

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2006-2007

---

26 AVRIL 2007

---

## Proposition de résolution instaurant un Label Qualité et Diversité

(Déposée par Mme Fatma Pehlivan et consorts)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

Les personnes d'origine étrangère, les personnes handicapées, les femmes et les personnes âgées sont sous-représentées sur notre marché du travail. Les chiffres montrent que les entreprises accordent moins d'opportunités à ces quatre groupes.

L'amélioration des lois antidiscrimination permet aux victimes de toutes sortes de discriminations de s'adresser plus facilement au juge. En outre, il existe actuellement en Belgique toute une série d'initiatives légales et autres destinées à favoriser l'engagement d'allochtones, de femmes, de personnes handicapées et de personnes âgées, mais cela ne s'est pas avéré suffisant pour résorber ces retards.

Le sommet européen de Lisbonne de mars 2000 a représenté, y compris en Belgique, un pas en avant dans la réflexion sur les groupes cibles du marché du travail. On accorde en effet depuis lors davantage d'attention aux femmes (objectif européen : taux de participation de 60 %), aux personnes âgées (objectif européen : taux de participation de 50 %), aux personnes d'origine étrangère et aux personnes handicapées. Il suffit de penser à toutes les initiatives relatives à la politique intégrée en matière de genre, les mesures du Pacte des générations destinées à favoriser la mise au travail des personnes âgées et l'encouragement des plans de diversité dans les entreprises.

L'auteur de la présente proposition veut encourager davantage les entreprises à mettre véritablement en œuvre une politique de la diversité.

L'idée d'un «Label Qualité et Diversité», octroyé aux entreprises qui s'engagent à promouvoir la diversité et l'égalité sur les lieux de travail, s'inscrit

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2006-2007

---

26 APRIL 2007

---

## Voorstel van resolutie tot invoering van een Label Gelijkheid en Diversiteit

(Ingediend door mevrouw Fatma Pehlivan c.s.)

---

### TOELICHTING

---

Mensen van vreemde origine, mensen met een handicap, vrouwen en ouderen zijn op onze arbeidsmarkt ondervertegenwoordigd. De cijfers tonen aan dat deze vier groepen op de werkvloer minder kansen krijgen.

De antidiscriminatie wetten zijn verbeterd waardoor slachtoffers van alle soorten discriminatie gemakkelijker terecht kunnen bij de rechter; er bestaat vandaag in België een heel register wetgevende en ondersteunende initiatieven om de aanwezigheid van allochtonen, vrouwen, mensen met een handicap en ouderen op de werkvloer te bevorderen, maar dit bleek tot nog toe niet voldoende om de achterstanden weg te werken.

Met de Europese Top van Lissabon in maart 2000 is nog eens een stap vooruit gezet in het denken over doelgroepen op de arbeidsmarkt, ook in België. Sindsdien bestaat er inderdaad meer aandacht voor vrouwen (Europese doelstelling : participatiegraad van 60 %), ouderen (Europese doelstelling : participatiegraad van 50 %), mensen van vreemde origine en mensen met een handicap. Denk onder meer aan alle initiatieven omtrent gendermainstreaming, positieve stimulansen voor de tewerkstelling van ouderen in het Generatiepact en het stimuleren van diversiteitsplannen in ondernemingen. Die initiatieven zijn nieuw en het effect ervan valt nog niet nauwkeurig te meten.

De indienster wil bedrijven alleszins een extra positieve aanzet geven om echt werk te gaan maken van een diversiteitsbeleid.

Het idee van een «Label Gelijkheid en Diversiteit», dat toegekend wordt aan ondernemingen die zich engageren om diversiteit en gelijkheid op de werk-

parfaitement dans le cadre de l'accord fédéral de gouvernement de juillet 2003 où le gouvernement s'engage à encourager l'élaboration de plans de diversité dans les entreprises.

## 1. Chiffres et constatations

### 1.1. Déséquilibre dans l'emploi de personnes d'origine étrangère

En Belgique, le taux d'inactivité des personnes d'origine étrangère, et surtout de celles non originaires de l'UE, était, en 2002, notablement plus élevé que celui des personnes de nationalité belge (1).

Alors que le taux d'emploi des Belges et des citoyens originaires de l'UE se situe aux environs de 60 %, il atteint à peine 30 % chez les personnes originaires d'un pays extérieur à l'UE.

