

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MARDI 19 DÉCEMBRE 2006

Matin

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

DINSDAG 19 DECEMBER 2006

Voormiddag

De vergadering wordt geopend om 10.09 uur en voorgezeten door mevrouw Maggie De Block.
La séance est ouverte à 10.09 heures et présidée par Mme Maggie De Block.

01 Question de Mme Zoé Genot au ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances sur "la nomination d'un homme à la tête de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes" (n° 13262)

01 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen over "de benoeming van een man aan het hoofd van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen" (nr. 13262)

01.01 Zoé Genot (ECOLO): Madame la présidente, monsieur le ministre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a décidé de solliciter des candidatures pour permettre la nomination d'une directrice ou d'un directeur principal(e) et d'une directrice ou d'un directeur adjoint(e).

À la lecture de votre note de politique générale en matière de Fonction publique, il apparaît que, "en ce qui concerne l'égalité des femmes et des hommes, des actions de communication spécifiques ont été menées en vue d'encourager les femmes à se porter candidates à des emplois où elles sont sous-représentées, et tout particulièrement dans des fonctions de management". Voilà qui me semble une excellente intention.

Dans un poste aussi symbolique que celui de l'Institut pour l'égalité, j'imagine que vous vous êtes montré particulièrement attentif à la recommandation que vous faites à vous-même. Vous avez eu de la chance car plusieurs personnes ont sollicité ce poste important puisque l'Institut est chargé d'évaluer les politiques du gouvernement relatives au genre, mais aussi de coordonner et dynamiser divers secteurs en rapport avec celui-ci.

Ce poste exigeait donc des connaissances du milieu des femmes, des compétences en management et une culture du milieu politique. Très vite, on a compris que le poste devait être réservé à un ou une socialiste francophone, puisque cela fut connu dans le milieu, même si l'on assure sur les plateaux de télévision que ces pratiques n'existent plus. Dans la réalité, la vérité apparut rapidement. Par chance, les socialistes francophones bien classés par le Selor, donc en catégorie B, permettaient un choix entre une femme et un homme.

À classement égal par le Selor, vu le manque de femmes occupant ce type de poste directionnel, notre étonnement fut grand de constater que votre choix avait porté sur un homme. D'autant plus qu'un vote indicatif du conseil d'administration avait indiqué clairement une prédilection pour le choix de la femme de par ses compétences.

C'est pourquoi j'aurais voulu revenir avec vous sur cette nomination, monsieur le ministre.

Pour l'ensemble des parastataux fédéraux, quel est le nombre de directeurs masculins et féminins?

Pour l'ensemble de la Fonction publique, combien y a-t-il de directrices et de directeurs de SPF? Au sein des organes dirigeants, quelle est la proportion de femmes?

En tant que ministre de la Fonction publique en fin de législature, quels sont les efforts et résultats en matière de plus grande représentativité des femmes dans les postes de dirigeants fédéraux?

En ce qui concerne les SPF et parastataux dont vous avez la responsabilité, à combien de nominations avez-vous procédé et avec quelle répartition hommes/femmes?

En ce qui concerne la nomination à la tête de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pouvez-vous nous communiquer l'évaluation du Selor? Quelles sont les raisons qui vous ont fait choisir ce candidat? En particulier, quelle est son expérience en management?

Avez-vous tenu compte de l'avis du conseil d'administration de l'Institut et des grandes organisations de femmes qui se sont prononcées? Pourquoi avoir attendu jusqu'au mois de novembre pour annoncer votre décision, qui avait été prise bien avant les élections communales?

01.02 Christian Dupont, ministre: Madame la présidente, pour répondre point par point à Mme Genot, je peux vous communiquer ce qui suit.

Pour l'ensemble des parastataux fédéraux, deux femmes occupent des fonctions de direction, pour 28 hommes.

Pour l'ensemble des SPF et SPP, 20 femmes occupent des postes de direction, pour 111 hommes. Les postes occupés par les femmes sont répartis de la manière suivante: une présidente de comité de direction, neuf directrices générales, sept directrices, trois directrices d'encadrement P&O.

