewesten, te hunner beschikking worden gesteld zodat zij de effectiviteit van hun beleid ter bevordering van diversiteit kunnen meten.

1.1.2. De geaggregeerde tests

Sinds het begin wordt de techniek van de discriminatietest in twee totaal uiteenlopende velden toegepast. Enerzijds binnen de sociale wetenschappen, waar hij dienst doet als meetinstrument van discriminatie op een bepaalde markt (arbeid, huisvesting, ontspanning, enz.); het gaat dan om een anoniem statistisch meetinstrument, dit zijn de geaggregeerde tests. Anderzijds in het gerechtelijke veld, waar de tests gebruikt worden om de aanwezigheid van precies discriminerend gedrag aan te tonen, dit is de gerechtelijke of omstandigheidstest. Hier is duidelijk het eerste veld van toepassing, dat van het maatschappelijk onderzoek.

Op initiatief van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen werd een werkgroep opgericht met vertegenwoordigers van de deelstaten, van de federale staat, van het Centrum en van het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze werkgroep onderzoekt de haalbaarheid van dergelijke statistische test omtrent de voornaamste motieven van discriminatie. Ik verheug mij over de samenwerking van alle ter zake bevoegde politieke besluitvormingsniveaus.

1.1.3 De enquête over de vooroordelen

Naast de acties ter bevordering van diversiteit en de invoering van tests om discriminatie te objectiveren, is eveneens een boordtabel onontbeerlijk die het mogelijk maakt om de vooroordelen en de bronnen van discriminatie te identificeren en te objectiveren.

Dit gebeurt via een kwantitatief onderzoek bij een representatief staal van de Belgische bevolking naar verdraagzaamheid ten opzichte van etnische minderheden en ten opzichte van de etno-culturele diversiteit in België.

Ik ondersteun het initiatief van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen dat een peilingsinstituut heeft ingeschakeld om dit onderzoek te voeren en dat zal instaan voor de opvolging, de publicatie en de verspreiding van deze enquête, waarvan de resultaten tegen maart 2009 worden verwacht.

l'outil opérationnel sera prêt pour 2009. Dès lors, dans le cadre d'un protocole d'accord avec les Régions, il sera mis à leur disposition pour que celles-ci puissent mesurer l'effectivité de leur politique de promotion de la diversité.

1.1.2. Les tests agrégés

Depuis l'origine, la technique du test de discrimination fait l'objet d'application dans deux champs tout à fait distincts: le champ des sciences sociales d'une part, où il apparaît comme un instrument de mesure des discriminations sur un marché donné (travail, logement, loisir, crédit, etc.), à travers un outil statistique et anonyme, ce sont les tests agrégés; l'arène judiciaire d'autre part, où l'opération de testing a pour but d'établir l'existence d'un comportement discriminatoire précis, c'est le test judiciaire ou de situation. C'est clairement ici le premier champ qui est investi, celui de l'étude sociétale.

Un groupe de travail mis en place à l'initiative du Centre pour l'Égalité des Chances rassemble des représentants des Régions, du Fédéral, du Centre et de l'Institut pour envisager la faisabilité de tels tests statistiques sur les principaux motifs de discrimination. Je me réjouis de la collaboration de toutes les entités politiques compétentes en la matière.

1.1.3 L'enquête sur les préjugés

Outre, les actions de promotion de la diversité et la mise en place de tests pour objectiver les discriminations, il est également indispensable de disposer d'un tableau de bord permanent permettant d'identifier et d'objectiver les préjugés et les sources de discrimination.

Cela passe par une enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de la population belge sur les attitudes de tolérance vis-à-vis des minorités ethniques et par rapport à la diversité ethno-culturelle en Belgique.

Je soutiens cette initiative du Centre pour l'Égalité des Chances qui a désigné un institut de sondage pour réaliser cette enquête. Cet Institut a commencé par établir une méthodologie entre une recherche qualitative et quantitative à l'égard de la tolérance en Belgique. Cette enquête a été lancée en juin 2008 et les résultats sont attendus pour mars 2009.

1.2. Bevorderen van een diversiteitsbeleid in de werkgelegenheid

Handelen tegen de verschillende vormen van discriminatie impliceert een positief diversiteitsbeheer, zowel in de aanwervingsprocedures als in het Human Resourcesbeleid en in de communicatiemodus, zowel intern als extern in de organisatie of onderneming.

Diversiteit moet niet langer bekeken worden als een probleem maar moet gevaloriseerd worden als een meerwaarde voor het bedrijf dat op die manier haar sociale verantwoordelijkheid opneemt.