Il est frappant de constater que le taux élevé de chômage des personnes d'origine étrangère n'est pas nécessairement lié à une faible qualification. Le niveau de formation n'est donc pas le facteur déterminant.

C'est ce que confirme une étude du VDAB, l'Office flamand de l'emploi, sur les possibilités d'accès au marché du travail des allochtones et des personnes originaires de l'UE. Le VDAB a constaté que les allochtones avaient, à qualification égale, moins facilement accès au marché du travail et conclut qu'un changement de la mentalité des employeurs, davantage axée sur l'égalité des chances pour tous, est indispensable pour résorber la différence entre allochtones et personnes originaires de l'UE. Jusqu'à présent, il y a toujours, déclare-t-il, un monde de différence entre Fatima et un prénom bien de chez nous (2).

Une étude de l'ULB et de la KUL montre qu'une personne d'origine étrangère sur deux est confrontée à une discrimination lors de la recherche d'un emploi. On leur dit par exemple régulièrement que l'emploi vacant est pourvu, alors que ce n'est pas le cas (3).

(1) (SMETS, J., *Alle hens aan dek voor werk. Onze jobachterstand op Europa inhalen, Nationale Bank van België, Brussel, 2003*)

(2) *Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters, VDAB, Arbeidsmarkt Topic, 2004 -2*

(3) MARTENS, A. et cons., *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, Rapport de synthèse. ULB-KUL, Louvain-Bruxelles, 2005.*

vloer te stimuleren, past perfect in het raam van het federaal regeerakkoord van juli 2003 waarin de regering belooft ondernemingen «aan te moedigen bij het opstellen van zogenaamde diversiteitsplannen».

## 1. Cijfers en vaststellingen

### 1.1. Onevenwicht bij tewerkstelling van mensen van vreemde origine

De inactiviteitsgraad van mensen van buitenlandse afkomst, vooral dan van personen die niet uit de EU afkomstig zijn, was in België in 2002 aanzienlijk hoger dan die van mensen met de Belgische nationaliteit (1).

Terwijl de werkgelegenheidsgraad van Belgen en mensen afkomstig uit een Europees land rond de 60 % schommelt, bedraagt die nauwelijks 30 % voor personen die afkomstig zijn uit een land dat niet tot de EU behoort.

Opvallend is dat dit hoge werkloosheidscijfer bij mensen van vreemde origine niet noodzakelijk in verband staat met een te lage scholing. Opleidingsniveau blijkt dus niet de meest bepalende factor.

Dit wordt bevestigd door een studie van de VDAB naar de doorstromingskansen naar de arbeidsmarkt van allochtone en etnisch EU-schoolverlaters. De VDAB stelde vast dat allochtonen minder gemakkelijk instromen dan EU'ers met hetzelfde studieniveau en concludeerde: «Een mentaliteitswijziging bij de aanbieders van werk, die meer gericht is op gelijke kansen voor iedereen, is absoluut vereist om het verschil tussen allochtonen en etnisch EU'ers weg te werken. Tot zolang blijft tussen Fatima en Sil een wereld van verschil bestaan.» (2)

Een onderzoek van de Katholieke Universiteit Leuven en de Franstalige Vrije Universiteit Brussel toont aan dat één op twee werkzoekende mensen van vreemde origine tijdens een sollicitatie geconfronteerd wordt met discriminatie. Zo krijgen zij bijvoorbeeld regelmatig te horen dat de vacature al ingevuld is, terwijl dat niet het geval is (3).

(1) (SMETS, J., *Alle hens aan dek voor werk. Onze jobachterstand op Europa inhalen, Banque Nationale de Belgique, Bruxelles, 2003*).

(2) *Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters, VDAB, Arbeidsmarkt Topic, 2004 -2.*

(3) MARTENS, A. e.a., *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. Syntheserapport, KUL-ULB, Leuven-Brussel, 2005.*

Le salaire des personnes d'origine étrangère qui parviennent à trouver un travail est en moyenne moins élevé. Ce phénomène s'explique entre autres par la forte proportion de travailleurs allochtones possédant le statut d'ouvrier : elle est ainsi en Flandre de 50 % environ chez les hommes et de 28 % chez les femmes. Toujours en Flandre, la plus forte proportion d'ouvriers se retrouve chez les Marocains (95 % des hommes et 71 % des femmes) et les Turcs (97 % des hommes et 93 % des femmes).