Pour l'ensemble des établissements scientifiques de l'État, trois femmes occupent des fonctions de directrices, pour sept hommes.

Pour ce qui concerne la proportion de femmes dans les organes dirigeants, je me permets de vous renvoyer au tableau que je vous remets à l'instant.

Pour ce qui concerne les désignations de managers que j'ai eu l'occasion d'effectuer, j'ai pu désigner une femme à la fonction de directrice générale au SPP Intégration sociale, un homme à la fonction de directeur général de ce même SPP et un homme à la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Pour ce qui concerne les efforts auxquels vous avez fait allusion, je vous renvoie au bilan du plan d'action en faveur de la diversité, que je mène dans la fonction publique fédérale. Des actions ciblées ont été menées pour promouvoir l'accession des femmes aux postes de direction dans la fonction publique. Parmi celles-ci, je citerai l'organisation d'une campagne de sensibilisation pour encourager les femmes à se porter candidates aux fonctions de managers, avec pour résultat direct une augmentation du nombre de candidates, lequel est passé de 9 à 42%; la recherche active de femmes pour siéger dans les jurys de sélection de ces managers - nous nous étions en effet aperçus que ces jurys n'étaient pas mixtes (en 2005, 80% des jurys étaient mixtes) -; ou encore, la réalisation d'une étude en vue de débusquer les biais de genre dans ces mêmes sélections. Je ne peux pas nier qu'il existe une disproportion injustifiable entre le nombre de lauréats managers hommes et femmes.

Il y avait sans doute des biais de genre. De plus, les jurys n'étaient pas mixtes où en tout cas l'autre sexe y était très peu représenté. Nous avons donc tenté de remédier à cette situation en faisant largement appel aux candidatures.

Pour ce qui concerne la nomination du principal responsable de l'Institut pour égalité des femmes et des hommes, je fais confiance au Selor. Si celui-ci avait désigné un candidat A, quelle que soit son origine linguistique ou son genre, c'est celui-là qui aurait été désigné. Mais aucun candidat n'avait été classé A. Cinq candidats avaient été classés B et déclarés aptes exactement de la même manière.

J'ai désigné la personne que vous connaissez au poste de titulaire de la fonction de directeur parce qu'elle avait développé, lors des épreuves organisées par Selor, mais aussi lors de l'entretien complémentaire, une vision stratégique claire du rôle de l'Institut et des grands enjeux de la politique d'égalité des femmes et des hommes. Cette personne a démontré des qualités indispensables à la maîtrise du développement des missions actuelles de l'Institut, notamment la mise en œuvre de la loi dite "Genderstreaming" et l'accompagnement des victimes.

La procédure a également démontré son souci quant au renforcement de la motivation et de la confiance au

sein de l'équipe de l'Institut, sur la base d'une vision précise des besoins de celle-ci.

J'avoue que j'ai longtemps hésité entre un candidat et une candidate. Finalement, un élément a été déterminant dans mon choix. Ainsi, j'ai tenu compte des problèmes relationnels d'un certain nombre de personnes de l'Institut avec certaines organisations – personnes dont on me parlait régulièrement en mettant l'accent sur le fait qu'elles ne s'entendaient pas avec les autres personnes de l'Institut, mais aussi avec celles du "middenveld". Il m'a donc semblé que porter mon choix sur une personne en quelque sorte externe n'était pas une mauvaise solution, même si les deux candidats étaient excellents. Devoir en éliminer un m'a brisé le cœur.

L'avis du conseil d'administration ne comportant pas un examen approfondi de toutes les candidatures, je n'ai pu en tenir compte. Toute autre attitude de ma part aurait constitué un viol du principe d'égalité, principe auquel je ne peux déroger.

Pour ma part, je ne pense pas que l'égalité entre les hommes et les femmes soit de la seule responsabilité des femmes. Si tel était le cas, ce serait triste. Le problème de la lutte contre le racisme n'est pas uniquement le problème des victimes du racisme.

