

**COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN**

van

DINSDAG 21 APRIL 2009

Namiddag

**COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES**

du

MARDI 21 AVRIL 2009

Après-midi

De vergadering wordt geopend om 14.09 uur en voorgezeten door mevrouw Camille Dieu.

01 **Vraag van de heer Jean-Luc Crucke aan de staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding, toegevoegd aan de eerste minister, en staatssecretaris, toegevoegd aan de minister van Justitie over "de toenemende sociale fraude" (nr. 12382)**

01.01 **Jean-Luc Crucke (MR):** In Limburg zouden de sociale inspectiediensten meer inbreuken vaststellen, omdat de controles er in het kader van de arrondissementscellen worden uitgevoerd. Waarom wordt die formule, die onmiskenbaar efficiënt is gebleken, niet algemeen toegepast?

In 2009 zouden er eenvormige processen-verbaal worden ingevoerd en zou er een samenwerkingsprotocol worden gesloten tussen de federale overheid en de deelgebieden. Wat zal dat protocol inhouden? Wanneer kan het worden ondertekend? Welke resultaten verwacht men daarvan?

01.02 Staatssecretaris **Carl Devlies (Frans):** De arrondissementscellen werden in 1993 in elk gerechtelijk arrondissement opgericht, nadat de sociale inspectiediensten daaromtrent een samenwerkingsprotocol hadden ondertekend. Dat protocol ligt ten grondslag aan de wet van 3 mei 2003, die werd opgeheven en vervangen door titel XII van de programmawet I van 27 december 2006 tot oprichting van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD).

De resultaten voor de provincie Limburg hebben betrekking op de arrondissementscellen van Tongeren en Hasselt, die zich vooral hebben beziggehouden met de bestrijding van zwartwerk. De samenwerking tussen de inspectiediensten verloopt er bijzonder dynamisch.

De andere arrondissementscellen staan een andere aanpak voor omdat ze van oordeel zijn dat men diverse acties kan voeren buiten de cellen. Alle acties zijn dus niet noodzakelijk terug te vinden in de statistieken van de arrondissementscellen. Het voor 2009 in het vooruitzicht gestelde actieplan van de arrondissementscellen wil meer uniformiteit tot stand brengen door alle arrondissementscellen een globaal aantal, in 2009 door te voeren, controles op te leggen, evenals een minimum aantal controles in risicosectoren en een minimum aantal bevindingen ten opzichte van het totaal aantal uitgevoerde controles, namelijk 25 procent van alle controles.

Het ontwerp van samenwerkingsprotocol tussen de federale overheden en de deelstaten beoogt een betere coördinatie van de controle inzake zwartwerk en sociale fraude. Dat ontwerp stoelt op drie krachtlijnen: een synergie tussen de federale en regionale sociale inspecties in de strijd tegen zwartwerk en sociale fraude, een gestructureerde uitwisseling van informatie tussen die diensten en een daadwerkelijke samenwerking inzake de opleiding van controleambtenaren. Een precieze datum voor de ondertekening van dat protocol is er niet.

De federale Ministerraad en de Gewestregeringen moeten hun goedkeuring verlenen voor dat ontwerpprotocol.

01.03 Jean-Luc Crucke (MR): Het zou interessant zijn indien we over het globale cijfer per provincie en per arrondissement zouden kunnen beschikken, al was het maar om het fenomeen beter te begrijpen en om na te gaan hoe het door de onderscheiden actoren wordt benaderd. Wellicht verdient de Limburgse aanpak algemene navolging. Zijn er voor bepaalde regio's al globale statistieken voorhanden? Op die manier zouden we een totaalbeeld krijgen van de strijd tegen de sociale fraude.

01.04 Staatssecretaris Carl Devlies (Frans): Ik ben het eens met die laatste opmerking. Ik heb daarover trouwens al gesproken met de diensten die zich over deze aangelegenheid buigen, en heb dit punt ook aangekaart bij de secretaris-generaal van de RVA.

Aangezien die dienst voor alle Gewesten werkt, heb ik hem gevraagd de cijfers op te splitsen.

De komende jaren zullen er nieuwe statistieken verkrijgbaar zijn. Voor Limburg zijn de cijfers anders samengesteld, wat een vergelijking tussen de Gewesten bemoeilijkt. Binnenkort zal ik over de globale cijfers beschikken.

De federale regering zal eind deze maand beslissen over de samenwerking en het protocol tussen de Gewesten en de federale Staat. De Gewestregeringen moeten hun fiat geven, maar als de Gewesten even efficiënt werken als het federale niveau kunnen we dit dossier vóór 7 juni goedkeuren.

Het lijkt me interessant om dat protocol tot stand te brengen. Ik heb de leidinggevende ambtenaren van de gewestelijke diensten overigens in het College voor de strijd tegen de fiscale fraude uitgenodigd om de materies die voor alle niveaus belangrijk zijn, te bespreken.

De **voorzitter**: Statistieken vergelijken is altijd gevaarlijk omdat men er om het even wat mee kan bewijzen. Als men vaststelt dat de fraude in een bepaald Gewest niet toeneemt, komt dat dan doordat de controlediensten puik werk hebben verricht of omdat er gewoonweg geen fraude is?

01.05 Jean-Luc Crucke (MR): Men moet uitgaan van statistieken! Over dat punt zullen we het nooit eens worden. Er bestaat ook zo iets als sociale fraude.

Het incident is gesloten.

De behandeling van de vragen wordt geschorst van 14.23 uur tot 15.00 uur.

02 Vraag van mevrouw Valérie Déom aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "overmatig alcoholgebruik op het werk" (nr. 12086)

02.01 Valérie Déom (PS): Uit een onderzoek van het Instituut voor preventie, bescherming en welzijn op het werk blijkt dat 12,1 procent van de mannelijke en 8,4 procent van de vrouwelijke werknemers een alcoholprobleem zouden hebben. Het Instituut ontving een antwoord van 265 van de 2.500 gecontacteerde bedrijven, uit alle sectoren.

In 40 procent van die bedrijven zijn werknemers al eens dronken op het werk, en 76 procent van die bedrijven werd reeds geconfronteerd met absenteïsme als gevolg van alcoholgebruik. Een op vier bedrijven hanteert een nultolerantie inzake alcohol en 37 procent van de bedrijven besteedt aandacht aan het alcoholgebruik in het kader van het beleid betreffende het welzijn op het werk; 84 procent van de bedrijven vindt echter dat ze over onvoldoende expertise beschikken om een dergelijk beleid te voeren. In negen op tien bedrijven die een alcoholpreventiebeleid voeren, is de veiligheid op het werk verbeterd. Toch had 75 procent van de bedrijven met een specifiek alcoholpreventiebeleid al moeten vaststellen dat werknemers soms dronken waren op het werk, tegen 65 procent van de bedrijven zonder zo een beleid.

Op 9 juli 2008 stelde ik u al een vraag over dit probleem. U wees er bij die gelegenheid op dat het terugdringen van de verslavingsproblematiek op het werk een van de prioriteiten is van het plan en van de

ationale strategie voor het welzijn en de veiligheid op het werk. Een van uw doelstellingen bestond erin dat elk bedrijf een eigen alcoholpreventiebeleid zou uitwerken, dat zou worden ingevoegd in het preventiebeleid van het bedrijf (zie *Beknopt Verslag* 52 COM 298, blz. 19–20).

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 had de NAR er zich toe verbonden een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die ertoe strekt dat elk bedrijf zo'n beleid zou voeren. Hoe staat het ermee?

Volgens het onderzoek besteedt 37 procent van de bedrijven aandacht aan alcohol in hun welzijnsbeleid. Zijn er nog andere cijfers?

Er waren federale campagnes voor de bevordering van de nieuwe reglementering gepland in samenwerking met de Gemeenschappen en de FOD Volksgezondheid. Hoe staat het ermee?

Er was een bewustmakingscampagne rond het thema verslavingen en alcoholverbruik op de werkvloer gepland. Hoe staat het ermee?

Het bestuur Werkgelegenheid beschikte in juli 2008 niet over precieze cijfers met betrekking tot het alcoholverbruik op de werkvloer. Heeft u inmiddels die cijfers?

Zal het onderzoek van het Instituut elk jaar gevoerd worden? Wie heeft geantwoord op het onderzoek: de bedrijfsleiding of het personeel? Welk gevolg zal worden gegeven aan het onderzoek?

Het percentage bedrijven dat al met problemen wordt geconfronteerd door alcoholgerelateerd werkverzuim ligt te hoog. Hoe wordt het oorzakelijk verband vastgelegd, aangezien het medisch geheim geldt voor elke afwezigheid?

Wanneer men het over het specifieke beleid van de bedrijven heeft, wat wordt dan precies bedoeld? Wordt een preventiemodel ter beschikking gesteld van de bedrijven?

02.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Die problematiek is belangrijk want de gevolgen zijn aanzienlijk, zowel voor de werkvloer als voor de werkomstandigheden van de werknemers, hun collega's, hun werkgever en hun gezin. De taak van de overheid bestaat erin de ondernemingen te ondersteunen bij de invoering van een preventiebeleid. Daarom hebben de sociale partners op 1 april 2009 op de NAR cao 100 inzake het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid gesloten. Een jaar na het van kracht worden ervan, moeten alle werkgevers zo'n beleid uitgewerkt hebben.

Opdat de bedrijven hun beleidsbeginselen op het stuk van alcohol- en drugspreventie snel in hun arbeidsreglement zouden kunnen inpassen, heb ik de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen laten aanpassen: in dit geval dient de normale overlegprocedure niet gevolgd te worden.

Uw cijfers dateren uit 2004 en komen uit een studie van mevrouw Marthe Verjans, medewerker bij Prevent (*Institute for Occupational Safety and Health*) over de preventie van beroepsrisico's door de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en de verbetering van de arbeidsorganisatie. In het tweede semester van 2007 heeft Securex een onderzoek uitgevoerd naar het gedrag van de werknemers in de privésector in verband met alcohol op het werk.

De collectieve overeenkomst is intussen van kracht, en de FOD Werkgelegenheid zal in de herfst informatiebijeenkomsten en studiedagen organiseren. De ondernemingen zullen voor de problematiek gesensibiliseerd worden, en volledig geïnformeerd worden over de nieuwe overeenkomst en over de manier waarop ze te werk moeten gaan.

Aangezien de FOD Volksgezondheid over het alcoholbeleid in het algemeen gaat, zullen onze initiatieven gericht zijn op de mensen die op de werkvloer met probleemsituaties te maken krijgen. We willen de werkgevers, werknemers en preventieadviseurs sensibiliseren via een informatiefolder die hun ter beschikking zal worden gesteld en die momenteel door de NAR wordt voorbereid.

Sinds de collectieve overeenkomst nr. 100 is de alcohol- en drugsproblematiek een verplicht onderdeel van

het preventiebeleid van elke werkgever.

Het onderzoek waarnaar u verwijst, was een eenmalig onderzoek in het kader van een studieproject. De cijfergegevens dateren van 2004. Volgend jaar zullen we een grootschalig onderzoek organiseren over de volksgezondheid, de gezondheid en het welzijn op het werk van de werknemers. Het is een van de onderzoeken die ten grondslag zal liggen aan het nieuwe project betreffende de gezondheid op het werk. Op grond daarvan zal een grondige analyse worden uitgevoerd over werknemers en alcoholgebruik, om de mogelijke oorzaken bloot te leggen.

In de collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor een geleidelijke aanpak geopteerd. In een eerste fase moet de werkgever initiatieven nemen om de belangrijkste doelstellingen van zijn preventiebeleid te bepalen, en moet hij zijn beleid concreet in een intentieverklaring omzetten in het kader van het arbeidsreglement. Zo ontstaat er ruimte voor een hele resem bijkomende maatregelen. In de informatiebrochure zullen we het concrete actieplan beschrijven, om de werkgevers te helpen hun diverse beleidsmaatregelen uit te werken.

02.03 Valérie Déom (PS): Ik verheug me over de voortgang in dit dossier, over het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst en over de begeleidingsmaatregelen die u aanhaalde.

Ik veronderstel tevens dat de collectieve overeenkomst reeds ten uitvoer zal zijn gelegd voordat het nieuwe grootschalige onderzoek in 2010 plaatsvindt. Zo zullen de resultaten van dat onderzoek kunnen worden getoetst aan de maatregelen die de bedrijven intussen ingevolge die collectieve overeenkomst zullen hebben genomen.

Het incident is gesloten.

03 Vraag van mevrouw Camille Dieu aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het stijgend aantal ontslagen wegens misbruik van e-mail of internet" (nr. 12228)

03.01 Camille Dieu (PS): Aangezien werknemers vandaag toegang hebben tot e-mail en internet in het kader van hun beroepsactiviteit, verrichten de ondernemingen controles ter zake. In dat geval rijst echter het probleem van de eerbiediging van de privacy.

De sociale partners hebben de cao 81 gesloten die tot doel heeft de eerbiediging van de privacy in de arbeidsrelatie te garanderen. Die overeenkomst beschermt zowel de ondernemingen als de werknemers.

Onlangs wees het VBO erop dat het aantal ontslagen wegens onrechtmatig gebruik van e-mail en internet zou toenemen. Het merkte tevens op dat het in de cao 81 opgenomen transparantiebeginsel niet vaak door de ondernemingen wordt nageleefd en dat de informatieprocedures met betrekking tot het gebruik van de elektronische communicatietechnieken vaak ontbreken. De werknemers zijn dus niet altijd op de hoogte van wat mag of niet mag. Het is al gebeurd dat ontslagen werknemers die een rechtsgeding tegen hun werkgever hadden aangespannen in het gelijk werden gesteld.

Indien er bij een controle onrechtmatig gebruik wordt vastgesteld, dan moet de werkgever de situatie uitleggen aan de werknemer alvorens een beslissing te nemen die gevolgen kan hebben voor zijn beroepssituatie.

Kunt u de verklaringen van het VBO bevestigen? Komen dergelijke ontslagen zonder voorafgaande waarschuwing in veel bedrijven voor? Wat kunnen we doen om de situatie te verbeteren?

03.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): Ik kan de informatie die het VBO zou verspreiden, niet bevestigen, aangezien ik niet over de nodige meetinstrumenten beschik.

Ingevolge artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst moet er, voor er een beslissing genomen of een evaluatie verricht wordt die gevolgen zou kunnen hebben voor een individuele werknemer, een onderhoud met de betrokken werknemer plaatsvinden. De niet-naleving van de bepalingen van die overeenkomst kan strafrechtelijk worden gestraft. Aangezien men de opzegging normaliter niet hoeft te motiveren, zal de vaststelling dat er geen volgens de regels georganiseerd onderhoud plaatsvond de verbreking van de arbeidsrelatie op zich misschien niet ongedaan kunnen maken; wel kan die vaststelling er eventueel toe leiden dat er erkend wordt dat er schade werd geleden.

Men kan niettemin een sanctie oplopen wegens het niet naleven van de bepalingen van de collectieve overeenkomst.

Meer in het algemeen moet men, vooraleer men iemand ontslaat om een dringende reden, een veel regelmatigere procedure volgen. Die procedure is nauwelijks gekend. De vakbonden zouden die dynamiek misschien kunnen versterken.

03.03 Camille Dieu (PS): Het zijn op de eerste plaats de bedrijven die niet op de hoogte zijn van dat verplichte onderhoud! Het zou een goede zaak zijn, indien een en ander in een reglement zou worden gegoten.

Het incident is gesloten.

04 Samengevoegde vragen van

- de heer Jan Jambon aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de onderhandelingen in het paritair comité Bouw" (nr. 12275)

- mevrouw Sofie Staelraeve aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het sociaal overleg in de bouwsector" (nr. 12426)

De **voorzitter**: De heer Jan Jambon heeft zijn vraag ingetrokken.