Le régime de travail constitue un autre facteur expliquant ce phénomène. On constate que les personnes d'origine étrangère ont bien plus rarement un emploi à temps plein. Elles atteignent souvent un temps plein en combinant plusieurs emplois à temps partiel ou ne trouvent qu'un travail à temps partiel (principalement l'intérim).

### *1.2. Déséquilibre dans l'emploi de personnes handicapées*

Selon une enquête réalisée par l'INS, 40 % des personnes handicapées sans emploi estiment que leur problème de santé n'empêche pas toute activité professionnelle. 206 000 personnes sans emploi souffrant d'un problème de santé ou d'un handicap déclarent donc être en mesure de travailler, sans restriction majeure en ce qui concerne le type de travail (1).

Pourtant, à peine 45,7 % des personnes souffrant d'un handicap (soit environ 640 000 personnes) travaillent dans notre pays. Ce chiffre est inférieur non seulement au taux d'emploi des personnes non handicapées (63,5 %), mais aussi à la moyenne européenne (39 %) (2).

Bien que 3 % des recrutements dans les services publics fédéraux (SPF) doivent être réservés en principe aux personnes handicapées et que les épreuves de sélection soient spécialement adaptées à ce groupe cible, 454 personnes seulement (au lieu des 1200 prévues), soit 0,8 % des nouveaux venus dans les SPF en 2004, souffraient d'un handicap.

C'est ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2003, sur un total de 85 000 agents, les administrations publiques fédérales ne comptaient que 937 personnes handicapées (soit 1,1 %), inégalement réparties entre les divers SPF, la Chancellerie et le département du Budget n'employant aucune, la Défense jusqu'à 3,87 %.

Dans le secteur privé, les employeurs qui occupent une personne handicapée peuvent bénéficier d'une

(1) INS-EFT 2002.

(2) INS-EFT 2002.

Slagen mensen van vreemde origine er dan toch in door te stromen, dan blijken zij gemiddeld lagere lonen te hebben. Dat valt onder andere te verklaren door de hoge concentratie van allochtonen in het arbeidersstatuut. Zo kunnen we vaststellen dat in Vlaanderen ongeveer de helft van de allochtone mannelijke loontrekkenden en 28 % van de vrouwen als arbeider wordt tewerkgesteld. In Vlaanderen bijvoorbeeld vinden we veruit de meeste arbeiders bij de Marokkanen (95 % van de mannen en 71 % van de vrouwen) en de Turken (maar liefst 97 % van de mannen en 93 % van de vrouwen).

Een andere verklarende factor is het arbeidsregime. We stellen vast dat mensen van vreemde origine veel minder vaak een voltijdse baan hebben. Ze combineren dikwijls verscheidene deeltijdse jobs tot een voltijdse of vinden slechts deeltijds werk (vooral interimarbeid).

### *1.2. Onevenwicht bij tewerkstelling van mensen met een handicap*

Uit een enquête van het NIS blijkt dat 40 % van de personen met een handicap die geen werk hebben, meent dat hun gezondheidsprobleem niet elke beroepsactiviteit onmogelijk maakt. 206 000 mensen met een gezondheidsprobleem of een handicap, die geen werk hebben, verklaren dus in staat te zijn arbeid te verrichten, zonder belangrijke beperking wat het soort werk betreft (1).

Niettemin zijn nog niet eens 45,7 % (ongeveer 640 000 personen) van de mensen met een handicap in ons land aan het werk. Dat cijfer ligt niet alleen lager dan de werkgelegenheid bij mensen zonder handicap (63,5 %), het ligt ook onder het Europese gemiddelde (39 %) (2).

Ondanks het feit dat in de federale overheidsdiensten (FOD's) in principe 3 % van de aanwervingen uit mensen met een handicap moet bestaan en dat de selectieproeven speciaal voor die doelgroep aangepast worden, bleken in 2004 slechts 454 personen (in plaats van de voorziene 1 200) of 0,8 % van de nieuwelingen in de FOD's een beperking te hebben.