Zowel de overheidsdiensten als privé-ondernemingen talmen niet langer om, mits ondersteuning, hun diversiteitsplannen in werking te stellen. Diversiteit is een Europese eis geworden en beperkt zich niet langer tot de vraag naar de herkomst van personen. Sinds meerdere jaren worden ook andere karakteristieken opgenomen zoals leeftijd, handicap, seksuele oriëntatie of gezondheidstoestand.

De interministeriële conferentie inzake sociale integratie heeft beslist om in de strijd tegen discriminatie en de promotie van de diversiteit op de arbeidsmarkt een «label» in te zetten. Dit label «Gelijkheid Diversiteit» werd ingesteld ter beloning, niet van een geïsoleerde beleidsactie inzake diversiteit maar zet de organisaties ertoe aan een veranderingscultuur door te voeren via aan voortdurende verbeteringsprocedure, en dit gedurende drie jaar.

Deze demarche vereist een cultuuromslag in het beheer van de *Human Resources* via een planningsstelsel: analyse van het beleid inzake gelijkheid en diversiteit, het opmaken van actieplannen, zorgen voor de werkingtreding ervan op lange termijn, waarbij audits de jaarlijkse verbetering van de acties op continue manier mogelijk maken. Dit veeleisende systeem heeft als voordeel vrijwillige organisaties aan te zetten om, voorafgaandelijk, een diagnostiek van de interne praktijken inzake diversiteit door te voeren teneinde de problemen te identificeren en eraan te verhelpen door een gefaseerd actieplan.

In september laatstleden werden nieuwe labels uitgegeven en het ligt in onze bedoeling in overleg met de deelstaten in deze zin verder te gaan met het oog op een versterking van het mechanisme.

Een grote sensibiliseringscampagne zal dan ook georganiseerd worden om de diversiteit te promoten bij de werkgevers.

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

Agir contre les multiples discriminations implique une gestion positive de la diversité, à la fois lors des procédures de recrutement, dans la gestion des ressources humaines et dans la manière de communiquer tant à l'interne qu'à l'externe de l'entreprise ou de l'organisation.

La diversité ne doit plus être vue comme un problème mais doit être valorisée comme un atout de l'entreprise qui assume ainsi sa responsabilité sociale.

Tant les services publics que certaines entreprises privées s'engagent à pas feutrés, ou de manière plus soutenue, dans la mise en œuvre de plans de diversité. La diversité est devenue une exigence européenne et elle ne se réduit plus à la question de l'origine des personnes. Depuis plusieurs années, elle intègre d'autres caractéristiques telles que l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou encore l'état de santé.

La Conférence Interministérielle de l'intégration sociale a décidé de la mise en place un «label» de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi. Ce label Égalité diversité a été mis sur pied et récompense, non pas une action isolée de gestion d'une politique de diversité, mais incite les organisations à concevoir un changement de culture d'organisation par une procédure d'amélioration continue, sur une période de 3 ans.

Cette démarche nécessite un changement de culture dans la gestion des ressources humaines par un système de planification: analyse de la politique d'égalité et de la diversité, conception d'un plan d'actions et sa mise en œuvre sur le long terme avec des audits afin d'assurer annuellement l'amélioration des actions de manière continue. Ce système exigeant a pour avantage d'inciter les organisations volontaires à établir, au préalable, un diagnostic des pratiques internes de la diversité afin d'identifier les problèmes et d'y remédier dans le plan d'actions, par étapes.

Une remise de nouveaux labels a été effectuée en septembre dernier et notre volonté est de continuer à travailler en ce sens et de renforcer ce processus en concertation avec les entités fédérées

Une large campagne de sensibilisation sera organisée pour promouvoir la diversité auprès des employeurs.