J'estime que l'égalité ne se coupe pas en deux; c'est un principe sacré qui doit être soutenu par tous. Il est symboliquement très positif qu'un homme soit porté à la tête de l'Institut en dehors des compétences propres aux uns et aux autres. Je ne pourrais pas admettre un tel argument, que vous n'avez d'ailleurs pas utilisé.

En ce qui concerne la date de nomination, je vous informe que les évaluations du Selor me sont parvenues en juin. En raison des vacances, il n'a pas été possible d'organiser des entretiens complémentaires avec les candidats avant la fin du mois d'août. Par la suite, nous avons dû attendre la publication de l'arrêté royal concernant le cadre linguistique de l'Institut, publié le 28 septembre 2006. Vous comprendrez que je n'étais pas en mesure de vous informer de ma décision beaucoup plus tôt, car il me fallait le temps de réfléchir à la question.

01.03 Zoé Genot (ECOLO): Je remercie le ministre pour les statistiques qu'il a mises à notre disposition, mais qui soulignent une fois de plus l'existence d'une très grave inégalité. Il n'est, bien sûr, pas le seul responsable de la féminisation de la fonction publique; chacun doit agir à son niveau. Cependant, en sa qualité de ministre de l'Égalité des chances, il doit se montrer particulièrement attentif à ces matières.

Quand je vois que la possibilité lui est offerte de nommer trois "top managers", et qu'il confie ces fonctions à deux hommes et une seule femme, il renforce l'inégalité dans la dynamique ainsi mise au point.

Par conséquent, j'avoue ma profonde déception. En effet, alors qu'une candidate était classée par le Selor au même niveau qu'un homme, c'est sur ce dernier que le choix s'est porté. Certes, le poste en question est difficile. Toutefois, ce n'est pas en négligeant les avis de l'administration que les problèmes d'organisation dans ce secteur seront résolus.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

02 Vraag van de heer Roel Deseyn aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "de overlevingspensioenen" (nr. 13381)

02 Question de M. Roel Deseyn au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "les pensions de survie" (n° 13381)

02.01 Roel Deseyn (CD&V): Mevrouw de voorzitter, ik kom nog eens terug met het dossier rond de overlevingspensioenen, inkomsten voor weduwen en weduwnaars. Mijnheer de minister, het is een beetje de last call voor 2006, want blijkbaar is er nu een beslissing van de Ministerraad, waardoor men binnenkort binnen andere grenzen mag bijverdienen dan vroeger, namelijk tot 16.000 euro, en voor wie kinderen ten laste heeft, zou men tot 20.000 euro mogen bijverdienen.

Dat zijn concrete bedragen. Vandaar dat het ook belangrijk is om heel duidelijk de praktische modaliteiten te kennen om de mensen correct te kunnen voorlichten die daar vragen of bezorgdheden rond hebben.

Vandaar mijn vragen: wanneer gaat deze maatregel in en wanneer verschijnt het betreffende KB? Is dit een overgangsmaatregel? Ik vond het wel eerlijk dat in de beleidsnota werd gezegd dat op geregelde tijdstippen de balans moet worden opgemaakt. Daardoor moesten de zaken worden bijgestuurd omdat het niet helemaal de activering bewerkstelligt wat de eerste pistes betrof. Vandaar mijn vragen: is het nu een overgangsmaatregel of is het toch wel de bedoeling dat dit stelsel een tijdje gehandhaafd zal blijven of wordt er op middellange termijn opnieuw bijgespijkerd?

Welke zijn de sancties voor wie de inkomensgrens overschrijdt? Is er nog sprake van volledig verlies van pensioen binnen of boven bepaalde marges?

Wordt er tenslotte geen onderscheid gemaakt volgens het aantal kinderen en waarom? Dit was trouwens ook een uitdrukkelijke vraag van die rondetafels waar u ook in het verleden naar hebt verwezen.

Ik had ook graag geweten hoe de communicatie zal worden gevoerd. Zal dat ook via de middenveldpartners zijn of wordt er een brede campagne naar de doelgroep opgezet? Ik dank u.