Op 1 januari 2003 waren zo bij de federale overheidsbesturen slechts 937 op 85 000 (1,1 %) personen met een handicap aan de slag, nogal ongelijk verdeeld over de verschillende federale overheidsdiensten, gaande van 0 % op de Kanselarij en bij Begroting en 3,87 % bij Defensie.

In de privé-sector kunnen werkgevers die iemand een handicap tewerkstellen via het Vlaams Fonds voor

(1) NIS-EAK 2002.

(2) NIS-EAK 2002.

intervention sur le salaire qu'ils lui versent par l'intermédiaire du Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées (ou par le biais de la CCT 26 ou de la prime d'insertion flamande) et ont droit à des subventions pour financer les adaptations requises sur le lieu de travail. En 2005, 5 997 personnes handicapées ont tout de même pu décrocher un emploi grâce à ces subventions salariales. Ce sont surtout les petites entreprises de moins de 20 travailleurs qui jouent un rôle de pionnier en matière d'occupation de personnes handicapées.

Pourtant, les chiffres en matière de mise au travail des personnes handicapées restent insuffisants. Si l'on veut que le taux d'activité de ces personnes se rapproche de la moyenne, il faudrait créer de 4 500 à 9 000 postes de travail supplémentaires à leur intention chaque année.

### *1.3. Déséquilibre dans l'emploi de personnes âgées*

En 2005, seules 31,8% des personnes de la tranche d'âge de 55 à 64 ans avaient un emploi en Belgique, ce qui plaçait notre pays très nettement en deçà de la moyenne européenne de 42,5%. L'effectif du départ à la retraite se situant chez nous entre 57 et 58 ans, la Belgique occupe même la queue du peloton européen.

Deux raisons majeures pour lesquelles les travailleurs âgés n'ont que peu de chances de décrocher un emploi qu'ils sollicitent sont leur coût élevé et le fait qu'ils ne soient plus suffisamment formés pour exercer l'emploi.

Avec le Pacte des générations, notre gouvernement a pris des mesures cruciales pour renforcer l'attractivité des personnes âgées sur le marché du travail, et il reste à voir à présent dans quelle mesure l'initiative gouvernementale pourra remédier aux problèmes.

### *1.4. Déséquilibre dans l'emploi de femmes*

Parmi les femmes en âge de travailler, 52,7% avaient un emploi en 2004, Alors que, pour les hommes, ce chiffre était de 68%. Cette différence entre les hommes et les femmes s'explique en partie par le fait que les femmes trouvent moins facilement un emploi: sur les 1 973 640 femmes en âge de travailler, près d'une sur dix (9,6%) est au chômage, contre 7,5% chez les hommes (3).

Une enquête révèle que 39% des femmes qui y ont participé (soit deux sur cinq) ont un jour été confrontées à des discriminations négatives au travail. Chez les hommes qui ont répondu à l'enquête, ce taux n'était que de 28%. En outre, les causes de discrimination ne sont pas les mêmes chez les hommes et chez les femmes. Pour les femmes, la plupart des discrimi-

Sociale Intégratie van Personen met een Handicap een tegemoetkoming ontvangen op het loon van de medewerker (ofwel via de CAO 26 of de Vlaamse Inschakelingspremie) en subsidies krijgen voor nodige aanpassingen aan de werkplaats. 5 997 mensen met een handicap konden in 2005 toch al dankzij deze loonsubsidies aan het werk. Vooral kleine bedrijven van minder dan 20 werknemers spelen in de tewerkstelling van mensen met een handicap een voortrekkersrol.

Niettemin blijven de tewerkstellingscijfers van mensen met een handicap veel te laag. Als we de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap dichter in de buurt willen brengen van het gemiddelde, dan moeten er jaarlijks 4 500 tot 9 000 extra aan het werk geraken.

### *1.3. Onevenwicht bij de tewerkstelling van ouderen*

Slechts 31,8% van de 55- tot 64-jarigen in België had in 2005 een job. Daarmee scoorde ons land heel slecht tegenover het EU-gemiddelde van 42,5%. Met een feitelijke uitstapleeftijd van 57 à 58 jaar bengelt België in Europa zelfs aan de staart van het peloton.

Twee belangrijke redenen waarom oudere werknemers geen kansen meer maken als ze zich aandienen om te solliciteren, zijn hun hoge kostprijs en het feit dat ze niet meer voldoende gevormd zijn om de job uit te oefenen.