04.01 Sofie Staelraeve (Open Vld): Bij de onderhandelingen over een nieuwe cao voor de bouwsector die gisteren zijn hernomen, vinden werkgevers en werknemers blijkbaar geen overeenstemming over – nochtans noodzakelijke - koopkrachtverhogende maatregelen. Wat is de mening van de minister over deze onderhandelingen? Acht zij het eventueel nodig te gaan bemiddelen?

04.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Om de twee jaar wordt door de sociale partners een interprofessioneel akkoord afgesloten. Sommige maatregelen daaruit zijn onmiddellijk uitvoerbaar, over andere moet dan weer nadien door de paritaire comités in sectorale cao's worden onderhandeld alvorens ze uit te voeren.

Als minister wens ik niet tussen te komen in het verloop van de sectorale onderhandelingen, maar er staat altijd wel een sociale bemiddelaar ter beschikking. Ik word dagelijks door de voorzitters van de verschillende paritaire comités geïnformeerd over het verloop van de sectorale onderhandelingen.

In de nacht van 26 op 27 maart werd er door het paritair comité van de bouwsector inderdaad geen akkoord bereikt. Alle vakbonden dienden een stakingsaanzegging in waarvan de termijn verstreek op 1 april 2009. In de nacht van 1 op 2 april werd door alle nationale werkgevers- en werknemersorganisaties uiteindelijk toch een unaniem voorstel van kaderakkoord voor de periode 2009-2010 afgesloten voor de arbeiders in de bouwsector. Op 3 april werd door alle vakbonden de stakingsactie opgeschort.

Tijdens een beperkt paritair comité werd het bereikte voorstel afgewerkt en werd overeenstemming bereikt over het definitieve sectoraal akkoord 2009-2010. Daarover werden raadplegingen georganiseerd door de werkgevers- en de werknemersorganisaties. Het voorstel werd door de werkgevers aanvaard, maar door de werknemers verworpen. Op 10 april kwam opnieuw een beperkt paritair comité samen om een stand van zaken op te stellen. Er werd afgesproken om op 23 april opnieuw te onderhandelen om dan hopelijk een akkoord te bereiken.

Ik acht het niet opportuun nu in te gaan op de verschillende onderwerpen die op de onderhandelingstafel liggen, uit respect voor de autonomie van het sectorale overleg en om het bereiken van een akkoord zeker niet te bemoeilijken.

Het incident is gesloten.

05 Vraag van de heer Jean-Jacques Flahaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de fraude met dienstencheques" (nr. 12311)

05.01 Jean-Jacques Flahaux (MR): De dienstencheques zijn een verworvenheid en een enorme vooruitgang. Op 24 maart 2009 heeft mevrouw Lejeune u echter ondervraagd over mogelijke misbruiken bij het gebruik ervan (zie *Beknopt Verslag* 52 COM 500, blz. 17-19). Uw gemotiveerd antwoord roept andere vragen op.

Hoeveel overtredingen werden er in Henegouwen vastgesteld? Welk type bedrijven (OCMW, vzw, privébedrijven) beging die overtredingen en om welk soort overtredingen ging het? Welke validatiecriteria worden in aanmerking genomen bij de erkenningen?

Worden er controles gepland voor de opvolging van de bedrijven in kwestie? Is het bij die controles dat de overtredingen aan het licht kwamen? Welke bijkomende maatregelen overweegt u om die sociale fraude te verhinderen?

Men maakt gewag van een netwerk dat het hele land bestrijkt; hoe werkt het? Hoe denkt u de strijd aan te gaan tegen die grootschalige fraude? Werd dat soort fraude vastgesteld in andere Europese landen en hoe werd er tegen opgetreden?

Het gebeurt dat het systeem zelf tot een aantal fraudegevallen leidt. Wanneer ze vaststellen dat de geldigheidsdata van de dienstencheques weldra zullen vervallen, hebben sommigen de neiging om de geest van het systeem te 'vervalsen'.

05.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): In de dienstenchequesector worden de ondernemingen gecontroleerd op grond van aanwijzingen of vermoedens, die verkregen worden via de toetsing van informatie aan gegevens in de Kruispuntbank, enz.

Wat Henegouwen betreft, werden er in 2008 70 onderzoeken uitgevoerd. Slechts twee onderzoeken hebben geleid tot een terugvordering van in totaal 13.000 euro.

Voor de selectie van de te controleren ondernemingen gaat de RVA uit van een billijke verdeling over de onderscheiden categorieën van erkende werkgevers: handelsvennootschappen, sociale-economiebedrijven, uitzendbedrijven, OCMW's, gemeenten, PWA's en natuurlijke personen.

Wat de inbreuken betreft, beschikt de RVA niet over een uitsplitsing per type onderneming. Ik heb daarom gevraagd dat de RVA in de toekomst een lijst van de inbreuken per type onderneming zou bijhouden.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen administratieve inbreuken (schending van de vormvereisten voor de overeenkomst, enz.), minder zware inbreuken (niet-aanwerving van de werknemer in het kader van een arbeidscontract van onbepaalde duur binnen de voorgeschreven termijn, enz.) en zware inbreuken (in het bezit zijn van meer dienstencheques dan er werkuren tegenover staan, onbetaalde lonen of indienstneming van personeel zonder verblijfskaart).

Om erkend te worden, moet de onderneming aan de voorwaarden van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten voldoen. We hebben de voorwaarden voor de erkenning verder verscherpt.

Ik kom nu op de inbreuken in het kader van de controle op de dienstenchequeondernemingen: er werden 434 onderzoeken verricht, waarvan er in 2008 359 behandeld werden. De adviescommissie Erkenningen moet mij een advies bezorgen over het al dan niet handhaven van de erkenning. Van de 181 ondernemingen die zich niet aan de in 2008 vigerende regelgeving hielden, hebben er 138 hun situatie geregulariseerd. Voor de 43 andere werden er bedragen teruggevorderd en in vier gevallen werd de erkenning ingetrokken. De inbreuken van de 39 overige ondernemingen werden niet ernstig genoeg bevonden om een intrekking van de erkenning te rechtvaardigen.

De ondernemingen krijgen een sanctie opgelegd wanneer ze in overtreding zijn: de erkenning wordt ingetrokken of de tegemoetkoming wordt teruggevorderd. We hebben ook een ontwerp van amendement op het Sociaal Strafwetboek voorbereid. Dat voorziet in een reeks administratieve boeten, telkens in verhouding

tot de inbreuk.

Wat de andere fraudebestrijdingsmaatregelen betreft, werd er in maart 2008 bij de RVA een werkgroep opgericht, die ondersteund wordt door verscheidene sociale-inspectiediensten (FOD Sociale Zekerheid, RSZ, enz.). In het kader van die werkgroep werd het principe van de onderlinge verbinding van de databanken besproken. Er wordt gewerkt aan de systematische uitwisseling tussen de onderscheiden instellingen.

In het kader van de preventieve maatregelen overweegt de RVA voor alle recentelijk erkende ondernemingen sensibiliseringsbijeenkomsten te organiseren. Die ondernemingen zullen gecontroleerd worden als ze niet aan die bijeenkomsten deelnemen.

Voortaan is het verplicht informatie- en sensibiliseringsvergaderingen te organiseren hetzij voor, hetzij meteen na de erkenning.

Wat het netwerk betreft waarnaar u verwees, werd de erkenning van de frauduleuze onderneming op 30 januari 2009 ingetrokken en loopt er een strafonderzoek.

05.03 Jean-Jacques Flahaux (MR): Ik hoop dat u ons later zal kunnen vertellen hoe in onze buurlanden wordt gewerkt. Ik zal nog terugkomen op de inbreuken die verband houden met de vervaldatum van de dienstencheques, waarvan de geldigheidsduur volgens mij te beperkt is.

Het incident is gesloten.

06 Vraag van mevrouw Hilâl Yalçın aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de stijging van de werkloosheid bij allochtonen" (nr. 12391)

06.01 Hilâl Yalçın (CD&V): In januari 2009 is in ons land de werkloosheid bij allochtonen die niet afkomstig zijn uit een van de vijftien 'oude' Europese lidstaten, dubbel zo snel gestegen als de werkloosheid onder de onderdanen van een van die vijftien lidstaten. Een van de verklaringen hiervoor is het feit dat de allochtonen veelal een slechter tewerkstellingsstatuut hebben en bovendien vaak werken in sectoren die gevoelig zijn voor de economische conjunctuur.

De minister verklaarde eerder dat het diversiteitslabel zou geëvalueerd worden én uitgebreid tot de openbare en de privé bedrijven. Bovendien stelde zij dat vanaf dit jaar betrouwbare statistische instrumenten zullen kunnen leiden tot de identificatie van bedrijven waar allochtone werknemers systematisch geweerd worden.

Zijn die statistische instrumenten al operationeel? Kunnen de gegevens bijdragen tot een volwaardig actieplan tegen discriminatie op de werkvloer? Zal het diversiteitsbeleid worden bijgestuurd? Waarom verloopt de doorstroming van allochtone werknemers naar betere tewerkstellingsstatuten zo moeizaam?

06.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Vanaf november heeft de Kruispuntbank met betrekking tot de diversiteitsbarometer het gegevensverzoek opgesteld en doorgegeven aan het Rijksregister dat in de loop van de komende weken hierop een antwoord moet bieden. Er wordt volop gewerkt aan testen die via steekproeven vormen van discriminatie aan het licht moeten brengen die vaak schuil gaan achter valse voorwendselen.

In september 2008 werd in samenwerking met de regio's en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding een werkgroep opgericht om de haalbaarheid van statistische testen op het vlak van discriminatie te bestuderen. Bedoeling is niet de ondernemingen te dwarsbomen, wel hen de kans te geven door interne actie de discriminatieproblematiek aan te pakken. Binnen enkele maanden zullen die testen klaar zijn.

Eens de resultaten van de monitoring verwerkt zijn, zal het voor de overheid mogelijk worden een doelgericht beleid op poten te zetten en dit, op basis van de gegevens uit de systematische monitoring, zonodig aan te passen.

Er werden al meerdere maatregelen getroffen om de tewerkstelling van allochtonen te verbeteren: het

aanbieden van opleidingen en de verplichting voor ondernemingen om inspanningen te doen voor risicogroepen. Dit wordt via cao's vastgelegd. De werkgevers zijn verplicht personen uit risicoberoepen in dienst te nemen, equivalent aan 0,10 procent van de totale loonkosten. Ook op het vlak van de geografische mobiliteit van werknemers zou een en ander kunnen bewegen.

De Ministerraad heeft beslist om een geografische mobiliteitspremie en een intergewestelijke mobiliteitspremie toe te kennen die ook voor jongere en voor allochtone werknemers in Brussel geldig zou zijn. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan het ontwerp van besluit om daarna voor advies voorgelegd te worden aan de Raad van State.

In heel deze problematiek spelen de sociale partners binnen het sociaal overleg een belangrijke rol. Ik ben zeer tevreden met de goedkeuring door de Nationale Arbeidsraad van de gedragscode betreffende de gelijke behandeling bij aanwerving en selectie van werknemers. Die code werd gevoegd bij de cao nr. 38. Bovendien werd de nieuwe cao nr. 95 goedgekeurd betreffende de gelijke behandeling bij alle fasen van de arbeid.

Er is dus duidelijk vooruitgang geboekt.

06.03 Hilâl Yalçın (CD&V): Ik hoop dat het cijfermaterieel meer duidelijkheid zal bieden zodat discriminatie op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk vermeden kan worden.

06.04 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): In november verscheen er reeds een belangrijke studie over vier lidstaten van de Unie, waaronder België. Ik kan u het cijfermateriaal bezorgen.

Het incident is gesloten.

07 Vraag van mevrouw Katrin Jadin aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de toename van het aantal klachten wegens pesterijen op het werk" (nr. 12447)

07.01 Katrin Jadin (MR): Uit een studie blijkt dat het aantal aangiften en klachten over pesterijen en geweld op het werk elk jaar toeneemt. In 2008 werden er 640 klachten ingediend, waarvan 68 procent over pesterijen, 21 procent over psychisch geweld, 10 procent over ongewenste intimiteiten, en 3,5 procent over fysiek geweld. Meestal worden mannen, leidinggevend personeel en directieleden aangeklaagd. In de studie wordt ook gewezen op het werkverzuim dat in de helft van de gevallen op de feiten volgde. Bevestigt u die cijfers? Hoe moeten we ze interpreteren? Welke maatregelen moeten er worden genomen om de schade te beperken?

07.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): De cijfers zijn hoog, maar enige relativering is op zijn plaats. De cijfers zijn afkomstig van één enkele externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Bovendien is er vaak een dunne grens tussen een bevel en een pesterij.

Ik ben van plan de wetgeving over de preventie van de psychosociale belasting te evalueren. In het kader van die evaluatie zullen we een grootschalig onderzoek uitvoeren bij alle bedrijven en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, teneinde te achterhalen hoe de Belgen staan tegenover werk en gezondheid. Een deel van het onderzoek heeft betrekking op alcohol- en drugsgebruik, maar eveneens op pesterijen, de psychosociale belasting en stress. We zullen dan regelmatig alle gegevens krijgen, want het onderzoek zal om de twee jaar worden uitgevoerd.

Er zijn verscheidene factoren die de toename van het aantal klachten zouden kunnen verklaren. Vooreerst zijn de werknemers beter op de hoogte van de wetgeving.

Die problemen zijn veel minder een taboe in de bedrijven. Men is nu minder bang om de stap te zetten. De met redenen omklede klacht moet eerst binnen het bedrijf behandeld worden waar nu een procedure bestaat via de gespecialiseerde preventieadviseur.

Uit de rechtsvorderingen bij de arbeidsrechtbanken blijkt helemaal geen toename. De huidige wetgeving biedt de werknemers de mogelijkheid om een oplossing te vinden voor de problemen van pesterijen en

geweld waarmee ze te maken krijgen en is dus een stap in de richting van een betere preventie. Eens we over alle cijfers van het onderzoek 2010 beschikken, zullen we beter de impact van de nieuwe wetgeving kunnen inschatten en kunnen we beslissen of we de inspanning moeten voortzetten. Door een evaluatie te maken van de wetgeving zullen we weten welke weg de werknemer verkiest om zijn probleem op te lossen. Dan zullen we ook weten of de wetgeving nog moet worden versterkt dan wel of meer informele preventieve actie moet worden gevoerd via bewustmakingscampagnes.

07.03 Kattrin Jadin (MR): Die algemene evaluatie is noodzakelijk.

Ik kijk met ongeduld uit naar de resultaten van die studie en zal een waakzaam oog op die problematiek blijven houden.

Het incident is gesloten.

08 Vraag van de heer Xavier Baeselen aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de discriminatie van homoseksuelen in België" (nr. 12448)

08.01 Xavier Baeselen (MR): In het rapport van het Europees Bureau voor de grondrechten betreffende de situatie van homo's en lesbiennes staat België op de eerste plaats. Het Centrum voor gelijkheid van kansen wijst er echter op dat het Bureau melding maakt van 92 dossiers met betrekking tot discriminatie op grond van iemands seksuele geaardheid. Bent u voornemens, in de aanloop naar de Belgische, Europese en internationale dag tegen de homofobie, een sensibiliseringscampagne rond deze problematiek te voeren?

08.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): Die cijfers zijn belangrijk. We moeten op alle beleidsniveaus actie voeren. Ook door de opvoeding kunnen we iets veranderen. Homoseksualiteit moet worden gebagatelliseerd en mag in geen enkel opzicht tot verschillen leiden. We moeten het collectief denken en de civiele maatschappij in het algemeen, meer bepaald via de media, beïnvloeden.

Wanneer parlementaire delegaties in België op zending zijn, zijn ze doorgaans onder de indruk van ons juridisch arsenaal en van de bestaande instrumenten, zoals het Centrum voor gelijkheid van kansen.

Ik leg momenteel de laatste hand aan de toepassingsbesluiten voor de onderscheiden antidiscriminatiewetten van 2007. Het is belangrijk dat de betrokkenen van de bestaande beroepsmogelijkheden op de hoogte worden gebracht en vooral ook dat het publiek gesensibiliseerd wordt, om dergelijke praktijken te voorkomen.