02.02 Minister **Bruno Tobback**: Er is een beslissing geweest van de Ministerraad op 1 december 2006 om de cumulgrenzen vanaf 1 januari 2007, binnen twee weken, op te trekken. U hebt de bedragen genoemd, die hoeft u niet te herhalen, die zijn correct.

Er zal inderdaad geen bijkomend verschil zijn naargelang het aantal kinderen. Dat bestaat ook in het huidige systeem niet. Vermits wij eigenlijk niet meer doen dan in het huidige systeem de inkomensgrenzen optrekken, wordt daar ook niets aan veranderd. Ik wijs er ook op dat uit onderzoek blijkt dat de wezenbijslag die vandaag wordt ontvangen, samen met de leeftijdstoelagen, gemiddeld genomen minimumkostendekkend zijn.

In het huidige systeem is er geen nood tot het maken van een differentiatie naargelang het aantal kinderen ten laste. Het zou dat wel zijn indien wij het systeem zouden hebben aangepast en eventueel de andere manieren van berekening van de plafonds, interpretatie en dergelijke meer, hadden ingevoerd.

Vermits het alleen maar gaat over een optrekking van de plafonds, verandert er aan de sancties ook niets ten opzichte van het huidige systeem. Ik denk dus niet dat het per se nodig is om nu een grote, intensieve informatiecampagne op te starten, aangezien we niet meer doen dan de inkomensgrenzen verhogen. We zullen wel laten weten dat de inkomensgrenzen verhoogd zijn, maar het is niet nodig om een grote pedagogische oefening te doen, om een nieuw systeem toe te lichten, vermits er geen nieuw systeem komt.

U vroeg of dit een overgangsregeling is. De intentie is inderdaad dat dit een overgangsregeling zal zijn. Eigenlijk is "overgangsregeling" een beetje een foute terminologie, in die zin dat we gewoon het huidige systeem laten bestaan. We hebben wel afgesproken dat we, opnieuw in samenspraak met de partners en op advies van de sociale partners, voort zullen nadenken over een fundamentele bijsturing van het systeem van het overlevingspensioen, waarvan een aantal gebreken eerder al bekend waren en bovendien aan het licht gekomen zijn uit al de onderzoeken die wij hebben laten voeren rond het voorstel dat in het Generatiepact stond. Hoe lang zal dat duren? Ik reken erop dat dat op redelijk korte termijn kan, maar of dat betekent dat er in januari 2008 een nieuw systeem in voege zal gaan, daarop kan ik niet vooruitlopen, omdat ik opnieuw een zo breed mogelijk overleg wil met alle mogelijke betrokkenen, zoals we dat trouwens ook voor de huidige regeling hebben gedaan.

02.03 **Roel Deseyn** (CD&V): Mijnheer de minister, de mensen mogen, in weerwil van vroegere communicatie, het systeem vergeten waarbij een bepaalde overschrijding van het pensioen zal worden afgehouden. Er zal nog een tolerantiedrempel behouden worden van misschien 15%, maar de kans is reëel, bij hogere overschrijding, dat het volledige pensioen wegvalt. Dat is niet hetzelfde, graduele systeem van enkele maanden geleden. Het is toch wel uiterst belangrijk dat we de mensen daarover goed kunnen informeren. U zegt dat dat geen grote pedagogische oefening vraagt, maar u weet wel dat dat precies het punt is waarop de mensen zitten te rekenen. Zij zijn beducht voor een promotie of een extra toelage van de werkgever. In die zin vind ik toch dat het zeer wenselijk is om de doelgroep goed te informeren, en ik zal daar zeker ook aan meewerken.

Wat de kinderendifferentiatie betreft, vind ik het wel nuttig om daarvoor vanuit gezinsstandpunt te pleiten. Het belangrijkste is echter dat de mensen weten wat zij riskeren, in tegenstelling tot hun hoop die de voorbije weken misschien was gegroeid. De mensen riskeren toch om een stuk van hun pensioen kwijt te geraken.

Het is belangrijk dat er daarover ondubbelzinnig wordt gecommuniceerd.