Met het Generatiepact heeft onze regering cruciale stappen gezet om ouderen terug aantrekkelijk te maken voor de arbeidsmarkt; nu is het wachten in hoeverre die pleister de wonde kan dekken.

### *1.4. Onevenwicht bij tewerkstelling van bij vrouwen*

Van de vrouwen op beroepsactieve leeftijd had in 2004 52,7% een betrekking. Bij mannen bedraagt dat aantal 68%. Dit verschil tussen mannen en vrouwen is deels te verklaren omdat vrouwen minder gemakkelijk werk vinden: van de 1 973 640 vrouwen op beroepsactieve leeftijd is bijna één op tien (9,6%) werkloos, tegenover 7,5% mannen (3).

Uit onderzoek blijkt dat maar liefst 39% of twee op vijf van de vrouwelijke respondenten ooit negatieve discriminatie ondervonden op de werkplek. Bij de mannelijke respondenten betrof dit 28%. Bovendien worden mannen op andere gronden gediscrimineerd dan vrouwen. Voor vrouwen is de belangrijkste reden

(1) «Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre», édition 2006.

(1) «Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren», editie 2006.

nations sont fondées sur le critère du sexe, alors que les hommes ne sont que rarement discriminés sur cette base (1).

Indépendamment de la volonté de rechercher un travail et de la possibilité de décrocher un emploi, on constate de grandes différences de statut entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les femmes sont souvent actives dans des professions et des secteurs typiquement féminins (ségrégation horizontale), elles atteignent moins facilement les postes les plus élevés (ségrégation verticale), elles travaillent plus souvent à temps partiel (c'est le cas de 41,5 % des femmes qui travaillent, contre 7 % seulement pour les hommes qui travaillent) et elles possèdent moins souvent un contrat fixe (11,7 % des femmes contre 6,4 % des hommes ont un contrat temporaire) (2).

Il va de soi que tous ces facteurs ont également un impact sur la rémunération des femmes. L'une des manières de visualiser le fossé salarial global consiste à comparer la part des femmes et des hommes dans la masse salariale à leur part respective dans le total des jours ouvrables prestés. En Belgique, le total des salaires bruts versés en 2004 s'élevait à 83 553 224 000 euros. La part des femmes dans ce total se montait à 36,6 %, alors que leur part dans le nombre total d'heures de travail prestées était de 40,07 %. En Belgique, le fossé salarial global (toutes travailleuses confondues) se chiffrait en 2004 à 3,267 milliards d'euros.

## 2. Un « Label Égalité et Diversité »

Il ne faut pas voir les choses de manière trop négative : on est attentif au problème des discriminations sur le marché du travail et des initiatives de toutes sortes ont été prises à tous les niveaux au fil des ans afin de faire en sorte que les personnes d'origine étrangère, les personnes handicapées, les femmes et les personnes âgées bénéficient de davantage d'opportunités. Mais il est certain qu'il reste encore beaucoup à faire dans la pratique. Toutes les initiatives prises aux niveaux international, européen et national (y compris au niveau régional) ont pour principal mérite, non pas encore de lever toutes les anomalies — les résultats obtenus dans ce domaine sont encore trop limités —, mais d'être significatives d'un changement de mentalité.

Ce qui manque encore, c'est une labellisation positive informelle des entreprises qui se font le porte-drapeau de l'égalité des chances et qui promeuvent la diversité sur les lieux de travail. Ces entreprises méritent qu'on leur décerne un « Label Égalité et Diversité » qui souligne leurs efforts et incite si

voor de discriminatie hun sekse, terwijl mannen van hun sekse zelden nadeel ondervinden (1).

Naast het al dan niet zoeken en vinden van werk, bestaan er onder meer daardoor grote verschillen in de posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken vaak in typische « vrouwenberoepen » en « -sectoren » (horizontale segregatie), bereiken minder gemakkelijk de top (verticale segregatie), werken vaker deeltijds (41,5 % van de werkende vrouwen tegenover 7 % van de werkende mannen) en hebben minder vaak een vast contract (11,7 % van de vrouwen tegenover 6,4 % bij de mannen) (2).