De FOD Werkgelegenheid is gestart met een sensibilisatie- en informatiecampagne ten aanzien van de bedrijven betreffende het diversiteitsvraagstuk, teneinde discriminatie te voorkomen. Ook in andere sectoren, zoals bij de politie en in het leger, moet het werk worden voortgezet.

08.03 Xavier Baeselen (MR): Ik zal een vraag richten aan de minister van Justitie met betrekking tot het geplande overleg inzake de strijd tegen homofobe uitspraken. We moeten inderdaad sensibilisatiecampagnes blijven voeren.

Het incident is gesloten.

09 Samengevoegde vragen van

- de heer Hans Bonte aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het nieuwe rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid" (nr. 12459)
- de heer Pierre-Yves Jeholet aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid betreffende de weerslag van de crisis op de arbeidsmarkt en de maatregelen die worden voorgesteld" (nr. 12467)
- mevrouw Mia De Schamphelaere aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de aanbevelingen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid inzake de hervorming van de arbeidsmarkt" (nr. 12509)

09.01 Hans Bonte (sp.a): Een aantal weken geleden werd het nieuwe rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bekend gemaakt, waarin de negatieve gevolgen van de economische crisis geschetst

worden. Dit rapport is ronduit alarmerend. Er zouden 60.000 jobs verdwijnen en 100.000 werklozen bijkomen. De Hoge Raad pleit voor bijkomende relancemaatregelen en heeft kritiek op het lopende relanceplan van de regering, dat ze veel minder ambitieus vindt dan die in onze buurlanden.

De minister heeft eerder al een tweede reeks van concrete maatregelen aangekondigd in de vorm van wetsontwerpen, KB's en rondzendbrieven. Zij zouden betrekking hebben op de tijdelijke werkloosheid voor bedienden en collectieve of individuele werktijdverkortings. Wanneer mogen we die maatregelen verwachten en hoe zullen ze eruit zien?

Welke concrete beleidsconclusies koppelt de federale regering aan het nieuwe rapport van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid?

09.02 Pierre-Yves Jeholet (MR): In het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid wordt gewezen op het banenverlies in de periode van eind 2008 tot eind 2009. Laten we echter niet vervallen in fatalisme! Er moeten nieuwe maatregelen worden uitgewerkt om de werkgelegenheid te behouden en nieuwe banen te scheppen. De economische werkloosheid, de tijdelijke werkloosheid voor bedienden, de vermindering van de arbeidsduur, het tijdskrediet en de begeleiding van nieuwe werklozen zijn dossiers die ter tafel zijn gekomen.

Hoe staat het met uw contacten met de sociale partners, met name wat betreft de sectoren in moeilijkheden, zoals de staalsector? Hoever staat het met die maatregelen?

09.03 Mia De Schamphelaere (CD&V): De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid stelt in een recent rapport dat de huidige economische crisis een belangrijke test betekent voor het Generatiepact en de maatregelen inzake brugpensioenen. Ook in crisistijden moet het brugpensioen volgens de Hoge Raad zoveel mogelijk vermeden worden. Hij pleit voor bijkomende maatregelen om zowel ouderen als jongeren aan de slag te houden.

In het rapport wordt een aantal alternatieve crisismaatregelen voorgesteld voor de periode 2009-2010. De minister zelf stelde ook al enkele maatregelen voor. De uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid voor bedienden moet volgens de Hoge Raad gekoppeld worden aan een vormingsplicht. Er moet de mogelijkheid komen om arbeidsduurvermindering voor een beperkte periode in te voeren. Daarnaast stelt de Hoge Raad voor om het tijdskrediet voor maximum vijf jaar niet in rekening te brengen en pleit hij voor speciale begeleidingsmaatregelen voor pas afgestudeerden. Is de minister het eens met deze aanbevelingen?

Hoever zijn de sociale partners in de NAR gevorderd inzake het advies over de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen? Is de minister ermee akkoord om de uitkeringen in een eerste fase te verhogen en om ze in een volgende fase te verminderen? Wat is de kostprijs van het niet in rekening brengen van tijdskrediet? Hoeveel middelen zijn er nodig om werktijdvermindering in te voeren? Volgens mij kost dat aan de overheid niet eens zo veel.

09.04 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Dit rapport van de Hoge Raad betreft een specifiek onderzoek naar de gevolgen van de economische crisis. Het algemeen rapport van de Hoge Raad wordt pas in juni verwacht. Misschien kan bij die gelegenheid hieraan een bijzondere commissievergadering worden gewijd.

Ik onderschrijf de bijkomende maatregelen, die ik deze week aan de Ministerraad heb voorgesteld.

Dit rapport is geen eindbesluit, want ik heb de Hoge Raad gevraagd om regelmatig een evaluatie uit te voeren. De volgende evaluatie zal gebeuren naar aanleiding van het jaarrapport.

(Frans) De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid beveelt aan de automatische stabilisatoren te laten spelen, wat we hebben gedaan, door de sociale bescherming te versterken. Hij beveelt eveneens aan het aantal langdurige werklozen en de stijging van de structurele werkloosheid te beperken. Voorts wordt aanbevolen in sectoren met een groot potentieel aan nieuwe banen te investeren, de opleidingen te versterken en de omschakeling voor te bereiden. Dat alles is terug te vinden in de nota en het wetsontwerp dat ik gisteren bij de ministerraad heb ingediend.

(Nederlands) Wij zullen de nieuwe maatregelen rond vier assen concentreren: degenen die het slachtoffer

zijn van de crisis zoveel mogelijk beschermen en begeleiden, de bestaande werkgelegenheid bewaren en zoveel mogelijk ontslagen vermijden, het einde van de crisis voorbereiden door te investeren in opleiding en reconversie van de werknemers en, ten slotte, nieuwe banen creëren.

(Frans) Het is in die optiek dat ik een nota en een ontwerp van bijzondere wet houdende diverse maatregelen heb ingediend om de werkgelegenheid tijdens de crisis te beschermen. Ik zal niet te veel details geven want ik wil niet vooruit lopen op de bespreking en het informeel overleg. De eerste krachtlijn: de werknemers die worden afgedankt in het kader van een faillissement zullen dezelfde voordelen genieten als degenen die in het kader van een herstructurering worden afgedankt. Bovendien zouden de curatoren aan dezelfde verplichtingen worden onderworpen als de werkgevers, maar ik moet dat nog bespreken met de minister van Justitie.

(Nederlands) Het tweede doel is de bestaande werkgelegenheid te behouden en ontslagen zoveel mogelijk te vermijden. Daartoe laten we de bedrijven uitzonderlijk toe een reeks soepele maatregelen te gebruiken. Deze nieuwe maatregelen gelden voor 2009, maar ze kunnen - indien de crisis het vereist - desnoods worden verlengd. Het gaat over crisisarbeidsduurvermindering, crisisvermindering van de arbeidsprestaties en volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van het arbeidscontract door overmacht. Dat laatste is ongeveer gelijk aan economische werkloosheid voor bedienden.

(Frans) Ik heb drie uitzonderingsmaatregelen voorgesteld bovenop de bestaande maatregelen en voor een bepaalde duur van maximum zes maand tot eind 2009, met mogelijke verlenging indien de economische situatie het vereist.

Wat de arbeidsduurvermindering in crisistijd betreft, hebben we voorzien in een uitbreiding van de vermindering van de sociale bijdragen om tot drie vierde van het loon van de werknemer te komen, en in meer soepelheid om tot een vijfde of een vierde van de tijd te kunnen werken.

Tevens kan een overeenkomst het mogelijk maken dat de te presteren werktijd tot de helft herleid wordt. In dat kader moet over een financiële vergoeding worden onderhandeld die niet kan worden aangerekend onder de maatregelen voor tijdskrediet.

De uitzonderingsmaatregel voor het globaal of gedeeltelijk opschorten van het arbeidscontract is gebaseerd op artikel 26 van de wet van 1978 (overmacht). Die bepaling is onderworpen aan heel strikte voorwaarden in de tijd en op het stuk van controle van de bedrijven met 20 procent economisch werklozen of met een omzetverlies van 20 procent.

We hebben aangestuurd op een oplossing die zo nauw mogelijk aanleunt bij het standpunt van de vakbonden en bij dat van de werkgevers. Er werden maatregelen genomen met het oog op de opleiding van alle economische werklozen.

Het is de bedoeling de werkgelegenheid in de dienstensector op te krikken. Dankzij een aantal maatregelen zouden er 3.000 banen moeten bijkomen en door het optrekken van de dotaties voor de sociale Maribel zouden nog eens zo'n 3.000 banen worden gecreëerd. Ook kan steun worden verleend aan kleine zelfstandigen en aan kleine ondernemingen.

Het wetsontwerp, de besluiten en de nota werden ingediend. Ze moeten nu met de sociale partners worden besproken.

09.05 **Hans Bonte** (sp.a): Deze commissie moet beslissen of er al dan niet hoorzittingen worden georganiseerd naar aanleiding van het vermelde rapport. Er is nauwelijks wetgevend werk, dus dat staat ons niet in de weg.

Elke dag slaat de crisis harder toe. Er moeten sneller maatregelen worden getroffen. Er komt een nieuwe golf van herstructureringen en ontslagen aan. Er mag dus geen dag meer verloren gaan. Bijgevolg verbaast het mij dat de problematiek nogmaals op de agenda van de sociale partners wordt gezet.

Ik blijf me afvragen of er wel in de nodige budgetten is voorzien om deze maatregelen uit te voeren.

09.06 Pierre-Yves Jeholet (MR): We onderschrijven het voorstel om het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in deze commissie te bespreken. Ons overlegmodel is niet eenvoudig. Voorlopige maatregelen zijn nodig als we de overheidsfinanciën niet nog meer onder druk willen zetten. Men moet ook duidelijk zijn en prioriteiten vastleggen met betrekking tot de crisis en het behoud van de werkgelegenheid voor een heleboel werknemers. Wat de opleiding betreft, is er in tijden van crisis ook een rol weggelegd voor de gewestelijke instanties.

09.07 Mia De Schamphelaere (CD&V): De maatregelen moeten er zo vlug mogelijk komen. De budgettaire context is inderdaad een grote bezorgdheid, ook voor de toekomstige generaties, maar hoe meer jobs er nu verloren gaan, hoe groter het prijskaartje voor de sociale zekerheid. Misschien kan er budgettair neutraal worden opgetreden. Kan de minister ramen hoeveel financiële middelen er nodig zijn?

Wat de tijdelijke werkloosheid voor bedienden betreft, wordt er niet naar een structurele oplossing gezocht omdat de crisis hopelijk snel voorbijgaat. Men overweegt de schorsing van het arbeidscontract voor zes maanden, maar hoe is dan de bescherming van de werknemer in die schorsingsperiode geregeld?

09.08 Minister Joëlle Milquet (Frans): Het zou interessant zijn om hen uit te nodigen teneinde hun verslag en hun aanbevelingen te komen toelichten.

De **voorzitter:** Wij zullen dat meedelen aan de commissievoorzitter, de heer Mayeur.

09.09 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Dat is een verantwoordelijkheid van de overheid, die we zullen opnemen. We zullen de vakbonden en sociale partners uitnodigen voor informele gesprekken. Ik hoop dat binnen de regering snel een consensus kan worden bereikt.

Het incident is gesloten.

10 Samengevoegde vragen van

- mevrouw **Colette Burgeon** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het rapport 2009 over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België" (nr. 12524)
- de heer **Xavier Baeselen** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het rapport 2009 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen" (nr. 12691)

10.01 Colette Burgeon (PS): Het rapport 2009 over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België werd recentelijk gepubliceerd. Voor 2006 bedraagt de loonkloof, op grond van de bruto-uurlonen van de werknemers, 11 procent. Op grond van de brutojaarlonen van de werknemers loopt de loonkloof op tot 25 procent.

Naar aanleiding van de presentatie van dit rapport aan de pers stelde u drie belangrijke maatregelen in het vooruitzicht: de loonkloof tussen mannen en vrouwen zou tegen 2015 volledig worden gedicht, de sociale balans van de ondernemingen zou worden aangepast, en de bedrijven zouden worden verplicht om een jaarverslag over de gelijkheid van kansen in te dienen.

Hoe zou men de sectoren concreet kunnen ondersteunen om het gebruik van sekseneutrale functieclassificaties algemeen in te voeren? Daarnaast is er sprake van een koninklijk besluit betreffende de sociale balans van de ondernemingen. Wat zal de teneur van dat besluit zijn, en hoe ziet de verdere planning eruit?

Een koninklijk besluit van 14 juli 1987 verplicht de particuliere ondernemingen nu al om een jaarlijks rapport over de gelijkheid van kansen op te stellen. Het werd echter nooit in praktijk gebracht. Hoe zal u de bedrijven ertoe aanzetten hun personeelsbeleid op het stuk van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te toetsen zonder de werklast al te veel te doen toenemen? Wie zal bepalen wat er in dat rapport moet staan?

10.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): De NAR onderzoekt momenteel een koninklijk besluit, waarmee we het huidige model van de sociale balans willen wijzigen door het volgens het geslacht uit te splitsen. Op die wijze zouden we de bewustwording kunnen stimuleren en de voorwaarden scheppen om de problematiek

beter te kunnen analyseren.

Juridisch wordt er de laatste hand gelegd aan een wijziging van het vorige besluit, dat de bedrijven de mogelijkheid bood in een gelijkekansenprogramma te voorzien. Zodra ik het antwoord van de NAR heb ontvangen, zal ik de twee besluiten aan de ministerraad voorleggen.

Ik heb een schrijven gericht aan de voorzitters van de paritaire comités met betrekking tot de problematiek van de loonkloof, teneinde hun aandacht te vestigen op de nieuwe overeenkomst en de eisen in verband met de loonkloof en de non-discriminatie.

De sociale partners en wijzelf zullen naar een gemeenschappelijk doel moeten streven. Zal dat werk over tien jaar gespreid moeten worden, zoals in het verslag gesteld wordt? Zijn er drie of meer interprofessionele onderhandelingsrondes noodzakelijk? Het is de bedoeling om de loonkloof volledig weg te werken. Momenteel bedraagt het verschil nog 15 procent: hoe zal men dat in een meerjarenplan met de sociale partners compenseren? Aan dat wegwerken van de loonkloof zal een prijskaartje hangen voor de ondernemingen, waardoor het gefaseerd zal moeten verlopen.

De overeenkomst nr. 25 houdt de verplichting in om genderneutrale functieclassificaties op te stellen. Het is de bedoeling om de ondernemingen daarop attent te maken en ze te helpen bij het opstellen van die classificaties. Daarbij kan de FOD een adviserende rol spelen. Samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen stellen we een folder op om per sector modellen aan te reiken en de ondernemingen te helpen bij het opstellen van dergelijke classificaties.

Dat zal interessant zijn zowel wat de verhouding mannen/vrouwen betreft, als uit het oogpunt van de personen van buitenlandse afkomst, die eveneens het slachtoffer zijn van loondiscriminatie.

10.03 Colette Burgeon (PS): Ik hoop dat de NAR snel een advies zal uitbrengen, zodat we actie kunnen ondernemen met het oog op een wijziging. De wetten zitten goed in elkaar, maar de toepassing ervan doet problemen rijzen.

Het incident is gesloten.

11 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de mogelijke verdringing van reguliere en uitzendarbeid door studentenarbeid" (nr. 12533)

11.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Uit studies blijkt dat studentenarbeid in tegenstelling tot de reguliere en de uitzendarbeid nauwelijks getroffen worden door de crisis. Volgens het jaarverslag van Federgon waren er in 2008 11,9 procent meer jobstudenten actief dan in 2007. Volgens het uitzendbedrijf Randstad is gedurende de eerste twee maanden van 2009 de vraag naar jobstudenten weliswaar gedaald, maar ze doen het toch nog altijd dubbel zo goed als de gewone uitzendkrachten. De vakbonden vrezen dat er reguliere jobs verloren zouden kunnen gaan ten voordele van de fiscaal en parafiscaal aantrekkelijke studentenarbeid. Federgon zegt dat dit niet klopt omwille van de beperking tot maximaal 23 werkdagen per kwartaal.