1.3. Het insluiten van «goed gedrag» en non discriminatie clausules in de CAO's

In het kader van het IPA 2007-2008 hebben de sociale partners alle sectoren en ondernemingen opgeroepen om acties te ondernemen ten voordele van een grotere diversiteit op de werkvloer. Rekening houdend met het feit dat men in dit stadium geen rekening heeft gehouden met de evaluatie van hun inspanningen en rekening houdend met het feit dat deze oproep onderwerp uitmaakt van diverse aspecten van het non discriminatie beleid, zal het resultaat dan ook uitermate gedifferentieerd zijn. In sommige sectoren werden nochtans collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten waarin akkoorden werden opgenomen om de problematiek van de non-discriminatie, gelijke behandeling of gelijke beloning aan te pakken. Er werden werkgroepen geïnstalleerd om over deze onderwerpen te praten. Een ander element van het IPA 2007/2008 heeft betrekking op de besluiten van de Nationale Arbeidsraad. Een zeker aantal overeenkomsten zijn binnen de NAR voorwerp van een actualiseringsdiscussie: CAO nr. 38 over de recrutering en selectie van werknemers, CAO nr. 26 over het uitkeringsniveau van gehandicapten, de conventie nr. 25 over gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Bijvoorbeeld in het kader van de CAO nr. 38 is het Centrum voor Gelijke kansen door de sociale partners verzocht om aanbevelingen te doen omtrent de fases van de arbeidsverhoudingen. Bovendien heeft het Centrum een aantal infosessies georganiseerd met als doel het beter bekend maken van de wet van 2007 aan onder meer bij de sociale partners.

Het is onze bedoeling deze verschillende initiatieven te evalueren en aan de sociale partners te vragen om in het volgende IPA hun inspanningen in dit verband te verstevigen.

2. DE FINANCIERING VAN HET IFM BESTENDIGEN EN HAAR WERKING DYNAMISEREN

Het Impulsfonds bestaat al 15 jaar en ondersteunt projecten voor de integratie van personen van buitenlandse oorsprong, voor de preventie van discriminatie en voor de interculturele dialoog.

Hierdoor levert het fonds een bijdrag aan het verstevigen van de sociale mix, omdat ze in het gehele land programma's ondersteunt die de levensomstandigheden, de gelijke kansen en de realisatie van een of andere integratie viseren. Met dit Fonds kunnen de actoren op het terrein, maar ook de gemeentes hun acties tot een goed

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

Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, les partenaires sociaux ont appelé tous les secteurs et toutes les entreprises à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité sur le lieu de travail. Ils n'ont pas envisagé à ce stade une évaluation de leurs efforts. Compte tenu du fait que cet appel était très large et contenait de nombreux aspects de politique de non-discrimination, le résultat en est extrêmement diversifié. Ainsi dans certains secteurs, des conventions collectives de travail ont été conclues dans lesquelles des accords sont pris pour traiter de la non discrimination, de l'égalité de traitement ou de la rémunération équivalente. Des groupes de travail ont été mis sur pied pour parler de ces sujets. Un autre élément de l'AIP 2007/2008 concerne l'actualisation des conventions du Conseil national du Travail. Un certain nombre de conventions sont en cours d'actualisation au CNT: les conventions collectives n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, la convention n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés. La convention n° 25 sur l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins a été actualisée.

Par exemple, dans le cadre de la convention collective 38, le Centre pour l'Egalité des Chances a été associé par les partenaires sociaux à émettre des recommandations concernant les différents phases de la relation de travail. Par ailleurs, le Centre a organisé une série de formations destinées à faire connaître la loi 2007 à destination notamment des partenaires sociaux

Notre objectif sera de faire une évaluation de ces différentes initiatives et de demander aux partenaires sociaux dans le cadre du futur AIP de renforcer leurs engagements en la matière.

2. ASSURER LE FINANCEMENT PERENNE ET DYNAMISER LE FONDS D'IMPULSION POUR LA POLITIQUE DES IMMIGRES

Le FIPI existe depuis 15 ans et soutient des projets favorisant l'intégration sociale des personnes d'origine étrangère, la prévention des discriminations et le dialogue interculturel.

Les politiques menées par le FIPI concourent à renforcer la mixité sociale et culturelle car elles soutiennent dans tout le pays des programmes qui doivent viser à l'amélioration du cadre de vie, à l'égalité des chances et participer à la réalisation d'une ou plusieurs dimensions de l'intégration. Pour de nombreux acteurs de terrains,

einde brengen. Het is dus essentieel om een blijvende financiering van dit Fonds te garanderen. Maar het is ook nodig de werking van dit Fonds te optimaliseren en de doelstellingen en krachtlijnen te herdefiniëren en aan te passen aan de nieuwe noden van interculturaliteit. Het is bovendien nodig de toegekende middelen te bestendigen en uit te klaren evenals een stabiel en duidelijk juridisch kader. Om deze juridische basis uit te werken werd een werkgroep opgestart binnen het beheerscomité met als opdracht nieuwe voorstellen te formuleren.

3. OMSTANDIGHEIDSVLOF VOOR RITUELE GEBEURTENISSEN VAN DE KINDEREN VAN WERKNEMERS

De wet op de arbeidsovereenkomsten laat toe dat werknemers afwezig zijn, met loonbehoud, voor familiale gebeurtenissen.