Al deze factoren hebben uiteraard ook een impact op de verloning van vrouwen. Één manier om de totale loonkloof in beeld te brengen is het aandeel van vrouwen en mannen in de loonmassa te vergelijken met hun aandeel in het totaal aantal gepresteerde werkdagen. In België werd in 2004 in het totaal 83 553 224 000 euro aan brutolonen betaald. 36,6 % ervan ging naar vrouwen, terwijl ze 40,07 % van alle werkuren voor hun rekening namen. De totale loonkloof (van alle vrouwelijke werknemers samen), bedroeg in België in 2004 3,267 miljard euro.

## 2. Een Label Gelijkeid en Diversiteit

We mogen het niet allemaal té negatief zien : er is aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt en er werden in de loop der jaren allerlei initiatieven ontwikkeld op verschillende niveaus om mensen met een vreemde origine, mensen met een handicap, ouderen en vrouwen meer kansen te geven. Maar in de praktijk is nog veel werk aan de winkel. De grootste waarde van alle internationale, Europese en nationale (met inbegrip van de gewestelijke) initiatieven ligt voorlopig nog niet in het wegwerken van alle onregelmatigheden — daarvoor zijn de resultaten nog wat te beperkt — maar in het feit dat ze tekenend zijn voor de veranderende cultuur.

Wat nog ontbreekt, is een positieve vrijblijvende « etikettering » voor ondernemingen die gelijke kansen hoog in het vaandel dragen en diversiteit op de werkvloer stimuleren. Zulke ondernemingen « verdienen » een Label Gelijkeid en Diversiteit, dat hun inspanningen in de verf zet en andere bedrijven

(1) SD WORX, 2005

(2) « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre », édition 2006.

(1) SD WORX, 2005.

(2) « Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren », editie 2006.

possible d'autres entreprises à développer leur propre politique en matière de diversité.

\*  
\* \*

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

---

Le Sénat,

A. eu égard à tous les traités internationaux de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à savoir :

— la Convention du 4 novembre 1950 relative à la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tous ses protocoles additionnels;

— le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;

— la Convention internationale du 7 mars 1966 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale;

B. eu égard aux obligations que l'Europe impose en matière d'égalité et d'absence de discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en général et sur les lieux de travail en particulier, et qui trouvent leur concrétisation dans les éléments suivants :

— le chapitre «Égalité» de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000;

— l'article 13 du Traité d'Amsterdam (1997) et l'adaptation de celui-ci dans le Traité de Nice;

— les directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE;

— le Livre vert de la Commission européenne, du 28 mai 2004, intitulé «Égalité et non-discrimination dans l'Union européenne élargie»;

— la communication faite par la Commission européenne le 1<sup>er</sup> juin 2005 à l'intention du Conseil de l'Union européenne, du Parlement européen, du Comité économique et social de l'Union européenne et du Comité des Régions au sujet d'une « Stratégie-cadre de non-discrimination et d'égalité des chances »;

— le programme européen PROGRESS;

hopelijk óók over de streep trekt om een eigen diversiteitsbeleid te gaan voeren.

Fatma PEHLIVAN.

\*  
\* \*

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

---

De Senaat,

A. gelet op alle internationale verdragen tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, namelijk :

— het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950 en alle aanvullende protocollen,

— het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten,

— het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie van 7 maart 1966,

B. gelet op de verplichtingen die Europa oplegt omtrent de gelijkheid en non-discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in het algemeen en specifiek op de werkvloer, met name :

— het hoofdstuk «Gelijkheid» in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000,

— artikel 13 in het EU-Verdrag van Amsterdam (1997) en een aanpassing daarvan in het Verdrag van Nice,

— de Europese richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG,

— het Groenboek van de Europese Commissie van 28 mei 2004 over « Gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie »,;

— de mededeling van 1 juni 2005 « Raamstrategie voor non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen » van de Europese Commissie aan de Europese Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's,

— het Europees « PROGRESS-programma »,;

— la proclamation de l'année 2007 Année européenne de l'égalité des chances pour tous (*European Year of Equal Opportunities for All*),

— les articles 137 et 141 du Traité de l'UE;

— la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi et du travail (en vue de la modification de la directive 76/207/CEE du Conseil garantissant le principe d'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que dans les conditions de travail);

— la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;

— la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail (refonte), publiée au *Journal Officiel* de l'Union européenne le 26 juillet 2006;