Een OESO-studie stelt dat de verlenging van het aantal arbeidsdagen buiten de zomermaanden tegen de verlaagde solidariteitsbijdrage in ons land zou geleid hebben tot verdringing van reguliere arbeid. Klopt dit? Moeten we bij de hervorming van de banenplannen, waarbij de lastenverlaging vooral geënt is op de lage lonen, niet overwegen om studentenarbeid buiten de zomermaanden tegen gewone sociaaalzekerheidsbijdragen te laten verrichten? Hoe ver staat trouwens het overleg met minister Onkelinx over de herziening van de solidariteitsbijdrage voor studentenarbeid?

11.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Onder de sociale partners bestaan er nog altijd meningsverschillen omtrent studentenarbeid.

Niet alle sociale partners blijken onder een hervorming van de studentenarbeid hetzelfde te verstaan. Minister Onkelinx en ikzelf moeten het bovendien eerst onderling eens worden om nadien tot een akkoord te komen

met de sociale partners. Dat is geen gemakkelijke opgave. Door de crisis zijn de vakbondsstandpunten verhard. Iedereen wil een oplossing voor de juridische problemen die het gevolg zijn van de huidige onmogelijkheid om het werkelijk aantal gepresteerde taken van de student op te volgen. Dat moet dus eerst worden opgelost. Een hervorming van de studentenarbeid mag in geen geval meer problemen doen ontstaan dan er worden opgelost. Alle partijen willen in dit dossier waken over de noodzakelijke rechtszekerheid. Iedere wijziging aan het Dimona-systeem, dat alle werknemers aanbelangt, moet met grote voorzichtigheid worden aangepakt.

Parallele of opeenvolgende hervormingen kunnen extra kosten veroorzaken en kunnen de hoofdhervorming vertragen of technisch bemoeilijken. In de Senaat zijn alle aspecten in kaart gebracht en hieruit is gebleken dat een werkzame oplossing ook rekening zal moeten houden met de hervorming van de RSZ op het vlak van het elektronisch aangeven van de gepresteerde loonarbeid.

Alle elementen samen hebben mij doen overwegen, in overleg met mijn collega van Sociale Zaken, dat het toch beter is voor 2010 de studentenarbeid te hervormen op basis van een planning uitgewerkt door de RSZ. Dat betekent dat het wetsontwerp ten laatste over enkele maanden moet worden ingediend. Wij hebben samen de RSZ gevraagd een vereenvoudiging van het systeem op de studentenarbeid voor te bereiden die strookt met de hervorming van het Dimona-systeem. De deadline is 1 april 2010, de datum waarop het aangepaste Dimona-systeem van start zal gaan.

Federgon verzekert dat er geen verdringingseffect is, terwijl vertegenwoordigers van de vakbonden het tegendeel beweren. De cijfers van Federgon tonen voor het derde kwartaal van 2008 een kleine daling aan van de totale loonsom voor interimwerkers. Dit wijt Federgon niet aan de studenten maar aan het feit dat interimwerkers hun vakantie ook vooral dan opnemen. De totale loonmassa ligt in het derde kwartaal hoger waaruit Federgon afleidt dat het werkaanbod in dat kwartaal stijgt. De vakbonden hebben mij geen studies voorgelegd die hun vaststellingen kunnen bevestigen.

11.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Het is positief dat er een deadline is tegen 1 april 2010 en dat we eind dit jaar de voorstellen zullen kunnen bespreken.

Het incident is gesloten.

12 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de regeling van ouderschapsverlof bij UZ Gent" (nr. 12589)

12.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Door de uitbreiding van de ouderschapsverlofregeling zal er voortaan voor kinderen tot twaalf jaar verlof kunnen worden opgenomen, maar het UZ Gent wacht blijkbaar al twee jaar op de handtekening van de minister onder een regeling die het voor UZ-personeel mogelijk maakt om ouderschapsverlof te nemen voor kinderen tot zes jaar.

Klopt het dat regeling van het UZ Gent door de minister apart moet worden goedgekeurd en dat men daar nu al twee jaar op wacht? Wat zal de minister doen om de regeling zo snel mogelijk te laten goedkeuren en kan ze vervolgens worden uitgebreid voor kinderen tot twaalf jaar?

12.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Elke rechtshandeling van een niet-federale overheid om bepalingen van het KB van 7 mei 1999 over de onderbreking van de beroepsloopbaan van toepassing te maken op haar personeel, moet de voorafgaande toestemming krijgen van de federale Ministerraad.

Mijn diensten hebben in 2008 een aanvraag van het UZ Gent ontvangen. Zij vroegen aanvullende inlichtingen, maar kregen die niet. Naderhand bleek de aanvraag afkomstig te zijn van een personeelslid dat daartoe niet gemachtigd was. In februari 2009 hebben de diensten van de FOD WASO het UZ Gent om extra inlichtingen gevraagd. Op 7 april 2009 kreeg de FOD de gevraagde informatie. Het dossier is nu volledig. De volgende stappen zijn nu het vragen van externe adviezen aan het beheerscomité van de RVA en de Raad van State en het opmaken van een budgettaire raming.

Het ontwerp-KB betreffende de uitbreiding van het ouderschapsverlof in de openbare sector voor kinderen onder de twaalf jaar wordt voorbereid door de minister van Ambtenarenzaken. Als het UZ Gent deze uitbreiding ook van toepassing wil maken voor zijn personeel, moet het een aanvraag tot de Ministerraad richten. Het UZ Gent kan ook vragen om de regeling volgens het KB van 7 mei 1999 te laten goedkeuren, met inbegrip van latere wijzigingen.

12.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Vooraleer het dossier volledig is, moeten er nog externe adviezen worden gevraagd. Hoe lang duurt het voor het dossier definitief kan worden goedgekeurd?

12.04 Minister Joëlle Milquet (*Nederlands*): Dat duurt ongeveer twee maanden. Het beheerscomité van de RVA is snel, maar de Raad van State iets minder.

Het incident is gesloten.

13 Samengevoegde vragen van

- de heer Guy D'haeseleer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de gevolgen van de uitspraak van het Grondwettelijk Hof in verband met de schending van het gelijkheidsbeginsel in de werkloosheidsreglementering" (nr. 12595)

- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het advies van het Grondwettelijk Hof inzake de door werklozen en bruggepensioneerden betaalde belasting" (nr. 12648)

13.01 Guy D'haeseleer (Vlaams Belang): Door de belastinghervorming van 2004 werd een aantal samenlevingsvormen fiscaal gelijkgesteld, maar toch zijn gehuwde werklozen meer belastingen blijven betalen dan feitelijk samenwonenden. Nu heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat dit een schending van het gelijkheidsbeginsel is en kunnen werklozen die onder het arrest vallen, tot 15.000 euro terugtrekken.

Hoeveel werklozen vallen onder de toepassing van dit arrest? Is de minister van plan om een einde te maken aan deze discriminatie? Wat zijn de budgettaire consequenties? Zullen de betrokken werklozen hun geld automatisch terugkrijgen of zullen zij hun geld moeten terugvorderen via bezwaarschriften? Zijn er ter zake contacten geweest met minister Reynders?

13.02 Minister Joëlle Milquet (*Nederlands*): Het gevolg van het betrokken arrest is van fiscale aard en dus verwijs ik u voor een antwoord op deze vraag door naar de minister van Financiën.

13.03 Guy D'haeseleer (Vlaams Belang): Ik ging ervan uit dat de minister overleg zou gepleegd hebben met de minister van Financiën over de manier waarop deze situatie rechtgezet moet worden.

13.04 Minister Joëlle Milquet (*Nederlands*): Uiteraard moet er gevolg worden gegeven aan dit arrest, maar momenteel kan ik niet meer informatie geven.

13.05 Guy D'haeseleer (Vlaams Belang): Dan zal ik morgen de vraag opnieuw stellen aan minister Reynders.

Het incident is gesloten.

14 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de stijging van het aantal werkende armen" (nr. 12600)

14.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Het aantal werkende armen stijgt. Dat blijkt onder meer uit een steekproef uitgevoerd voor de staatssecretaris voor Armoedebestrijding. Ongeveer 5 procent van het aantal werknemers en zelfs 6,7 procent van de deeltijdse werknemers heeft een inkomen dat onder de armoedegrens ligt. De laatste groep is het voorbije jaar zelfs in aantal verdubbeld. De staatssecretaris concludeert daaruit dat deeltijds werk geen garantie meer biedt voor bestaanszekerheid. Hij pleit ervoor dat werklozen voortaan alleen nog begeleid zouden worden naar een kwaliteitsvolle job. Hij verwijst ook naar berichten vanwege de OCMW's waaruit blijkt dat het aantal leefloners stijgt, inclusief leefloners met een betaalde baan.

Is er sprake van een 'leefloonval'? Moeten werklozen verplicht worden enkel nog kwaliteitsvolle jobs aan te nemen? Moeten er maatregelen worden getroffen om de leefsituatie van werkende armen te verbeteren? Welke specifieke maatregelen zal de minister nemen betreffende de deeltijdse arbeid?

14.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*) : Die cijfers komen uit de interfederale armoedebaarometer van staatssecretaris Delizée. Ik kan ze bevestigen, alsook het feit dat ze een representatief beeld geven van de werkelijkheid. Ik heb echter geen weet van systematische berichten vanuit de OCMW's dat er sprake is van een stijgend aantal leefloners met een betaalde baan. In mijn werkgelegenheidsplan 2009 en mijn algemene beleidsnota nam ik al verschillende maatregelen tegen de werkloosheidsvallen en voor een hogere koopkracht. Het minimuminkomen werd twee keer met 25 euro verhoogd. De laatste keer gebeurde dat op 1 oktober 2008. Toen werd ook de werkbonus opnieuw verhoogd.

Op 1 februari 2009 werd ook een premie van 75 euro voor eenoudergezinnen ingevoerd.

Er zijn ook fiscale maatregelen: de barema's inzake bedrijfsvoorheffing werden opnieuw geïndexeerd, de forfaitaire beroepskosten van de loontrekkers zullen voor 2009 worden opgetrokken, de jobkorting zal in een keer worden verrekend in de bedrijfsvoorheffing op de lonen van mei 2009, het vrijstellingsbedrag voor de woon-werkvergoeding wordt verdubbeld voor de inkomsten 2009.

Wie deeltijds werkt om aan volledige werkloosheid te ontsnappen, kan het behoud genieten van de rechten van wie voltijds werkt en kan in bepaalde gevallen ook een aanvulling krijgen via het principe van de inkomstengarantie-uitkering. In 2008 hebben 48.000 werknemers die uitkering ontvangen: dat betekende een verhoging van de uitkeringen met 17 procent tegenover 2007.

Sinds 1 juli 2008 worden de werkloosheidsvallen bestreden. Het inkomensplafond waarboven geen enkele uitkering wordt toegekend, werd met 52 euro verhoogd en bovendien hangt het uursupplement niet langer af van de familiale situatie van de werknemers. Het principe van de werkbonus werd zo aangepast dat het verhogen van de minimumloongrenzen niet langer het voordeel van de bonus van de werknemers vermindert.

Deze maatregelen om de armoede bij deeltijdse tewerkstelling tegen te gaan, kaderen bovendien in een algemeen beleid dat mensen ertoe wil aanzetten om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt, de werkloosheidsval te bestrijden en arbeid lonender te maken. Het is evenwel helaas nog steeds onvoldoende.

14.03 **Stefaan Vercamer** (CD&V): Dat zijn allemaal goede maatregelen, maar ze lossen het probleem niet op. Vele OCMW's kennen bovenop het leefloon bijkomende steun toe, bijvoorbeeld een huur- of energiepremie, omdat het leefloon niet volstaat. Zo wordt het inkomen van de leefloners verhoogd en ontstaat er zelfs een kloof met wie deeltijds werkt en onder de armoedegrens zit. Dit noem ik de leefloonval: door bijkomende steun krijgen leefloners een hoger inkomen dan sommigen die hun uitkering combineren met deeltijds werk.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: De vragen nrs 12668 en 12692 van de heer Baeselen en 12695 van de heer Crucke worden verdaagd en de vragen nrs 12656 van mevrouw Gerkens en 12709 van de heer Vercamer worden ingetrokken.

Het incident is gesloten.

15 **Vraag van mevrouw Muriel Gerkens aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke**

Kansen over "het medisch toezicht op de werknemers in de nucleaire sector" (nr. 12662)

15.01 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!): In een documentaire over personen die werkzaam zijn in kerncentrales in Noord-Europa wordt de situatie geschetst van werknemers van onderaannemers die aan stralingen worden blootgesteld. Aangezien die niet rechtstreeks werken voor de producenten van kernenergie, kunnen ze geen rechtsgeding instellen tegen de werkgever. In België hebben de vakbonden de nodige maatregelen getroffen om alle werknemers uit de sector te vertegenwoordigen, maar garandeert dat aan de betrokkenen het recht om een rechtsgeding tegen de exploitant van kernenergie in te stellen? Werd die situatie grondig onderzocht?

Uit een antwoord op een andere vraag die ik in 2007 had ingediend, bleek dat het geen sinecure is om op een doeltreffende manier toe te zien op de gezondheid van werknemers die worden blootgesteld aan ioniserende stralingen. Ik wil graag weten hoe de toestand vandaag is.

15.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): Op 29 mei organiseert het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle een rondetafel over het medisch en dosimetrisch toezicht op werknemers die worden blootgesteld aan ioniserende stralingen. Ik zal er alle specialisten van mijn administratie aan laten deelnemen. Op basis daarvan kunnen we, indien nodig, een nauwkeuriger evaluatie van de toestand organiseren. Normaliter zijn alle werknemers, ongeacht hun statuut, verplicht om zich vóór de blootstelling door een erkend geneesheer te laten onderzoeken. Daarbij wordt rekening gehouden met de straling die ze reeds hebben ondergaan en met de dosis waaraan ze tijdens de daaropvolgende arbeidsperiode mogen worden blootgesteld. In principe moeten alle overschrijdingen worden geregistreerd. Op grond van die gegevens kan worden nagegaan of het risico bestaat dat het gemiddelde wordt overschreden.

Het gezondheidsonderzoek vóór blootstelling wordt normaal gezien herhaald vóór elke tewerkstelling van externe werknemers voor activiteiten in een gecontroleerde zone van een installatie van klasse 1. In de praktijk ondergaan die werknemers dus ongeveer om de zes maanden een gezondheidsonderzoek. Overigens ben ik van oordeel dat het goed zou zijn een soort audit van de gezondheidscontrole uit te voeren, om na te gaan of alle procedures wel degelijk in acht worden genomen.

15.03 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!): Na 29 mei zullen we dus over meer precieze informatie beschikken. Indien de straling van de kerncentrale de toegelaten waarden overschrijdt, beschikt een werknemer in onderaanneming dan over rechtsmiddelen tegen zijn werkgever?

15.04 Minister Joëlle Milquet (Frans): De werkgever moet de dosimeters controleren. Of hij ook aansprakelijk is in geval van overschrijding, zal ik laten nagaan.

15.05 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!): Die vraag is belangrijk, want er wordt steeds vaker een beroep gedaan op onderaannemers.

Het incident is gesloten.

16 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de ongelijke behandeling van werknemers door de wetgeving inzake tijdskrediet en thematische verlopen" (nr. 12710)

16.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Werknemers die bij twee werkgevers werken, worden ongelijk behandeld in de wetgeving inzake tijdskrediet en thematische verlopen zodat ze deze rechten veel moeilijker of niet kunnen opnemen. Is de minister bereid om deze discriminatie weg te werken?