Het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 preciseert dat de werknemer afwezig mag zijn op de dag van de plechtige communie of de dag van het Lentefeest.

Op die manier bestaat er een discriminatie tegenover andere godsdiensten. Om deze weg te werken stel ik een correctie voor van dit koninklijk besluit voor de privésector door het uit te breiden naar andere door ons land erkend religieuze gemeenschappen. (joodse, anglicaanse, islamitische en orthodoxe).

In die lijn willen wij op dezelfde lijn komen met het KB van 19 november 1998, dat dit omstandigheidsverlof regelt in de openbare sector.

4. EEN BIJZONDERE AANDACHT VOOR MEERVOUDIGE DISCRIMINATIES

De meervoudige discriminaties moeten bijzondere aandacht krijgen. Iemand kan onderhevig zijn aan meervoudige discriminaties als hij of zij gediscrimineerd worden vanuit verschillende motieven – leeftijd en oorsprong, geslacht en religie bijvoorbeeld. Het zijn bijzonder pijnlijke situaties voor zij die er slachtoffer van zijn en moeilijk om te identificeren door de organisaties die tegen discriminatie moeten vechten. In het kader van het Europees project «PROGRESS» en onder mijn impuls, lanceert het Centrum voor gelijke kansen in 2009 een sensibiliserings- en informatiecampaigned voor een

mais aussi des communes, ce Fonds permet de mener à bien leurs actions. Il est essentiel de garantir le financement pérenne du Fonds. Cependant, il est nécessaire d'optimiser le mode de fonctionnement de ce Fonds, de cibler ses actions sur des objectifs et lignes de forces bien définies et adaptées aux nouveaux besoins de l'Interculturalité. Il est tout aussi nécessaire de permettre une pérennisation et une clarification des moyens octroyés ainsi qu'un cadre juridique stable et clair. Afin d'élaborer la base juridique, un groupe de travail a été constitué au sein du Comité de Gestion et est chargé de proposer les différentes mesures nouvelles.

3. CREER UN CONGE DE CIRCONSTANCES POUR TOUT EVENEMENT SIMILAIRE A UN RITUEL DE CULTE DE L'ENFANT DU TRAVAILLEUR

La loi sur les contrats de travail autorise le travailleur à s'absenter avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux.

L'arrête royal du 28 août 1963 précise que le travailleur peut s'absenter le jour de la cérémonie de la communion solennelle ou à l'occasion de la fête de la jeunesse laïque.

De ce fait, une discrimination envers les autres cultes subsiste. Pour y remédier, je propose une rectification de cet arrêté dans le secteur privé, afin d'élargir aux autres cultes reconnus dans notre pays (israélite, anglican, musulman et orthodoxe).

De cette manière, nous nous alignerons sur l'AR du 19 novembre 1998 qui prévoit un jour de congé de circonstance pour tout événement similaire à un rituel de culte de l'enfant du travailleur dans la Fonction publique.

4. DONNER UNE ATTENTION PARTICULIERE AUX DISCRIMINATIONS CROISEES

Les discriminations croisées doivent faire l'objet d'une attention particulière. Une personne est victime de discrimination croisée lorsqu'elle discriminée pour plusieurs motifs à la fois – âge et origine, ou genre et religion, par exemple. Ce sont des situations particulièrement pénibles pour ceux et celles qui en sont victimes, et difficiles à cerner par les organes qui sont chargés de lutter contre les discriminations. Dans le cadre du projet européen «PROGRESS», sous mon impulsion, le «Centre pour l'Égalité des chances» lancera en 2009 une campagne de sensibilisation et d'information ciblant

categorie die slachtoffer is van meervoudige discriminaties, namelijk de jongeren van buitenlandse oorsprong.

5. VECHTEN TEGEN DISCRIMINATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Het regeerakkoord voorziet de verbetering van de begeleiding van werkzoekenden door een versterkte opvolging. In dit kader is het broodnodig gepersonaliseerde tegemoetkomingen aangepast aan specifieke noden van sommige werkzoekenden te ontwikkelen.

Wij stellen een inschakelingsparcours voor werkzoekenden voor die om medische redenen moeilijk toeleidbaar zijn (zie nota werk).

In het kader van de acties rond diversiteit hebben een vierde van de acties betrekking op de sensibilisatie rond de toegang tot de arbeidsmarkt van personen met een handicap. Voor het engagement van de openbare diensten moeten er bijkomende inspanningen geleverd worden om de regel van 3% te respecteren.