02.04 Minister **Bruno Tobback**: Mijnheer Deseyn, daarover ben ik het met u eens. We zullen dat ook wel doen. Voor alle duidelijk: dat is wel het huidige systeem. De mensen raken niet hun hele pensioen kwijt, maar wel het pensioen van het lopende jaar. Dat is inderdaad een van de gebreken en een van de activiteitsbeperkende effecten van het huidige systeem. Het is ook een van de voornaamste redenen waarom ik vind dat we dat systeem moeten bijsturen. We hebben er wel voor gekozen om ofwel in een keer een fundamentele aanpassing te doen, ofwel alles te houden zoals het is, met als overgangsmaatregel verhoogde plafonds.

En dan kijken wij later na hoe wij het fundamenteel wijzigen.

Ik heb op een bepaald moment de optie overwogen het huidige systeem te behouden en alleen de sancties aan te passen maar ik ben er, in alle eerlijkheid, niet van overtuigd dat dit op lange termijn een goede oplossing is. Ik wil dus met de sociale partners samen verder zoeken naar een echte langetermijnoplossing. In afwachting is dit de regel.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, dat was de enige vraag aan u. Wij danken u voor uw aanwezigheid.

03 **Vraag van de heer Koen T'Sijen aan de minister van Werk over "de controle op het ziekteverlof"**
(nr. 13190)

03 **Question de M. Koen T'Sijen au ministre de l'Emploi sur "le contrôle des congés de maladie"**
(n° 13190)

03.01 **Koen T'Sijen** (sp.a-spirit): Mijnheer de minister, de huidige wetgeving op het ziekteverlof bepaalt dat de kosten van de controlearts worden gedragen door de werkgever. Nu, wanneer iemand die op vakantie is in het buitenland ziek wordt, en zich volgens de arts in het buitenland niet kan verplaatsen, kan de werkgever eventueel een controlearts sturen naar dat buitenland. Door de kosten die daaraan zijn verbonden, zal dat waarschijnlijk niet vaak gebeuren, wat uiteraard interessante mogelijkheden biedt voor werkonwillige werknemers.

Ik wil heel graag even een kleine schets geven van de praktijk omdat ik er zelf mee ben geconfronteerd in mijn eigen gemeente, die een gemeente van tuinders is. Omdat er nogal wat allochtone werknemers zijn tewerkgesteld in die landbouwbedrijven gebeurt het nogal eens dat sommigen een aantal weken op vakantie gaan naar het buitenland en de dag voor zij terug moeten beginnen werken een ziektebriefje sturen, natuurlijk ondertekend door een arts in het buitenland, en nemen zij in feite drie weken verlof extra, wat enorm frustrerend is voor de werkgevers, de tuinders in dit geval. Daarom wou ik u toch even een schets geven van de situatie waarmee die mensen worden geconfronteerd.

Zijn er bepaalde acties die u als minister onderneemt om misbruiken van het ziekteverlof door werknemers in het buitenland tegen te gaan? Zijn er cijfers bekend van het aantal werknemers dat ziekteverlof aanvraagt vanuit het buitenland, en van de controles daarop?

Is het niet nuttig, indien de controlearts concludeert dat de werknemer niet arbeidsongeschikt is, de kosten van de controlearts aan te rekenen aan de werknemer? Vindt u het nuttig dat systeem in te voeren voor alle controles door controleartsen, ook voor die welke niet plaatsvinden in het buitenland?

03.02 Minister **Peter Vanvelthoven**: Collega, zoals u weet en voor een stuk zelf aangeeft, is de werknemer inderdaad wettelijk verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement het voorschrijft, of op verzoek van de werknemer, legt de werknemer aan de werkgever het geneeskundig getuigschrift voor. Die verplichting geldt uiteraard ook voor de werknemer die in het buitenland verblijft en daar ongeschikt wordt. Een geneeskundig getuigschrift, opgesteld door een buitenlandse arts, komt daarvoor ook in aanmerking.