16.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Wanneer we uitgaan van het voorbeeld waarin een werknemer iedere week twee halve dagen werkt bij een eerste werkgever en drie volle dagen bij een tweede werkgever, dan beschikt deze werknemer niet over minder, maar juist over meer opties inzake tijdskrediet dan andere werknemers. Hij kan kiezen om ofwel de hele week thuis te blijven ofwel om twee halve dagen per week te blijven werken ofwel om drie volle dagen per week te blijven werken. Er is dus geen enkele sprake van discriminatie.

Het incident is gesloten.

Voorzitter: de heer Stefaan Vercamer.

17 **Vraag van mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "het advies dat de sociale partners hebben uitgebracht met betrekking tot de wetsvoorstellen tot verbetering van het statuut van de uitzendkrachten" (nr. 12729)**

17.01 **Meryame Kitir** (sp.a): De minister heeft voorgesteld om inzake de wetsvoorstellen tot verbetering van het statuut van de uitzendkrachten een dringend advies te vragen van de Nationale Arbeidsraad. Dit advies werd ingewacht tegen 6 april. Werd dit advies ondertussen al uitgebracht?

17.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): De NAR heeft mij op 8 april 2009 meegedeeld dat het onderzoek van de wetsvoorstellen in het kader van de actualisering van de uitzendarbeid gestart is. In verband met de discussie zelf heeft de adviescommissie die met het onderzoek is gelast, laten weten dat de onderhandelingen zich in een vergevorderd stadium bevinden. Zij hoopt de werkzaamheden op korte termijn af te ronden. Zodra dit gebeurd is zal ik op de hoogte van de resultaten worden gebracht.

17.03 **Meryame Kitir** (sp.a): Dat was niet de afspraak! De NAR is al jaren bezig met de discussie over de uitzendarbeid. Wij gingen ermee akkoord dat er een advies aan de NAR zou worden gevraagd op voorwaarde dat wij het advies in de eerste week van april zouden krijgen. Die afspraak wordt nu niet nagekomen. Ik stel dus voor om de bespreking van het wetsvoorstel in de commissie aan te vatten. Wij kunnen deze belangrijke materie niet weer voor een paar jaar op de lange baan schuiven. Hoe lang moeten wij nog wachten op dat advies?

17.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Ik zal een brief schrijven aan de NAR. Als de NAR op korte termijn - laten we zeggen binnen een à twee maanden - een advies kan geven, kunnen we nog even wachten. Hebben wij voor het einde van juni nog geen advies, dan moeten wij inderdaad zelf initiatieven nemen.

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.35 uur.

La réunion publique est ouverte à 14 h 09 sous la présidence de Mme Camille Dieu.

01 **Question de M. Jean-Luc Crucke au secrétaire d'État à la Coordination de la lutte contre la fraude, adjoint au premier ministre, et secrétaire d'État, adjoint au ministre de la Justice sur "l'augmentation de la fraude sociale" (n° 12382)**

01.01 **Jean-Luc Crucke** (MR) : Les résultats supérieurs de la province de Limbourg en ce qui concerne le nombre d'infractions constatées par les services d'inspection sociale s'expliqueraient par le fait que les contrôles y sont effectués dans le cadre des cellules d'arrondissement. Si cette procédure a prouvé son efficacité, pourquoi n'est-elle pas généralisée ?

Pour 2009, vous envisageriez une uniformisation des procès-verbaux et un protocole de collaboration entre autorité fédérale et entités fédérées. Que contiendra ce protocole ? Quand pourra-t-il être signé ? Quels sont les résultats attendus ?

01.02 **Carl Devlies**, secrétaire d'État (*en français*) : Les cellules d'arrondissement ont été créées au sein de chaque arrondissement judiciaire en 1993, à la suite de la signature du protocole de collaboration entre les services d'inspection sociale. Ce protocole est à l'origine de la loi du 3 mai 2003, qui a été abrogée et remplacée par le titre XII de la loi-programme I du 27 décembre 2006 instituant le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS).

La province de Limbourg couvre deux cellules d'arrondissement, Tongres et Hasselt, qui ont concentré leurs actions sur la lutte contre le travail au noir. La collaboration entre les services d'inspection y est particulièrement dynamique.

Les autres cellules d'arrondissement ont une approche différente en estimant que diverses actions peuvent être menées en dehors des cellules. L'ensemble des actions ne se retrouve donc pas nécessairement dans les statistiques des cellules d'arrondissement. Le plan d'action des cellules d'arrondissement prévu pour 2009 veille à une plus grande uniformité en imposant à toutes les cellules d'arrondissement un nombre total de contrôles à réaliser au cours de l'année 2009, un nombre minimum de contrôles à réaliser dans certains secteurs à risque et un nombre minimum de constatations à relever par rapport au nombre total de contrôles réalisés, fixé à 25% de l'ensemble des contrôles.

Le projet d'un protocole de collaboration entre les autorités fédérales et les entités fédérées vise une meilleure coordination du contrôle en matière de travail illégal et de fraude sociale. Ce projet s'articule autour de trois axes : une synergie entre les inspections sociales fédérales et régionales en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, un échange structuré d'informations entre ces services et une collaboration effective en matière de formation des agents de contrôle. Nous n'avons pas de date précise quant à la signature de ce protocole.

Le Conseil des ministres fédéral et les gouvernements des Régions doivent donner leur accord pour ce projet.

01.03 Jean-Luc Crucke (MR) : Il serait intéressant que nous puissions connaître le chiffre global pour chaque province et arrondissement, ne fût-ce que pour faciliter la compréhension du phénomène et voir comment il est abordé par les différents acteurs. Il conviendrait peut-être de généraliser le cas de la province de Limbourg en ce domaine. Les statistiques globales sont-elles déjà connues concernant certains endroits ? Cela permettrait d'obtenir une photographie générale de la lutte contre la fraude sociale.

01.04 Carl Devlies, secrétaire d'État (*en français*) : Je m'associe à cette remarque. Je m'en suis d'ailleurs ouvert aux services qui s'en occupent et en ai discuté avec le secrétaire général de l'ONEM.

Comme ce service travaille pour toutes les régions du pays, je lui ai demandé de scinder les chiffres.

Il sera possible d'obtenir, les prochaines années, de nouvelles statistiques. Les chiffres du Limbourg sont constitués différemment, ce qui pose problème pour la comparaison entre Régions. Je disposerai des chiffres globaux dans quelque temps.

Le gouvernement fédéral décidera vers la fin du mois de la collaboration et du protocole entre les Régions et l'État fédéral. Il faudra l'accord des gouvernements régionaux mais, si les Régions travaillent aussi efficacement que le fédéral, on pourra approuver ce dossier avant le 7 juin.

Il me semble intéressant de réaliser ce protocole. J'ai d'ailleurs invité, au Collège pour la lutte contre la fraude fiscale, les responsables des services régionaux pour discuter des matières importantes pour tous les niveaux.

La présidente : Comparer des statistiques est toujours dangereux car on peut leur faire dire ce qu'on a envie. Si on constate que la fraude n'augmente pas dans une Région, est-ce parce que les services de contrôle ont bien travaillé ou parce qu'il n'y a pas de fraude ?

01.05 Jean-Luc Crucke (MR) : Il faut partir de statistiques ! On ne sera jamais d'accord sur ce point. Il y a également de la fraude sociale.

L'incident est clos.

La discussion des questions est suspendue de 14 h 23 à 15 heures.

02 Question de Mme Valérie Déom à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la problématique de l'abus d'alcool au travail" (n° 12086)

02.01 Valérie Déom (PS) : Une enquête de l'Institut pour la prévention, la protection et le bien-être au travail

démontre que le pourcentage de personnes présentant un rapport problématique à l'alcool serait de 12,1% chez les hommes et de 8,4% chez les femmes. L'Institut a obtenu des réponses de 265 entreprises sur les 2.500 contactées, tous secteurs confondus.

Dans 40 % de ces sociétés, des travailleurs sont parfois ivres au travail et 76 % de ces entreprises ont connu des problèmes d'absentéisme dus à l'alcool. Une entreprise sur quatre pratique la tolérance zéro en la matière et 37 % d'entre elles s'intéressent à l'alcool dans leur politique de bien-être au travail ; 84 % des entreprises estiment ne pas avoir les connaissances suffisantes pour ce genre de politique. Dans neuf entreprises sur dix qui mènent une politique en la matière, la sécurité au travail s'est améliorée. Toutefois, 75 % des entreprises qui ont une telle politique ont déjà vu des travailleurs en état d'ébriété contre 65 % pour celles qui n'en ont pas.

Le 9 juillet 2008, je vous ai interrogé sur cette problématique. Vous avez rappelé que la diminution des assuétudes au travail constitue une des priorités du plan et de la stratégie nationale pour le bien-être et la sécurité au travail. Un de vos objectifs était que chaque entreprise élabore une politique propre en matière d'alcool et intégrée dans la politique de prévention de l'entreprise (voir *Compte rendu analytique* 52 COM 298, p. 19 & 20).

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, le CNT s'était engagé à conclure une convention collective de travail visant à ce que chaque entreprise mène une telle politique. Où en sommes-nous ?

Selon l'enquête, 37 % des entreprises s'intéressent à l'alcool dans leur politique de bien-être. Dispose-t-on de chiffres supplémentaires ?

Des campagnes fédérales de promotion de la nouvelle réglementation étaient prévues, en collaboration avec les Communautés et le SPF Santé. Qu'en est-il ?

Une campagne de sensibilisation sur le risque des assuétudes et la problématique de la consommation d'alcool sur le lieu de travail était prévue. Où en est-elle ?

L'administration de l'Emploi ne disposait pas, en juillet 2008, de chiffres précis sur la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Avez-vous obtenu ces chiffres depuis lors ?

L'enquête de l'Institut sera-t-elle annuelle ? Qui a répondu à l'enquête : les dirigeants ou le personnel des entreprises ? Quelles suites seront données à l'enquête ?

Le pourcentage d'entreprises ayant connu des problèmes d'absentéisme liés à l'alcool est interpellant. Comment le lien de causalité est-il établi, alors que le secret médical prévaut pour toute absence ?

Quand on parle de politique spécifique des entreprises en la matière, de quoi s'agit-il exactement ? Un modèle de prévention est-il mis à la disposition des entreprises ?

02.02 Joëlle Milquet, ministre (en français) : Cette problématique est importante, car elle a de lourdes conséquences, tant sur le lieu de travail que sur les conditions de vie des travailleurs, de leurs collègues, de leur employeur et de leur entourage familial. La tâche de l'autorité consiste à soutenir les entreprises dans la mise en place d'une politique de prévention. C'est pourquoi, le 1^{er} avril 2009, les partenaires sociaux ont conclu au CNT la convention collective n°100 relative à la conduite d'une politique préventive face à la consommation d'alcool et de drogues. Un an après son entrée en vigueur, tous les employeurs devront avoir développé une telle politique.

Pour permettre aux entreprises d'intégrer rapidement dans le règlement de travail les principes de leur politique de prévention en matière d'alcool et de drogue, j'ai fait adapter la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail : la procédure normale de concertation ne devra pas être suivie dans ce cas.

Vos chiffres datent de 2004 et proviennent d'une étude de Mme Marthe Verjans, collaboratrice de *Prevent*

(*Institute for Occupational Safety and Health*), sur la prévention des risques professionnels par la promotion des conditions de vie et l'amélioration de l'organisation du travail. Dans la seconde moitié de 2007, Secorex a réalisé une enquête sur le comportement des travailleurs du privé par rapport à l'alcool.

La convention collective est entrée en vigueur et le SPF Emploi organisera des sessions d'information et des journées d'études en automne. On a prévu un processus complet de sensibilisation et d'information des entreprises pour leur rappeler la nouvelle convention et leur expliquer comment faire.

Comme le SPF Santé publique est compétent pour la politique générale en matière d'alcool, nos initiatives viseront les personnes concernées par des situations problématiques sur le lieu du travail. Nous envisageons une sensibilisation des employeurs, travailleurs et conseillers en prévention par la mise à disposition d'une brochure d'information que le CNT est occupé à rédiger.

Depuis la convention collective n° 100, la question de l'alcool et de la drogue est obligatoire dans la politique de prévention de chaque employeur.

L'enquête à laquelle vous faites référence a été effectuée une seule fois dans le cadre d'un projet d'études. Les données chiffrées datent de 2004. L'an prochain, nous allons organiser une grande enquête sur la santé publique et la santé des travailleurs et le bien-être au travail des travailleurs. C'est une des enquêtes qui va fonder le nouveau projet pour la santé au travail. À partir de là, nous aurons toute une analyse sur le rapport des travailleurs à l'alcool, afin de déterminer les causes possibles.

La convention collective développe une approche progressive. L'employeur doit, dans une première phase, prendre des initiatives pour déterminer les principaux objectifs de sa politique de prévention, et concrétiser la politique dans une déclaration d'intentions, qui doit être prise dans le règlement du travail. S'ensuit une marge d'actions pour toute une série de mesures complémentaires. Dans la brochure d'informations, on décrira le plan d'action concret pour aider les employeurs à mener leurs différentes politiques en la matière.

02.03 **Valérie Déom** (PS) : Je me réjouis de l'état d'avancement du dossier, de la conclusion de la convention collective et des mesures d'accompagnement dont vous avez fait état.

J'imagine aussi que pour la nouvelle grande enquête qui sera lancée en 2010, la convention collective aura déjà été implémentée. On pourra ainsi analyser les résultats de cette enquête au regard de ce qui aura été mis en place par les entreprises à la suite de cette convention collective.

L'incident est clos.

03 **Question de Mme Camille Dieu à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "l'augmentation des licenciements pour utilisation abusive de l'e-mail ou d'internet" (n° 12228)**

03.01 **Camille Dieu** (PS) : Aujourd'hui, vu que les travailleurs ont accès au courrier électronique et à l'internet dans le cadre de leur activité professionnelle, les entreprises ont recours à des contrôles. Se pose alors le problème du respect de la vie privée.

Les partenaires sociaux ont conclu la CCT 81 qui a pour but de garantir le respect de la vie privée dans la relation de travail. Cette convention protège à la fois les entreprises et les travailleurs.

Récemment, la FEB a signalé que les cas de licenciements pour utilisation abusive de l'e-mail et d'internet seraient en augmentation. Elle relève également que le principe de transparence repris dans la CCT 81 n'est pas souvent respecté par les entreprises et que les procédures d'information relatives à l'utilisation des moyens de communication électronique font souvent défaut. Les travailleurs ne sont donc pas toujours

informés de ce qui est permis ou pas. Il est arrivé que des travailleurs licenciés gagnent un recours contre un employeur.

Si, suite à un contrôle, une utilisation abusive est constatée, l'employeur doit expliquer la situation au travailleur avant de prendre une décision susceptible d'affecter sa vie professionnelle.

Pouvez-vous me confirmer ce que relate la FEB ? Beaucoup d'entreprises sont-elles concernées par ces cas de licenciement sans avertissement préalable ? Que peut-on faire pour améliorer la situation ?

03.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*) : Je ne puis confirmer l'information que diffuserait la FEB vu que je ne dispose pas des instruments de mesure.

L'article 17 de la convention collective prévoit que l'entretien, préalable à toute décision ou évaluation susceptible d'affecter individuellement le travailleur, est obligatoire. Le non-respect des dispositions de cette convention peut être sanctionné pénalement. Il est néanmoins vrai que le constat d'absence de contrat d'entretien valable ne peut peut-être pas remettre en cause le principe de la rupture de la relation de travail mais éventuellement donner lieu à la reconnaissance d'un dommage puisqu'on n'est pas normalement obligé de motiver le préavis.

On peut cependant être sanctionné pour non-respect des dispositions de la convention collective.

De manière plus générale, avant de procéder à un licenciement pour un motif grave, on doit suivre une procédure beaucoup plus régulière. Cette procédure n'est guère connue. Les syndicats devraient peut-être renforcer cette dynamique.