In overleg met de deelstaten zal er een werkgroep geïnstalleerd worden in de schoot van de Interministeriële Commissie Personen met een handicap, om het Tewerkstellingsfonds bij de RSZ te activeren. Dit fonds heeft als opdracht personen met een handicap aan het werk te houden of hen te helpen om werk te vinden door het toekennen van een financiële tussenkomst aan werkgevers die gehandicapten tewerkstellen of wensen tewerk te stellen. Op basis van verschillende conclusies zullen wij concrete voorstellen doen om een optimale benutting van dit fonds te verzekeren, indien nodig acties ondernemen.

Personen met een handicap worden naast de moeilijkheden die zij ondervinden om werk te vinden ook geconfronteerd met een werkloosheidsval, door de uitkeringen voor gehandicapten waarop zij beroep kunnen op doen. We moeten het zoeken naar oplossingen versterken met de betrokken actoren en onderzoeken op welke manier aan specifieke situaties kan tegemoet gekomen worden, meer bepaald over de wijze waarop bepaalde tegemoetkomingen (werkloosheidsuitkeringen of RIZIV vergoedingen) op het niveau van de toekenningen voor gehandicapten in rekening gebracht worden in vergelijking met het beroepsinkomen.

Het label AnySurfer is een kwaliteitslabel voor de toegankelijkheid van Internetsites voor gehandicapten, wat

une des catégories victimes de discriminations multiples, celle des jeunes d'origine étrangère.

5. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EGARD DES PERSONNES HANDICAPEES

L'accord de gouvernement prévoyait notamment d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un suivi renforcé. Dans ce cadre, il est indispensable de pouvoir renforcer des approches personnalisées et adaptées aux besoins spécifiques de certains demandeurs d'emploi.

Nous proposons d'établir un parcours d'insertion particulier pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du travail en raison des facteurs médicaux (cfr. note emploi).

Dans le cadre des actions en matière de diversité, un quart des actions auront trait à la sensibilisation relative à l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Dans le cadre des engagements en matière de fonction publique, des efforts complémentaires devront être faits pour respecter la règle des 3%.

En concertation avec les entités fédérées, un groupe de travail a été mis sur pied au sein de la Commission Interministérielle personnes handicapées afin d'activer le Fonds pour l'Emploi institué auprès de l'ONSS, et qui a pour objet, de maintenir les personnes handicapées au travail ou de les aider à trouver un emploi par l'octroi d'une intervention financière aux employeurs qui occupent ou désirent occuper une ou plusieurs personnes handicapées. Sur base des différentes conclusions, nous ferons des propositions concrètes pour permettre une utilisation optimale de ce fonds et étendre si nécessaire les actions.

Les personnes handicapées, en plus des difficultés particulières auxquelles elles sont déjà confrontées dans la recherche d'emploi et l'insertion sur le marché du travail, sont encore confrontées à un piège à l'emploi par rapport à l'octroi des allocations pour handicapés dont elles peuvent bénéficier. Il faut amorcer la recherche de pistes de solutions concertées avec les différents intervenants afin d'examiner de quelle manière rencontrer ces situation particulières, notamment par rapport à la manière dont les revenus de remplacement (allocations de chômage ou indemnités INAMI) sont, au niveau de l'octroi des allocations pour personnes handicapées, pris en compte dans le calcul d'abattement en comparaison aux revenus professionnels.

Le label AnySurfer est un label de qualité qui atteste de l'accessibilité des sites Internet pour toutes les per-

ook hun handicap is. Zij is slechts operationeel in twee FODs (SZ en BZ). Ik heb voorgesteld om ze operationeel te maken binnen de FOD werk, dit zal gerealiseerd worden binnen twee maanden.

Op 13 december 2006 aanvaardde de Algemene Vergadering van Verenigde Naties de tekst over de rechten van personen met een handicap. Sinds 30 maart 2007 is deze Conventie open voor ondertekening en ter ratificering door de lidstaten van de VN. De Conventie gaat in werking van het ogenblik dat 20 landen ze hebben ondertekend en geratificeerd. In coördinatie met de betrokken ministers is de ratificatie lopende.

Er zal overleg opgestart worden met de staatssecretaris bevoegd voor gehandicapten.

6. VECHTEN TEGEN DE DISCRIMINATIES MET BETREKKING TOT SEKSUELE GEAARDHEID

In het kader van de strijd tegen de discriminaties op de arbeidsplaats en de sensibilisatiecampagne die zal plaats hebben, zien wij er op toe dat een belangrijk deel zal gewijd worden aan de bestaande discriminatie van homos' en lesbiennes op de arbeidsplaats.