— les objectifs quantifiables de Lisbonne en ce qui concerne les femmes et les personnes âgées sur le marché du travail;

C. renvoyant aux articles 10, 11 et 191 de la Constitution belge;

D. vu les efforts que fournit l'autorité fédérale en vue de garantir l'égalité et la non-discrimination en général et sur les lieux de travail en particulier, et qui se concrétisent par ce qui suit :

— la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

— la loi antidiscrimination du 25 février 2003;

— la création d'un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;

— le Plan d'action 2005-2007 pour valoriser la diversité;

— le Plan d'action national Lisbonne 2005-2008;

— le plan stratégique de la Belgique pour 2007;

— l'accord de gouvernement 2003 du gouvernement fédéral;

— le lancement en 2006 d'une campagne de grande envergure destinée à promouvoir la diversité dans les services publics fédéraux;

— la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés;

— het feit dat 2007 uitgeroepen is als Europees Jaar voor Gelijke Kansen voor Iedereen (*European Year of Equal Opportunities for All*),

— artikel 137 en 141 van het EU-verdrag,

— de richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het domein van de werkgelegenheid en de arbeid (met het oog op de wijziging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden);

— de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht,

— de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), gepubliceerd in het Publicatieblad van de EU op 26/7/2006,

— de kwantificeerbare Lissabon-doelstellingen met betrekking tot vrouwen en ouderen op de arbeidsmarkt,

C. verwijzend naar artikel 10, 11 en 191 van de Belgische Grondwet,

D. gelet op de inspanningen die de federale overheid levert om gelijkheid en non-discriminatie te waarborgen, in het algemeen en specifiek op de werkvloer, met name :

— de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden,

— de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003,

— de oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding,

— het Actieplan 2005-2007 voor het bevorderen van de diversiteit,

— het Nationaal Plan Lissabon-strategie 2005-2008,

— het Belgisch Strategisch Plan voor 2007,

— het Regeerakkoord 2003 van de federale regering,

— het feit dat in 2006 een grootscheepse campagne gelanceerd werd ter bevordering van de diversiteit in de federale overheidsdiensten,

— de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden,

— l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'État;

— l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé;

— la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique;

— la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité des chances entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes de sécurité sociale;

— la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;

— le pacte de Vilvorde et les objectifs qui y sont définis en ce qui concerne l'emploi des groupes cibles;

E. vu les efforts qu'accomplissent les autorités régionales en vue de garantir l'égalité et la non-discrimination sur les lieux de travail;

F. et considérant que les employeurs aussi accomplissent des efforts considérables,

demande au gouvernement :

1. de prendre des mesures incitatives supplémentaires afin de supprimer les inégalités en matière d'emploi chez les personnes d'origine étrangère, les personnes handicapées, les personnes âgées et les femmes, sous la forme, par exemple, de l'octroi d'un Label Égalité et Diversité qui récompense les entreprises pour leurs bonnes pratiques;

2. et de mener une concertation à cet égard avec les Régions en vue d'assurer une bonne coordination entre l'octroi de ce label et les initiatives régionales en matière de diversité et d'égalité en matière d'emploi.

— gelet op het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen,

— het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de openbare sector,

— de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken

— de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot de arbeidsmarkt en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid,

— de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding,

— het Pact van Vilvoorde en de daarin beschreven doelstellingen rond de tewerkstelling van doelgroepen.

E. gelet op de inspanningen die de regionale overheden leveren om gelijkheid en non-discriminatie op de werkvloer te waarborgen,

F. en overwegend dat ook heel wat inspanningen door werkgevers zelf geleverd worden,

vraagt de regering :

1. een extra stimulans om de ongelijkheden bij de tewerkstelling van mensen met een vreemde origine, mensen met een handicap, ouderen en vrouwen weg te werken, bijvoorbeeld door het uitreiken van een Label Gelijkheid en Diversiteit dat de goede praktijken van een onderneming onderstreept,

2. en daarbij overleg te plegen met de gewesten om een goede afstemming te waarborgen tussen dit label en gewestelijke initiatieven inzake diversiteit en gelijkheid in de werkgelegenheid.

Fatma PEHLIVAN.  
Sfia BOUARFA.  
Jean CORNIL.  
Philippe MAHOUX.  
Olga ZRIHEN.