03.03 Camille Dieu (PS) : Ce sont surtout les entreprises qui ne sont pas averties de l'obligation de cet entretien ! Il serait bon de disposer d'un règlement en cette matière.

L'incident est clos.

04 Questions jointes de

- **M. Jan Jambon à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "les négociations au sein de la commission paritaire de la Construction" (n° 12275)**

- **Mme Sofie Staelraeve à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la concertation sociale dans le secteur de la construction" (n° 12426)**

La **présidente** : M. Jambon a retiré sa question.

04.01 Sofie Staelraeve (Open Vld) : Les négociations relatives à une nouvelle convention collective de travail pour le secteur de la construction ont redémarré hier. Toutefois, employeurs et travailleurs n'y ont, de toute évidence, pas atteint le compromis, pourtant nécessaire, à propos des mesures de renforcement du pouvoir d'achat. Quelle est l'opinion de la ministre au sujet de ces négociations ? Estime-t-elle qu'une éventuelle conciliation soit nécessaire ?

04.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Les partenaires sociaux concluent un accord interprofessionnel tous les deux ans. Parmi les mesures qui y figurent, certaines sont immédiatement exécutoires. D'autres doivent encore, par la suite, faire l'objet de négociations au sein des commissions paritaires et être intégrées à des CCT sectorielles avant de pouvoir être appliquées.

En tant que ministre, je ne souhaite pas intervenir dans le déroulement des négociations sectorielles. En cas de nécessité, il y a de toute façon toujours un conciliateur social prêt à intervenir. Les présidents des différentes commissions paritaires m'informent quotidiennement du déroulement des négociations sectorielles.

La commission paritaire du secteur de la construction n'a effectivement conclu aucun accord durant la nuit du 26 au 27 mars. Tous les syndicats ont déposé un préavis de grève, avec une date d'expiration fixée au

1^{er} avril 2009. Pendant la nuit du 1^{er} au 2 avril, toutes les organisations nationales des employeurs et des travailleurs se sont tout de même finalement entendues sur une proposition unanime d'accord-cadre relative à la période 2009-2010 pour les ouvriers du secteur de la construction. Le 3 avril, l'action de grève a été suspendue par tous les syndicats.

Lors d'une commission paritaire restreinte, la proposition au sujet de laquelle un accord s'était dégagé a été finalisée et un consensus a été atteint quant à l'accord sectoriel définitif pour 2009-2010. Des consultations à ce propos ont été organisées par les organisations des employeurs et des travailleurs. La proposition a été acceptée par les employeurs mais rejetée par les travailleurs. Le 10 avril, une commission paritaire restreinte s'est une nouvelle fois réunie pour établir l'état d'avancement des dossiers. Il a été convenu de se revoir le 23 avril pour, espérons-le, trouver un accord.

Par respect pour l'autonomie de la concertation sectorielle et afin de ne pas compliquer la conclusion d'un accord, je ne juge pas opportun de réagir aujourd'hui aux différents dossiers qui sont sur la table des négociateurs

L'incident est clos.

05 Question de M. Jean-Jacques Flahaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "les fraudes liées à l'utilisation des titres-services" (n° 12311)

05.01 Jean-Jacques Flahaux (MR) : Les titres-services représentent un acquis et un progrès énorme. Le 24 mars 2009, cependant, Mme Lejeune vous a interpellée au sujet de possibles abus dans leur utilisation (voir *Compte rendu analytique* 52 COM 500, p. 17-19). Votre réponse argumentée appelle d'autres questions.

Dans le Hainaut, quel est le nombre d'infractions constatées ? Quels types d'entreprises (CPAS, ASBL, entreprises privées) ont commis ces infractions et quelle est la nature de ces dernières ? Quels critères de validation sont-ils pris en compte dans les agréments ?

Est-il prévu des visites de suivi des entreprises en question ? Est-ce lors de ces visites que les infractions ont été pointées ? Quelles dispositions supplémentaires envisagez-vous pour éviter cette fraude sociale ?

Un réseau d'ampleur nationale a été signalé ; comment fonctionne-t-il ? Comment comptez-vous lutter contre cette fraude de grande ampleur ? Ce genre de fraude a-t-il été constaté dans d'autres pays européens et comment l'a-t-on combattu ?

Il arrive que le système lui-même induise certaines fraudes. Constatant que les dates de péremption ou de validité des titres-services vont être dépassées, certains ont tendance à « frauder » l'esprit du système.

05.02 Joëlle Milquet, ministre (en français) : Dans le secteur des titres-services, les entreprises sont contrôlées sur base d'indices ou de soupçons, obtenus par des recoupements d'information avec la Banque-carrefour, etc.

Pour le Hainaut, 70 enquêtes ont été menées en 2008. Seules deux enquêtes ont conduit à une récupération de 13.000 euros.

Dans la sélection des entreprises à contrôler, l'ONEm procède à une répartition équitable entre huit types : sociétés commerciales, entreprises d'insertion par le travail, entreprises intérimaires, CPAS, communes, ALE, personnes physiques.

En matière d'infractions, la ventilation entre ces différents types d'entreprises n'est pas disponible. J'ai demandé que, pour le futur, l'ONEm tienne un inventaire des infractions par type d'entreprise.

On opère une distinction entre les infractions administratives (conditions de forme du contrat, etc.), les infractions moyennement importantes (non-engagement du travailleur dans un contrat à durée indéterminée dans un délai prescrit, etc.), et les infractions graves (détenir davantage de titres-services que d'heures prestées, salaires impayés ou engagement de personnel dépourvu de carte de séjour).

Pour être agréée, l'entreprise doit respecter les conditions de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement des services. Nous avons encore renforcé les conditions d'agrément.

J'en viens aux infractions dans le cadre des enquêtes auprès des entreprises de titres-services : 434 enquêtes ont été réalisées, dont 359 ont été traitées en 2008. La mission consultative d'agrément doit me remettre un avis quant au maintien ou non de l'agrément. Sur les 181 entreprises qui ne se comportaient pas conformément à la réglementation de 2008, 138 ont, depuis, régularisé leur situation. Pour les 43 autres, des récupérations ont eu lieu et le retrait d'agrément a été décidé pour quatre d'entre elles. Les infractions des 39 autres n'ont pas été jugées suffisamment graves pour justifier un retrait d'agrément.

Les entreprises encourent des sanctions lorsqu'elles sont en infraction : retrait d'agrément ou récupération de l'intervention. Nous avons également préparé un projet d'amendement au Code pénal social. Une gamme d'amendes administratives proportionnelles aux infractions y est prévue.

Au sujet des autres dispositions prises contre la fraude, un groupe de travail a été mis sur pied en mars 2008 à l'ONEm, appuyé par différents services d'inspection sociale (SPF sécurité sociale, ONSS, etc.). Dans le cadre de ce groupe, le principe du croisement des bases de données a été abordé. Les échanges systématiques entre les différentes institutions sont en voie de développement.

Dans le cadre des mesures préventives, l'ONEm envisage de généraliser les réunions de sensibilisation pour les entreprises nouvellement agréées, qui seront soumises à un contrôle si elles ne participent pas à ces réunions.

Désormais, on impose des réunions d'information et de sensibilisation en vue d'obtenir l'agrément ou immédiatement après.

En ce qui concerne le réseau que vous citez, l'entreprise frauduleuse s'est fait retirer son agrément le 30 janvier 2009 et une instruction pénale est en cours.

05.03 Jean-Jacques Flahaux (MR) : J'espère que vous pourrez ultérieurement nous dire comment nos pays voisins fonctionnent dans ce domaine. Je reviendrai sur les infractions liées à la date de péremption des titres-services, à mon sens trop limitée.

L'incident est clos.

06 Question de Mme Hilâl Yalçın à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la hausse du chômage chez les allochtones" (n° 12391)

06.01 Hilâl Yalçın (CD&V) : En janvier 2009, le chômage des allochtones hors ancienne UE des quinze a augmenté deux fois plus rapidement que celui des ressortissants de ces mêmes quinze Etats membres. Le statut professionnel généralement moins avantageux des allochtones et leur présence dans des secteurs sensibles à la conjoncture économique, notamment, seraient à l'origine de cette situation.

La ministre a déclaré précédemment que le label de diversité serait évalué et élargi aux entreprises publiques et privées. Elle a par ailleurs indiqué qu'à partir de cette année, des instruments statistiques fiables pourraient permettre l'identification des entreprises refusant systématiquement d'embaucher des travailleurs allochtones.

Ces instruments statistiques sont-ils déjà opérationnels ? Les données peuvent-elles contribuer à

l'élaboration d'un plan d'action efficace contre la discrimination au travail ? La politique en matière de diversité sera-t-elle corrigée ? Pourquoi les travailleurs allochtones éprouvent-ils tellement de difficultés à accéder à de meilleurs statuts professionnels ?

06.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Le formulaire de données relatif au baromètre de la diversité a été établi en novembre par la Banque Carrefour et transmis au Registre national dont la réaction est attendue dans les semaines à venir. Des tests destinés à mettre en évidence, par les biais de sondages, des formes de discrimination souvent dissimulées sous de faux prétextes sont en cours d'élaboration

En septembre 2008, un groupe de travail a été créé en collaboration avec les Régions et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme afin d'étudier la faisabilité de tests statistiques en matière de discrimination. Le but visé n'est pas de mettre des bâtons dans les roues des entreprises mais de leur donner des outils qui leur permettront de prendre à bras-le-corps le problème de la discrimination en menant des actions en interne. Ces tests seront prêts dans quelques mois.

Sitôt que les résultats du monitoring auront été traités, les pouvoirs publics pourront mettre en place une politique ciblée et l'adapter si besoin est en fonction des données récoltées grâce au monitoring systématique.

Plusieurs mesures ont déjà été prises pour améliorer l'emploi des allochtones : l'offre de formations et l'obligation, pour les entreprises, de faire des efforts en faveur des groupes à risque. Cet aspect sera réglé par le biais de CCT. Les employeurs seront tenus d'embaucher des personnes exerçant des professions à risque dans une proportion équivalant à 0,10 % de leurs coûts salariaux totaux. Les choses pourraient évoluer également sur le plan de la mobilité géographique des travailleurs salariés.

Le Conseil des ministres a décidé d'octroyer une prime de mobilité géographique et une prime de mobilité interrégionale qui sera valable également pour les jeunes travailleurs salariés et pour les travailleurs salariés allochtones de Bruxelles. Actuellement, nous mettons la dernière main au projet d'arrêté y afférent et celui-ci sera ensuite soumis pour avis au Conseil d'État.

Dans toutes ces questions, les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans le cadre de la concertation sociale. Je suis très satisfaite de l'approbation, par le Conseil national du Travail, du code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleurs salariés. Ce code a été annexé à la CCT n° 38. En outre, la nouvelle CCT n° 95 concernant l'égalité de traitement dans toutes les phases du travail a été approuvée.

Donc, des avancées ont été clairement enregistrées.

06.03 Hilâl Yalçın (CD&V) : J'espère que les chiffres permettront d'y voir plus clair de façon à ce que nous puissions éviter autant que possible toute forme de discrimination sur le marché de l'emploi.

06.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Une étude importante consacrée à quatre Etats membres de l'Union, dont la Belgique, a déjà été publiée en novembre. Je puis vous en communiquer les chiffres.

L'incident est clos.

07 Question de Mme Kattrin Jadin à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "l'augmentation du nombre de plaintes pour harcèlement moral au travail" (n° 12447)

07.01 Kattrin Jadin (MR) : Une étude révèle que le nombre de déclarations et de plaintes pour harcèlement au travail augmente chaque année. En 2008, sur 640 plaintes enregistrées, 68 % se rapportent à des cas de harcèlement moral, 21 % font état de violences psychiques, 10% relèvent du harcèlement sexuel et 3,5 % dénoncent des faits de violences physiques. Les hommes, le personnel dirigeant et la direction sont le plus souvent mis en cause. L'étude met aussi le doigt sur l'absentéisme qui découle de ces harcèlements dans 50 % des cas évoqués. Confirmez-vous ces chiffres ? Comment faut-il les interpréter ? Quelles mesures faut-il mettre en place pour réduire les dégâts ?

07.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*) : Les chiffres sont impressionnants mais il faut relativiser. Ils ne

sont communiqués que par un seul service externe pour la prévention et la protection au travail. De plus, il y a souvent des frontières ténues entre un ordre et un harcèlement.

Mon intention est d'évaluer la législation relative à la prévention de la charge psychosociale. Dans le cadre de cette évaluation, nous allons mener une large enquête auprès de toutes les entreprises et des services externes pour la prévention et la protection au travail afin de connaître le rapport des Belges au travail et à la santé. Un chapitre est consacré à l'alcool et à la drogue mais également au harcèlement, à la charge psychosociale et au stress. Nous aurons alors toutes les données de manière régulière car nous allons récolter les données de manière bisannuelle.

L'augmentation des plaintes pourrait s'expliquer par différents facteurs. D'abord, les travailleurs ont une meilleure connaissance de la législation.

Ces problèmes sont beaucoup moins tabous dans les entreprises. Il y a moins de crainte à faire le pas. La plainte motivée doit d'abord passer par la voie interne de l'entreprise où une procédure est prévue désormais via l'intervention du conseiller en prévention spécialisé.

Aucune augmentation ne transparaît dans les actions civiles introduites devant les tribunaux du travail. La législation actuelle permet aux travailleurs de trouver une solution aux problèmes de harcèlement et de violence auxquels ils sont confrontés et constitue donc un pas vers une meilleur prévention. Quand nous serons en possession de tous les chiffres de l'enquête 2010, nous pourrons mieux apprécier l'impact des nouvelles législations et déterminer s'il faut poursuivre l'effort. L'évaluation de la législation permettra de déterminer les voies privilégiées par le travailleur pour résoudre son problème. Nous saurons si la législation doit encore être renforcée ou s'il faut passer par une action préventive plus informelle, par des campagnes de sensibilisation.

07.03 Katrin Jadin (MR) : Cette évaluation générale est nécessaire.

Je suis impatiente de connaître les résultats de cette étude et resterai attentive à cette problématique.

L'incident est clos.

08 Question de M. Xavier Baeselen à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "les discriminations envers les homosexuels en Belgique" (n° 12448)

08.01 Xavier Baeselen (MR) : Le rapport de l'Agence européenne des droits fondamentaux place la Belgique en tête en ce qui concerne la situation des personnes homosexuelles. Le Centre pour l'égalité des chances révèle cependant que l'Agence européenne fait état de 92 dossiers relatifs à des cas de discrimination qui ont été déclarés fondés sur l'orientation sexuelle. À l'approche de la Journée belge, européenne et mondiale contre l'homophobie, avez-vous l'intention de mener une campagne de sensibilisation par rapport à cette problématique ?

08.02 Joëlle Milquet, ministre (en français) : Les chiffres que vous citez sont importants. Nous devons y travailler à tous les niveaux de pouvoir. Cela passe notamment par l'éducation. Il s'agit de banaliser l'homosexualité et de la considérer comme un phénomène respectable qui ne doit faire l'objet d'aucune différence. Il faut agir sur le mental collectif et au niveau de la société civile de manière générale, notamment via les médias.

Chaque fois que des délégations parlementaires viennent en mission en Belgique, elles sont assez impressionnées par notre arsenal juridique et nos outils, tel que le Centre pour l'égalité des chances.

Je suis occupée à finaliser les arrêtés d'application des différentes lois de 2007 sur la lutte contre la discrimination. Il importe d'informer les personnes concernées des possibilités de recours et surtout de sensibiliser le public pour éviter ce genre de pratique.

Le SPF Emploi a entamé une campagne de sensibilisation et d'information à l'égard des entreprises en ce qui concerne la problématique de la diversité en vue d'éviter les discriminations. Il convient également de poursuivre le travail dans d'autres secteurs, comme la police ou le secteur militaire.

08.03 **Xavier Baeselen** (MR) : J'interrogerai le ministre de la Justice sur la concertation prévue en matière de lutte contre les propos homophobes. Il importe effectivement de continuer à mener des campagnes de sensibilisation.