Daarnaast zal de analyse gemaakt worden voor de omvorming van het vaderschapsverlof naar een coouderschapsverlof om aan alle partners van een vrouw die bevallen is dezelfde rechten toe te kennen.

We krijgen te maken met steeds meer bijzonder verontrustende homofobe uitspraken, die de rechten van de mens, de tolerantie en het respect voor diversiteit met de voeten treden, discriminatie en haat komen aan bod op discussieforums en *blogs* of andere gastenboeken, met de illusie dat de anonimiteit ongestraft blijft. Op technologisch en juridisch vlak is het weinig waarschijnlijk dat we op een dag de volledige uitroeiing van deze cyberhaat bereiken omdat Internet een gedecentraliseerd instrument is dat geen rekening houdt met de nationale grenzen.

Nochtans is het belangrijk deze cyberhaat aan te pakken, ook al is het moeilijk om hierop te reageren omdat er verondersteld wordt zich actief bezig te houden met de inhoud en ook omdat Internet voor sommige surfers de valse indruk kan wekken dat hun gezegden en virtuele handelingen noch strafbaar zijn noch onderwerp kunnen zijn van vervolging en dat het online toegelaten is zich te gedragen volgens andere normen en waarden.

sonnes quel que soit leur handicap. Il n'est opérationnel que dans deux SPF (SS et Intérieur). J'ai proposé de le rendre opérationnel au niveau du SPF Emploi, ce qui sera effectué dans deux mois.

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 rentre en vigueur une fois signée et ratifiée par 20 de ces pays. En coordination avec les ministres concernés, la Convention est en cours de ratification.

Une concertation sera assurée avec la Secrétaire d'état aux personnes handicapées.

6. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'ORIENTATION SEXUELLE

Dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations sur les lieux du travail et la campagne de sensibilisation qui aura lieu, nous veillerons à ce qu'une part importante soit consacrée à la discrimination existant sur les lieux du travail à l'égard des gays et des lesbiens.

Par ailleurs, l'analyse relative à la transformation du congé de paternité en un congé « co-parental » afin de permettre à tous les conjoints d'une femme qui vient d'accoucher et qui partagent avec elle un projet de coparentalité d'avoir les mêmes droits sera envisagée.

Sur la toile, une multiplication particulièrement inquiétante de discours homophobes apparaît. Méprisant les Droits de l'Homme, la tolérance et le respect de la diversité, des propos ayant pour seuls buts la hiérarchisation de l'humanité, la discrimination et la haine se répandent, de forums de discussion en *blogs* ou autres *guest-books*, avec l'illusion de l'impunité que confère l'anonymat. Sur un plan technologique et juridique, il est peu probable que l'on parvienne un jour à l'éradication complète de la cyberhaine sur Internet car c'est un instrument décentralisé qui ne tient nullement compte des frontières nationales.

Or, il est urgent de s'attaquer à la cyberhaine, même s'il est particulièrement difficile d'agir parce qu'il s'agit de se préoccuper activement des contenus proposés et aussi parce qu'Internet peut également donner la fausse impression à certains internautes, que les propos et les actes virtuels ne sont ni punissables, ni susceptibles de poursuites et que, en ligne, il est permis de se conformer à des normes et valeurs différentes.

Om deze redenen ondersteun ik het Centrum voor Gelijke kansen in haar werk rond het opsporen van homofobie op Internet en de installatie van een cel voor dit specifiek domein.

IV. DE STRIJD TEGEN HET RACISME EN DE XENOFOBIE STIMULEREN

In opvolging van de Wereldconferentie tegen het racisme moet België, conform met het actieplan en de verklaring die aanvaard werden in Durban 2001, een nationaal actieplan uitvaardigen. De opdracht voor de voorbereiding van dit actieplan werd toevertrouwd aan het Centrum voor Gelijke kansen. Het Centrum heeft veel energie en middelen gestoken in de opmaak van de twee versies van dit nationaal actieplan. Het volstaat nu om de werkzaamheden te finaliseren zodat het plan kan aanvaard worden door de deelstaten maar ook federaal en hiervoor de nodige menselijke en financiële middelen te voorzien. In dit kader wordt ook een Interministeriële Conferentie opgestart.

Binnen het college van procureurs-generaal bestaan er verschillende expertennetwerken met als doel een ondersteunende hulp te verlenen in gespecialiseerde materies. Met mijn collega minister van justitie onderzoek ik een expertennetwerk tegen racisme.