L'incident est clos.

09 Questions jointes de

- **M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le nouveau rapport du Conseil supérieur de l'Emploi" (n° 12459)**

- **M. Pierre-Yves Jeholet à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le rapport du Conseil supérieur de l'Emploi sur les répercussions de la crise sur le marché du travail et les mesures proposées" (n° 12467)**

- **Mme Mia De Schamphelaere à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "les recommandations du Conseil supérieur de l'Emploi relatives à la réforme du marché du travail" (n° 12509)**

09.01 **Hans Bonte** (sp.a) : Il y a quelques semaines était publié le nouveau rapport du Conseil supérieur de l'Emploi, mettant en évidence les impacts négatifs de la crise économique. Selon ce rapport, franchement alarmant, 60.000 emplois devraient être supprimés dans notre pays qui devrait compter 100.000 chômeurs de plus. Le Conseil supérieur plaide pour l'adoption de mesures de relance complémentaires et critique le plan de relance actuel du gouvernement, qu'il juge nettement moins ambitieux que ses équivalents chez nos voisins.

La ministre avait déjà annoncé précédemment une deuxième série de mesures concrètes sous la forme de projets de loi, d'arrêtés royaux et de circulaires. Ces mesures auraient trait au chômage temporaire des employés et à la réduction du temps de travail, collective ou individuelle. Dans quel délai pouvons-nous attendre ces mesures et comment se présenteront-elles ?

Quelles conclusions politiques concrètes le nouveau rapport du Conseil supérieur de l'Emploi inspire-t-il au gouvernement fédéral ?

09.02 **Pierre-Yves Jeholet** (MR) : Le rapport du Conseil supérieur de l'Emploi souligne les pertes d'emploi pour la période fin 2008 à fin 2009. Mais ne soyons pas fatalistes ! Il faut mettre en œuvre de nouvelles mesures pour maintenir l'emploi et en créer. Le chômage économique, le chômage temporaire des employés, la réduction du temps de travail, le crédit-temps ou l'accompagnement des nouveaux chômeurs ont été mis sur la table.

Où en sont vos contacts avec les partenaires sociaux, notamment pour les secteurs en difficulté comme la sidérurgie ? Où en sont ces mesures ?

09.03 **Mia De Schamphelaere** (CD&V) : Dans un rapport publié récemment, le Conseil supérieur de l'Emploi indique que la crise économique actuelle constitue un test important pour le Pacte de solidarité entre les générations et les mesures en matière de prépension. En période de crise aussi, il convient d'éviter autant que possible la prépension, d'après le Conseil supérieur. Celui-ci préconise des mesures supplémentaires pour maintenir au travail tant les aînés que les jeunes.

Une série d'autres mesures contre la crise sont présentées dans le rapport pour la période 2009-2010. La ministre elle-même a déjà proposé plusieurs dispositions. Pour le Conseil supérieur, l'extension aux employés du chômage temporaire doit être liée à une obligation de formation. La possibilité d'instaurer une réduction du temps de travail pendant une période limitée doit être prévue. Par ailleurs, le Conseil supérieur propose de ne pas prendre le crédit-temps en compte pendant cinq ans au maximum et préconise des mesures d'accompagnement spécifiques pour les jeunes diplômés. La ministre adhère-t-elle à ces recommandations ?

Où en sont arrivés les partenaires sociaux au sein du CNT en ce qui concerne l'avis relatif à la dégressivité des allocations de chômage ? La ministre est-elle d'accord pour augmenter les allocations dans un premier temps et les réduire dans une phase ultérieure ? Quel est le coût de l'absence de prise en compte du crédit-temps ? Quels moyens faut-il dégager pour instaurer la réduction du temps de travail ? À mon sens, le coût ne devrait pas s'avérer trop élevé pour les pouvoirs publics.

09.04 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*) : Ce rapport du Conseil supérieur a trait à une enquête spécifique sur les conséquences de la crise économique. Le rapport général du Conseil supérieur n'est attendu que pour le mois de juin. À cette occasion, on pourrait peut-être consacrer une réunion de commission spéciale à la question.

Je souscris aux mesures supplémentaires que j'ai soumises cette semaine au Conseil des ministres.

Ce rapport ne constitue pas une conclusion définitive, car j'ai demandé au Conseil supérieur d'effectuer régulièrement une évaluation. La prochaine évaluation aura lieu à l'occasion du rapport annuel.

(*En français*) Le Conseil supérieur de l'emploi recommande de laisser jouer les stabilisateurs automatiques, ce que nous avons fait, en augmentant la couverture sociale. Il recommande également de contenir le nombre de chômeurs de longue durée et la hausse du chômage structurel. Par ailleurs, il est conseillé d'investir dans les secteurs à haut potentiel de création d'emploi, de renforcer la formation et de préparer la reconversion. Tout cela se retrouve dans la note et le projet de loi que j'ai déposés hier au Conseil des ministres.

(*En néerlandais*) Nous allons concentrer les nouvelles mesures autour de quatre axes : protéger et accompagner dans toute la mesure du possible les victimes de la crise, maintenir l'emploi existant et éviter autant que faire se peut les licenciements, préparer la fin de la crise en investissant dans la formation et la reconversion des travailleurs et, enfin, créer de nouveaux emplois.

(*En français*) C'est bien dans cette optique que j'ai déposé une note et un projet de loi spéciale portant des mesures diverses pour protéger l'emploi pendant la crise. Je ne vais pas trop entrer dans les détails car je souhaite laisser une chance à la discussion et aux concertations informelles. Le premier axe repose sur la permission faite aux travailleurs licenciés dans le cadre de faillites de pouvoir bénéficier des mêmes avantages que ceux qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration. De plus, mais je dois encore en discuter avec le ministre de la Justice, on imposerait aux curateurs les mêmes obligations qu'aux employeurs.

(*En néerlandais*) Le deuxième objectif consiste à maintenir l'emploi existant et à éviter autant que possible les licenciements. À cet effet, nous autorisons les entreprises à appliquer, exceptionnellement, une série de mesures de flexibilité. Ces nouvelles mesures sont en vigueur pour 2009, mais elles peuvent – si la crise le nécessite – être prolongées. Il s'agit de la réduction du temps de travail en raison de la crise, de la réduction des prestations de travail en raison de la crise et de la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure. Cette dernière mesure est assez semblable au chômage économique pour les employés.

(*En français*) J'ai proposé trois mesures d'exception à ajouter aux dispositions existantes et portant sur une période déterminée d'un maximum de six mois allant jusqu'à fin 2009, avec une prolongation possible si la situation économique le demande.

Concernant la réduction du temps de travail en temps de crise, on a prévu une augmentation des réductions de cotisations sociales permettant d'arriver au $\frac{3}{4}$ du salaire du travailleur et une plus grande souplesse permettant d'arriver à un cinquième ou un quart-temps.

D'autre part, une convention permet de diminuer la prestation du temps de travail jusqu'au mi-temps. Dans ce cadre, une compensation financière doit être négociée et ne peut être comptabilisée dans les mesures de crédit-temps.

La mesure exceptionnelle de suspension globale ou partielle du contrat de travail est basée sur l'article 26 de la loi de 1978 (raisons de force majeure). Cette disposition est soumise à des conditions très strictes en termes de temps et de contrôle des entreprises ayant 20 % de chômeurs économiques ou accusant une perte de leur chiffre d'affaires de 20 %.

Nous avons tenté de trouver une solution qui se rapproche le plus des points de vue tant syndicaux que patronaux. Des dispositions sont prévues pour la formation de l'ensemble des chômeurs économiques.

Nous voulons augmenter l'emploi dans le secteur des services. Différentes mesures permettraient la création de 3.000 emplois et de conforter les dotations Maribel social, créant environ 3.000 emplois. On peut également apporter un soutien aux petits indépendants et aux petites PME.

Le projet de loi, les arrêtés et la note sont déposés. Il reste à discuter avec les partenaires sociaux.

09.05 Hans Bonte (sp.a) : Notre commission doit décider de l'organisation ou non d'auditions à la suite du rapport cité. Nous n'avons que peu de travail législatif en ce moment. Dès lors, rien ne nous empêche de nous consacrer à ces auditions.

La crise se fait chaque jour ressentir avec davantage d'acuité. Des mesures doivent être rapidement mises en œuvre. Une nouvelle vague de restructurations et de licenciements s'annonce. Nous ne pouvons donc perdre de temps. Par conséquent, je suis surpris que cette question soit une nouvelle portée à l'ordre du jour des interlocuteurs sociaux.

Je continue à m'interroger : a-t-on prévu les budgets nécessaires à la mise en œuvre de ces mesures.

09.06 Pierre-Yves Jeholet (MR) : Nous sommes favorables à l'examen du rapport du Conseil supérieur de l'Emploi au sein de cette commission. C'est un système de concertation difficile. Il faut prendre des mesures provisoires pour ne pas hypothéquer encore davantage les finances publiques. Il faut aussi être clair et cibler les priorités par rapport à la crise et au maintien de l'emploi pour toute une série de travailleurs. Par rapport à la formation, les organismes régionaux ont également un rôle à jouer en situation de crise.

09.07 Mia De Schamphelaere (CD&V) : Ces mesures doivent être prises dans les meilleurs délais. Le contexte budgétaire constitue en effet une préoccupation majeure, également pour les générations futures, mais plus nous perdons d'emplois actuellement, plus le coût sera élevé pour la sécurité sociale. Peut-être serait-il possible de réagir tout en appliquant un principe de neutralité budgétaire. La ministre peut-elle évaluer les moyens financiers nécessaires ?

En ce qui concerne le chômage temporaire des employés, aucune solution structurelle n'est recherchée étant donné qu'on espère que la crise s'effacera rapidement. La suspension du contrat de travail est envisagée pour une durée de six mois, mais qu'en est-il dès lors de la protection du travailleur durant cette période de suspension ?

09.08 Joëlle Milquet, ministre (*en français*) : Il serait intéressant de les inviter à venir commenter leur rapport et leurs recommandations.

La présidente : Nous en ferons part au président de la commission, M. Mayeur.

09.09 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Il s'agit d'une responsabilité des pouvoirs publics, que nous assumerons. Nous inviterons les syndicats et les partenaires sociaux à des discussions informelles. J'espère qu'un consensus pourra rapidement être trouvé au sein du gouvernement.

L'incident est clos.

10 Questions jointes de

- **Mme Colette Burgeon à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le rapport 2009 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique" (n° 12524)**

- M. Xavier Baeselen à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le rapport 2009 relatif à l'écart salarial entre les hommes et les femmes" (n° 12691)

10.01 Colette Burgeon (PS) : Le rapport 2009 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique vient d'être publié. Pour 2006, l'écart basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs s'élève à 11 %. Celui basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs s'élève, lui, à 25 %.

Lors de la présentation de ce rapport à la presse, vous annonciez vouloir prendre trois mesures importantes : le rattrapage complet de l'écart salarial entre hommes et femmes d'ici 2015, l'aménagement du bilan social des entreprises et l'obligation pour les entreprises de remettre un rapport annuel sur l'égalité des chances.

Quelle aide concrète pourrait-elle être apportée aux secteurs afin de généraliser l'utilisation de classifications de fonctions sexuellement neutres ? Par ailleurs, il est question d'un arrêté royal concernant le bilan social des entreprises. Quel sera son contenu et quelle sera la suite de l'agenda ?

Un arrêté royal du 14 juillet 1987 oblige déjà les entreprises privées à élaborer un rapport annuel sur l'égalité des chances. Mais il n'a jamais été mis en pratique. Comment allez-vous inciter les entreprises à évaluer leur politique du personnel dans le domaine de l'égalité hommes/femmes sans que cela ne représente une surcharge de travail trop importante ? Qui sera chargé de définir le contenu de ce rapport ?

10.02 Joëlle Milquet, ministre (en français) : Un arrêté royal est à l'étude au CNT. Il vise à modifier le modèle du bilan social actuel en ventilant celui-ci sur la base du genre. Cela pourrait stimuler la prise de conscience et permettre une analyse plus adéquate de la problématique.

Une modification de l'arrêté précédent, qui permettait aux entreprises de prévoir un programme d'égalité des chances, est en cours de finalisation juridique. Dès que j'aurai reçu la réponse du CNT, je déposerai les deux arrêtés au Conseil des ministres.

J'ai envoyé une lettre aux présidents des commissions paritaires sur la problématique de l'écart salarial, pour les rendre attentifs à la nouvelle convention et aux impératifs en matière d'écart salarial et de non-discrimination.

Les partenaires sociaux et nous devons tendre vers un objectif commun. Cela devra-t-il s'étaler sur dix ans, comme le dit le rapport ? Trois négociations interprofessionnelles ou plus seront-elles nécessaires ? Il s'agit d'atteindre l'objectif de diminution complète de l'écart salarial. Il reste 15 % : comment les compense-t-on dans un plan pluriannuel avec les partenaires sociaux ? Cette diminution d'écart représentera une charge pour les entreprises et doit donc être phasée.

La convention n° 25 oblige à des classifications de fonctions neutres. L'idée est de sensibiliser et d'aider à l'élaboration de ces classifications, le SPF ayant le rôle de conseil. Nous élaborons également une brochure avec l'Institut, afin de fournir des modèles par secteurs et d'aider les entreprises à procéder à de telles classifications.

Ce sera intéressant tant pour le rapport hommes/femmes que du point de vue des personnes d'origine étrangère, qui sont aussi discriminées sur un plan salarial.

10.03 Colette Burgeon (PS) : J'espère que le CNT donnera rapidement son avis, afin que nous puissions agir en vue d'une modification. Les lois sont bien faites, mais la façon de les appliquer pose des problèmes.

L'incident est clos.

11 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le travail étudiant qui risque de se substituer au travail régulier et au travail intérimaire" (n° 12533)

11.01 **Stefaan Vercamer** (CD&V) : Des études ont montré que contrairement au circuit régulier du travail et au travail intérimaire, le travail des étudiants est à peine touché par la crise. Selon le rapport annuel de Federgon, on a dénombré 11,9 % d'étudiants jobistes supplémentaires en 2008 par rapport à 2007. D'après l'agence d'intérim Randstad, la demande d'étudiants jobistes a certes diminué au cours des deux premiers mois de 2009, mais les prestations dans ce secteur demeurent deux fois supérieures à celles des intérimaires ordinaires. Les syndicats craignent que des emplois se perdent dans le circuit régulier au profit du travail étudiant, plus attrayant sur le plan fiscal et parafiscal. Federgon n'est pas de cet avis eu égard à la limitation fixée à 23 jours de travail par trimestre.

Une étude de l'OCDE conclut que la prolongation du nombre de jours de travail en dehors des mois d'été soumis à une cotisation de solidarité réduite aurait nui au travail régulier en Belgique. Est-ce exact ? Dans le cadre de la réforme des plans d'emploi, qui consiste à axer principalement les réductions de charges sur les bas salaires, ne devrions-nous pas envisager de soumettre le travail étudiant en dehors des mois d'été aux cotisations de sécurité sociale ordinaires ? Où en est d'ailleurs la concertation avec la ministre Onkelinx à propos de la révision de la cotisation de solidarité pour le travail étudiant ?

11.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*) : Des divergences de vues subsistent entre les partenaires sociaux à propos du travail étudiant.

Tous les partenaires sociaux ne semblent pas avoir la même conception de la réforme du travail des étudiants. La ministre Onkelinx et moi-même devons nous mettre d'accord avant de conclure un accord avec les partenaires sociaux, ce qui n'est pas chose aisée. La crise a contribué à durcir la position des syndicats. Chacun veut résoudre les problèmes juridiques découlant de l'impossibilité de contrôler le nombre exact de prestations fournies par l'étudiant. Il faut effectivement d'abord éliminer ces obstacles. La réforme du travail des étudiants ne peut en aucun cas susciter plus de problèmes qu'elle n'en résout. Dans le cadre de ce dossier, toutes les parties veulent veiller à la sécurité juridique. Toute modification du système Dimona, qui concerne tous les travailleurs, ne peut se faire qu'avec une extrême prudence.