De impact van de beeldvorming is in onze maatschappij zeer belangrijk en ik wil er toe komen dat in de publieke opinie de diversiteit meer geïntegreerd is. Daarom wordt er een studie gelanceerd begin 2009 met als opzet de strijd tegen de stereotypen en vooral door het in de kijker stellen van success stories.

De tweede top over gelijkheid heeft plaats gehad in oktober te Parijs. Deze top gaf gevolg aan de eerste top van Portugal in 2007 en had als doel om de stand van zaken over de gemaakte afspraken vast te leggen en perspectieven op langere termijn uit te stippelen in voorbereiding van de volgende gelijke kansen top van Stockholm in november 2009. Ik stel voor om een vierde Top voor te stellen te Brussel met als doel het realiseren van een Europees observatorium voor diversiteit.

Daarenboven heb ik, in navolging van de Europese top over de zigeuners van 16 september laatsleden, de bedoeling om samen met de deelstaten en het Centrum Gelijke kansen, concrete pistes uit te stippelen in de strijd tegen de voortdurende discriminatie en sociale uitsluiting van de zigeuners.

C'est la raison pour laquelle j'ai tenu à soutenir le Centre pour l'Égalité des chances dans ce travail de traque contre l'homophobie sur Internet et à permettre la mise sur pied d'une cellule de plusieurs personnes a été spécifiquement engagée dans cet objectif.

IV. STIMULER LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA XENOPHOBIE

Dans le suivi de la Conférence mondiale contre le racisme, la Belgique doit se doter d'un Plan National d'Action de lutte contre le racisme conformément à la Déclaration et au Programme d'action qui ont été adoptés à Durban en 2001. La mission de préparation de ce Plan d'Action a été confiée au Centre pour l'Égalité des chances. Le Centre a consacré beaucoup d'énergie et de moyens à l'élaboration de deux versions d'un projet de Plan d'Action National. Il convient maintenant de finaliser ce travail de manière à ce que ce plan soit adopté par les autorités fédérées, mais également fédérales et d'y réserver les moyens humains et financiers nécessaires. C'est dans le cadre d'une Conférence Interministérielle que ce travail va être relancé.

Divers réseaux d'expertise existent au sein du Collège des Procureurs généraux qui ont pour objectif de fournir un appui spécialisé dans certaines matières. Avec mon collègue ministre de la Justice, la création d'un réseau d'expertise contre le racisme est à l'étude.

L'impact de l'image dans nos sociétés est important et c'est pourquoi, je veux permettre la construction d'une opinion publique qui intègre mieux la diversité. Une étude sur le sujet sera lancée début de l'année 2009 qui a pour but de lutter contre les stéréotypes, notamment par la mise en exergue de success stories.

Le deuxième sommet de l'Égalité a eu lieu à Paris en octobre. Suite au premier sommet européen en la matière en 2007 au Portugal, ce deuxième sommet à Paris avait pour objectif de faire le point sur les engagements pris en 2007 et une perspective à plus long terme pour le prochain sommet de l'Égalité de Stockholm en novembre 2009. Je propose de réaliser le quatrième sommet à Bruxelles en 2010 avec notamment pour objectif de créer un Observatoire européen de la Diversité.

De plus, dans la suite du sommet européen sur les Roms du 16 septembre dernier, j'ai l'intention de travailler en collaboration avec les entités fédérées et le Centre pour l'Égalité des chances afin de dégager des pistes concrètes pour lutter contre la discrimination persistante et l'exclusion sociale de grande ampleur qui touchent les gens du voyage.

Ik wens eveneens dat de maatregelen omtrent de onverkiesbaarheid van verkozenen van als dusdanig erkende racistische en xenofobe fracties versterkt worden.

De strijd tegen Islamofobie

Overal in Europa, zoals in de rest van de wereld constateren we een stijgende controverse tegen de Moslims. Op supranationaal niveau (zowel Europees als internationaal) wordt een intense aandacht voor de verschillende vormen van islamofobie momenteel overal aanvaard. In België kunnen we op wettelijk en gerechtelijk terrein via de wetten tegen discriminatie en racisme op een efficiënte manier strijden tegen de islamofobie, zonder dat de vrije meningsuiting en de vrijheid om kritiek te geven op religies in het gedrang komt. In een land dat een belangrijke en actieve moslimgemeenschap telt is de strijd tegen de islamofobie dan ook een cruciaal punt voor de «samenlevings» gemeenschap. Wij ondersteunen dan ook het Centrum voor gelijke kansen, alle diensten en openbare diensten, maar ook alle verenigingen en actoren op het terrein in hun initiatieven in dit domein.

Een verhoogde waakzaamheid in de strijd tegen antisemitisme en negationisme

De strijd tegen het antisemitisme en negationisme moet verder worden gezet. Sinds 2004 bestaat er binnen het Centrum voor Gelijke kansen een «waakzaamheids-cel» samengesteld uit de verschillende betrokken Ministers (Binnenlandse zaken, Justitie en Gelijke kansen) en de belangrijkste organisaties van de Joodse gemeenschap. De cel is belast met het voeren van pro-actief beleid: opsporen, analyseren en systematisch opvolgen van elke klacht tegen antisemitisme. Het werk van deze cel moet aangemoedigd worden, meer bepaald in haar strijd tegen antisemitisme op het Internet.

V. DE CONTINUÏTEIT VAN HET CENTRUM GELIJKE KANSEN VERZEKEREN

Het Centrum voor gelijke kansen vervult een belangrijke rol in de strijd tegen discriminatie. Het centrum heeft als opdracht de gelijke kansen te bevorderen en elke vorm van discriminatie of uitsluiting te bestrijden. Het Centrum heeft eveneens als missie er over te waken dat de fundamentele rechten worden gerespecteerd en het raadplegen van en de dialoog met alle betrokken openbare privé actoren op gebied van onthaalbeleid en integratie van migranten.

Ik heb de onderhandelingen heropgestart over samenwerkingssakkoord tussen de federale overheid en

Je désire également que soit renforcées les causes d'inéligibilité à l'égard des élus de formations racistes et xénophobes reconnues comme telles par une décision de justice.

Lutter contre l'islamophobie

Partout en Europe, mais également dans le reste du monde, on constate la montée d'actes ou de discours à l'encontre des musulmans. Au niveau supranational (que ce soit européen ou international), une attention accrue se porte sur les différentes formes d'islamophobie, dont le concept, hier objet de débat, est aujourd'hui largement accepté. En Belgique, sur le terrain juridique et judiciaire, les lois anti-discrimination et anti-racisme permettent de lutter de façon efficace contre l'islamophobie, sans remettre en cause la liberté de s'exprimer et de critiquer les religions. La lutte contre l'islamophobie est un enjeu important pour le vivre-ensemble dans notre pays qui compte une communauté musulmane importante et active. Nous soutiendrons le Centre pour l'Égalité des chances, comme tous les services ou pouvoirs publics, mais aussi les associations et les acteurs de terrain, dans les initiatives qu'ils prendront dans ce domaine.

Maintenir la vigilance dans la lutte contre l'antisémitisme et le négationnisme

La lutte contre l'antisémitisme et le négationnisme doit être poursuivie. Depuis 2004, il existe au Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme une «cellule de veille» associant les Ministres concernés (Intérieur, Justice et Égalité des chances) et les principales organisations de la Communauté juive. La cellule est chargée de mener une politique proactive de réception, d'analyse et de suivi systématique de toute plainte contre des actes antisémites. Le travail de la cellule doit être encouragé, notamment dans la lutte contre l'antisémitisme sur Internet.

V. ASSURER LA PERENNITE DU CENTRE POUR L'EGALITE DES CHANCES

Le Centre pour l'Égalité des chances a un rôle indispensable dans la lutte contre les discriminations. Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction ou d'exclusion. Le Centre a également pour mission de veiller au respect des droits fondamentaux et de développer la concertation et le dialogue avec tous les acteurs publics et privés concernés par les politiques d'accueil et d'intégration des immigrés.

J'ai relancé le processus de négociation de l'accord de coopération entre l'État fédéral et l'ensemble des entités

de deelstaten met als doel het «Centrum voor Gelijke Kansen en de strijd tegen het Racisme» als federaal instituut om te vormen tot een interfederaal orgaan.

Conform met de Europese eisen die zeggen dat de organismen die strijden tegen de discriminatie onafhankelijk moeten zijn en moeten kunnen beschikken over een structurele financiering, moet dit akkoord eveneens een structurele en correcte financiering van het Centrum verzekeren.

De minister van Gelijke Kansen,

Joëlle MILQUET

fédérées afin de transformer le «Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme» de pure institution fédérale en un organe «interfédéral».

Conformément aux exigences européennes en la matière, qui stipulent que les organismes qui luttent contre les discriminations doivent être indépendants et assurés d'un financement structurel, cet accord devra également assurer un financement correct et structurel des activités du Centre.

La ministre de l'Égalité des Chances,

Joëlle MILQUET