Des réformes parallèles ou successives peuvent engendrer des coûts supplémentaires et ralentir la réforme principale ou la compliquer sur le plan technique. Au Sénat, tous les aspects ont été mis à plat et il est ressorti de cet exercice qu'une solution efficace devra également tenir compte de la réforme de l'ONSS sur le plan de la déclaration électronique des prestations salariales.

Pris conjointement, tous les éléments m'ont incité à considérer, en concertation avec ma collègue des Affaires sociales, qu'il est malgré tout préférable de reporter à 2010 la réforme du travail étudiant, sur la base d'un planning établi par l'ONSS. En d'autres termes, le projet de loi devra être déposé au plus tard dans quelques mois. Nous avons conjointement demandé à l'ONSS de préparer une simplification du régime du travail étudiant qui soit compatible avec la réforme du système Dimona. La date-butoir est le 1^{er} avril 2010, qui correspond au démarrage du système Dimona adapté.

Federgon assure qu'il n'y a aucun effet de compression, tandis que des représentants des syndicats affirment le contraire. Les chiffres de Federgon indiquent, pour le troisième trimestre 2008, une légère diminution de la masse salariale totale des travailleurs intérimaires, phénomène que Federgon attribue non au travail étudiant, mais au fait que c'est au cours de cette période que les travailleurs intérimaires prennent généralement leurs congés. La masse salariale totale pour le même trimestre est toutefois plus élevée, ce dont Federgon déduit que l'offre générale d'emploi augmente à cette période de l'année. Les syndicats ne m'ont pas soumis d'études confirmant leurs constatations.

11.03 **Stefaan Vercamer** (CD&V) : La date butoir du 1^{er} avril 2010 est un élément positif tout comme le fait que nous pourrions examiner les propositions pour la fin de l'année.

L'incident est clos.

12 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "la réglementation en matière de congé parental à l'Hôpital universitaire de Gand" (n° 12589)

12.01 Stefaan Vercamer (CD&V) : Grâce à l'extension de la réglementation relative au congé parental, il sera désormais possible de prendre congé pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans mais l'UZ Gent attend apparemment depuis deux ans déjà que la ministre signe une réglementation offrant la possibilité au personnel de l'hôpital universitaire de prendre un congé parental pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans.

Est-il exact que la ministre doit approuver séparément la réglementation de l'UZ Gent et que la signature se fait attendre depuis deux ans déjà ? Quelles mesures la ministre prendra-t-elle pour faire approuver la réglementation dans les meilleurs délais et pourra-t-elle ensuite être étendue aux enfants jusqu'à l'âge de 12 ans ?

12.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Tout acte juridique d'une autorité non fédérale visant à appliquer à son propre personnel les dispositions de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de carrière doit bénéficier de l'autorisation préalable du Conseil des ministres fédéral.

Mes services ont reçu en 2008 de l'hôpital universitaire (UZ) de Gand une demande d'informations complémentaires à laquelle il n'a pas été répondu favorablement. Il est apparu par la suite que la demande provenait d'un membre du personnel qui n'était pas mandaté à cet effet. En février 2009, les services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ont demandé des données supplémentaires à l'hôpital universitaire de Gand. Le SPF a reçu les renseignements demandés le 7 avril 2009. Le dossier est à présent complet. Les étapes suivantes consisteront à demander des avis externes au comité de gestion de l'ONEm et au Conseil d'État, et à procéder à une estimation budgétaire.

Le projet d'arrêté royal relatif à l'élargissement du congé parental dans le secteur public aux enfants âgés de moins de douze ans est préparé par le ministre de la Fonction publique. Si l'hôpital universitaire souhaite faire appliquer cet élargissement à son personnel, il doit adresser une demande au Conseil des ministres. Il peut aussi demander l'adoption du régime régi par l'arrêté royal du 7 mai 1999, avec ses modifications ultérieures.

12.03 Stefaan Vercamer (CD&V) : Des avis externes doivent encore être demandés avant que le dossier soit complet. Combien de temps faudra-t-il attendre pour que le dossier puisse être approuvé ?

12.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Deux mois environ. Le comité de gestion de l'ONEm est rapide mais le Conseil d'État l'est un peu moins.

L'incident est clos.

13 Questions jointes de

- **M. Guy D'haeseleer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "les conséquences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle relatif à la violation du principe d'égalité dans la réglementation du chômage" (n° 12595)**

- **M. Georges Gilkinet à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "l'avis de la Cour constitutionnelle concernant les impôts des chômeurs et des prépensionnés" (n° 12648)**

13.01 Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) : La réforme fiscale de 2004 a eu pour effet d'assimiler fiscalement toute une série de formes de vie commune mais les chômeurs mariés ont continué de payer plus d'impôts que les cohabitants de fait. Or la Cour constitutionnelle a estimé que ce fait était constitutif d'une violation du principe d'égalité si bien que les chômeurs concernés par son arrêt pourront récupérer jusqu'à 15.000 euros.

Combien de chômeurs sont-ils concernés par cet arrêt ? La ministre a-t-elle l'intention de mettre fin à la discrimination concernée ? Quelle sera l'incidence budgétaire de cet arrêt ? Les chômeurs concernés récupéreront-ils leur argent automatiquement ou devront-ils procéder à son recouvrement en recourant à des

réclamations ? Des contacts ont-ils été pris avec le ministre Reynders ?

13.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : L'effet de l'arrêt concerné est de nature fiscale et je vous invite dès lors à adresser votre question relative à ce point au ministre des Finances.

13.03 Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) : Je parlais du principe que la ministre se serait concertée avec le ministre des Finances à propos de la manière dont il convient de corriger cette situation.

13.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Cet arrêt doit évidemment être mis en œuvre, mais je ne puis actuellement vous donner davantage d'informations à ce sujet.

13.05 Guy D'haeseleer (Vlaams Belang) : J'adresserai donc ma question demain au ministre Reynders

L'incident est clos.

14 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres" (n° 12600)

14.01 Stefaan Vercamer (CD&V) : Le nombre de travailleurs pauvres est en augmentation. C'est ce qui ressort notamment d'un sondage effectué par le secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté. Quelque 5 pour cent des travailleurs disposent d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Chez les travailleurs à temps partiel, le chiffre atteint même 6,7 %. Pour ce dernier groupe, le pourcentage a même doublé au cours de l'année passée. Le secrétaire d'État en conclut que le travail à temps partiel n'offre plus aucune garantie de sécurité d'existence. Il plaide pour que, désormais, les chômeurs ne bénéficient plus d'un accompagnement que pour l'obtention d'un emploi de qualité. Il fait également référence à des rapports émanant des CPAS dont il ressort que le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration – y compris ceux qui ont un emploi rémunéré – s'accroît.

Peut-on parler de 'piège du revenu d'intégration' ? Peut-on contraindre les chômeurs à n'accepter que des emplois de qualité ? Faut-il prendre des mesures pour améliorer la qualité de vie des travailleurs pauvres ? Quelles mesures spécifiques la ministre a-t-elle l'intention de prendre concernant le travail à temps partiel ?

14.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Ces chiffres émanent du baromètre interfédéral de la pauvreté du secrétaire d'État Delizée. Je peux les confirmer, de même que le fait qu'ils donnent une image représentative de la réalité. Je n'ai pas connaissance de rapports systématiques des CPAS montrant une augmentation du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration ayant un emploi rémunéré. Dans mon plan pour l'emploi 2009 et dans ma note de politique générale, j'ai déjà pris plusieurs mesures contre les pièges du chômage et pour accroître le pouvoir d'achat. Le revenu minimum a été augmenté deux fois de 25 euros. La dernière de ces augmentations remonte à octobre 2008. En même temps, le bonus à l'emploi a également une nouvelle fois été augmenté.

Une prime de 75 euros pour les familles monoparentales a également été instaurée le 1^{er} février 2009.

Des mesures fiscales ont également été prises : les barèmes en matière de précompte professionnel ont à nouveau été indexés, les frais professionnels forfaitaires des salariés seront à nouveau augmentés pour 2009, la déduction professionnelle sera répercutée en une fois dans le précompte professionnel prélevé sur les salaires de mai 2009, le montant exonéré de l'indemnité de déplacement entre le domicile et le lieu de travail sera doublé pour les revenus 2009.

Les personnes travaillant à temps partiel pour échapper au chômage complet pourront bénéficier du maintien des droits des personnes travaillant à temps plein et, dans certains cas, elles pourront percevoir un complément par le biais du principe de l'allocation de garantie de revenu. En 2008, 48.000 travailleurs ont perçu cette allocation, ce qui représentait une augmentation des allocations de 17 % par rapport à 2007.

La lutte contre les pièges à l'emploi a démarré depuis le 1^{er} juillet 2008. Le plafond de revenus au-dessus duquel aucune allocation n'est octroyée a été rehaussé de 52 euros et, en outre, le supplément horaire ne dépend plus de la situation familiale des travailleurs. Le principe du bonus à l'emploi a été adapté de telle sorte que la majoration des plafonds salariaux minimums ne réduise plus l'avantage du bonus des

travailleurs.

Ces mesures de lutte contre les situations de pauvreté dans lesquelles se trouvent les travailleurs à temps partiel s'inscrivent en outre dans le cadre d'une politique générale tendant à inciter nos concitoyens à rester actifs plus longtemps sur le marché de l'emploi, à combattre les pièges à l'emploi et à rendre le travail plus rémunérateur. Cela ne suffit malheureusement pas encore.

14.03 Stefaan Vercamer (CD&V) : Toutes ces mesures sont bonnes mais elles ne résolvent pas le problème. Le revenu d'intégration ne suffisant pas, de nombreux CPAS octroient une aide supplémentaire, par exemple une prime « loyer » ou une prime « énergie », ce qui accroît le revenu des bénéficiaires du revenu d'intégration et crée même un fossé entre ceux-ci et les travailleurs à temps partiel qui sont en dessous du seuil de pauvreté. C'est ce que j'appelle les pièges au revenu d'intégration. Je m'explique. Grâce à cette aide supplémentaire, les bénéficiaires du revenu d'intégration perçoivent un revenu plus élevé que ceux qui combinent leur allocation avec un emploi à temps partiel.

L'incident est clos.

La **présidente** : Les questions n^{os} 12668 et 12692 de M. Baeselen et 12695 de M. Crucke sont reportées et les questions n^{os} 12656 de Mme Gerkens et 12709 de M. Vercamer sont retirées.

L'incident est clos.

15 Question de Mme Muriel Gerkens à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "le suivi médical des travailleurs dans le secteur nucléaire" (n° 12662)

15.01 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!) : Un film documentaire réalisé auprès des travailleurs de centrales nucléaires dans les pays d'Europe du Nord met en relief le sort de travailleurs de sociétés sous-traitantes qui sont exposés aux rayonnements. Comme ils ne travaillent pas directement pour des producteurs de nucléaire, ils ne pourront pas introduire de recours contre l'employeur. En Belgique, les syndicats se sont organisés pour représenter l'ensemble des travailleurs du secteur, mais cela garantit-il aux intéressés le droit d'introduire des recours contre l'exploitant nucléaire ? Cette situation a-t-elle été examinée de manière approfondie ?

Dans une réponse à une autre question que j'avais introduite en 2007, il était apparu qu'il était difficile d'avoir une surveillance efficace des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. Je voudrais savoir ce qu'il en est aujourd'hui.

15.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*) : Le 29 mai prochain, l'Agence fédérale de contrôle nucléaire organisera une table ronde sur la surveillance médicale et dosimétrique des travailleurs exposés au rayonnement ionisant. Je vais envoyer tous les spécialistes de l'administration pour y participer et, à partir de cette base, voir si le besoin s'en fait sentir, si on peut organiser une évaluation plus précise de la manière dont les choses se passent. Normalement, tous les travailleurs, quel que soit leur statut, sont obligés de subir avant l'exposition un examen médical par un médecin reconnu où il est tenu compte déjà des doses reçues antérieurement et de la dose qui peut être reçue dans la période d'aptitude suivante. En principe toutes les transgressions devraient être enregistrées. À partir de cela, on peut voir s'il y a un risque de dépassement de la moyenne.

L'examen de santé avant exposition est normalement répété avant chaque mise à l'emploi de travailleurs externes pour des activités dans une zone contrôlée d'une installation de classe 1. Cela revient à un examen quasiment tous les six mois.

Cela dit, j'estime qu'il serait opportun de procéder à une forme d'audit de contrôle de santé afin de vérifier que toutes les procédures sont bien respectées.

15.03 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!) : Après le 29 mai, nous disposerons donc d'éléments plus précis. En cas de dépassement des rayonnements émis par la centrale, le travailleur sous-traitant exposé peut-il introduire un recours contre son employeur ?

15.04 Joëlle Milquet, ministre (*en français*) : L'employeur doit surveiller les dosimètres. Mais est-il responsable en cas de dépassement ? Je vais faire procéder à une vérification.

15.05 Muriel Gerkens (Ecolo-Groen!) : Ce point est important, car que le nombre de sous-traitants est en augmentation.

L'incident est clos.

16 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "l'inégalité entre travailleurs dans le cadre de la législation en matière de crédit-temps et de congés thématiques" (n° 12710)

16.01 Stefaan Vercamer (CD&V) : Les salariés qui travaillent pour deux employeurs sont discriminés dans le cadre de la législation en matière de crédits-temps et des congés thématiques en ce sens qu'il leur est beaucoup plus difficile, voire impossible de bénéficier de ces formules. La ministre est-elle disposée à éliminer ces discriminations ?

16.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Si nous prenons l'exemple d'un salarié qui travaille chaque semaine deux demi-jours au service d'un premier employeur et trois jours pleins au service d'un second, l'intéressé ne dispose pas de moins, mais au contraire de plus d'options que les autres travailleurs en matière de crédit-temps. Il peut choisir : soit rester chez lui toute une semaine, soit travailler deux demi-jours par semaine, soit travailler trois jours pleins par semaine. Il n'est donc nullement question de discrimination.

L'incident est clos.

Président : M. Stefaan Vercamer.

17 Question de Mme Meryame Kitir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "l'avis des partenaires sociaux relatif aux propositions de loi tendant à améliorer le statut des travailleurs intérimaires" (n° 12729)

17.01 Meryame Kitir (sp.a) : La ministre a proposé de demander au Conseil national du travail un avis urgent concernant les propositions de loi visant à améliorer le statut des travailleurs intérimaires. Cet avis était attendu pour le 6 avril. Dans l'intervalle, a-t-il été rendu ?

17.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : Le 8 avril 2009, le Conseil national du Travail m'a informée qu'il commençait à examiner les propositions de loi dans le cadre de l'actualisation du travail intérimaire. Quant à la discussion elle-même, la commission consultative chargée de l'examen a fait savoir que les négociations avaient déjà beaucoup progressé. Cette commission espère clôturer ses travaux sous peu et me communiquera alors ses conclusions.

17.03 Meryame Kitir (sp.a) : Ce n'est pas ce qui avait été convenu ! La discussion relative au travail intérimaire au sein du CNT dure depuis plusieurs années déjà. Nous étions d'accord de demander l'avis du CNT à la condition qu'il nous parvienne au cours de la première semaine d'avril. Cet accord n'est pas respecté. Je propose dès lors que nous entamions la discussion de la proposition de loi en commission. Nous ne pouvons une nouvelle fois reporter à plusieurs années la discussion relative à cette importante matière. Combien de temps l'avis du CNT se fera-t-il encore attendre ?

17.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*) : J'adresserai un courrier au CNT. S'il est en mesure de rendre un avis à court terme – disons dans un mois ou deux – nous pourrions encore attendre un peu. Si nous ne sommes toujours pas en possession d'un avis fin juin, nous devrions en effet prendre nous-mêmes des initiatives.

L'incident est clos.

La réunion publique de commission est levée à 17 h 35.