Op dit ogenblik, moet ik u zeggen, zijn er geen cijfers beschikbaar over het aantal van de werknemers die

zich arbeidsongeschikt melden terwijl zij in het buitenland verblijven. Dat is ook niet erg verwonderlijk want die meldingen worden natuurlijk rechtstreeks aan de werkgever bezorgd.

In ieder geval wordt mijn departement zo goed als nooit geconfronteerd met vragen over dergelijke situaties, zoals u ze vandaag voorlegt, zodat wij op dit ogenblik eigenlijk aannemen dat het aantal werknemers dat zich ziek meldt vanuit het buitenland, veeleer aan de beperkte kant ligt. In principe kan een werkgever die twijfelt aan de oprechtheid van de ziekte van zijn werknemer inderdaad een arts op controle sturen naar de plaats waar de werknemer zich in het buitenland bevindt, dan nog in het geval natuurlijk dat de werknemer zich ingevolge zijn ziekte niet mag verplaatsen. Anders heeft dat ook niet veel zin. De kosten zullen inderdaad ten laste van de werkgever vallen.

Vermits bij mijn departement nauwelijks of geen dergelijke gevallen bekend zijn, heb ik niet direct de intentie om wijzigingen aan te brengen aan het betreffende artikel, te meer we eventuele wijzigingen uiteraard voorafgaandelijk aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad zouden voorleggen.

Naar aanleiding van uw vraag zal ik in ieder geval aan mijn departement vragen om te onderzoeken of dit fenomeen zich meer voordoet dan we vandaag denken. Mocht het fenomeen zich veelvuldig voordoen, dan is het misschien inderdaad aangewezen dat we de problematiek aan de sociale partners zouden voorleggen om daarover hun advies te horen.

03.03 Koen T'Sijen (sp.a-spirit): Mijnheer de voorzitter, ik heb geen repliek.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

04 Vraag van de heer Koen T'Sijen aan de minister van Werk over "het educatief verlof in de privésector" (nr. 13191)

04 Question de M. Koen T'Sijen au ministre de l'Emploi sur "le congé-éducation dans le secteur privé" (n° 13191)

04.01 Koen T'Sijen (sp.a-spirit): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, momenteel bepaalt de wet dat het voordeel van betaald educatief verlof gedurende een periode van 6 maanden niet meer wordt toegekend aan de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig is voor meer dan een tiende van de werkelijk gegeven lesuren. In de praktijk komt de werkgever pas achteraf via een attest te weten of zijn werknemer het recht op betaald educatief verlof naar behoren heeft gebruikt. Indien er een ongewettigde afwezigheid was van meer dan 10% heeft de werkgever geen recht meer op een terugbetaling door de overheid van die kosten voor het educatief verlof. De werkgever kan het bedrag teruggeven van zijn werknemer. Dit brengt in de praktijk moeilijkheden met zich mee en ook administratieve lasten voor de werkgever.

Een ander probleem bij betaald educatief verlof is dat sommige opleidingscentra redelijk flexibel omspringen met het aanpassen van de getuigschriften van regelmatige inschrijving zodat de werknemer zijn recht op betaald educatief verlof behoudt en ook de opleidingscentra hun inkomsten behouden. Er is mij een voorbeeld bekend. Ik heb daarvan kopie ontvangen. Het getuigschrift van regelmatige inschrijving van een werknemer bij een centrum voor volwassenenonderwijs vermeldt dat deze 7 uur van de 45,5 uur ongewettigd afwezig is, meer dan 10%. Volgens dit getuigschrift verliest de werknemer zijn recht op betaald educatief verlof. De werkgever moest hiervoor opdraaien en is in dispuut gegaan met het centrum voor volwassenenonderwijs. Het centrum heeft een nieuwe versie van het document opgesteld. Plotseling was de werknemer 3,5 uur gewettigd afwezig en 3,5 uur ongewettigd afwezig waardoor zijn recht op educatief verlof behouden bleef en de werkgever heel wat administratieve overlast bespaard bleef.

Mijnheer de minister, ik kom tot mijn vragen.

Zou een regeling, waarbij de werkgevers het door hen toegekende betaald educatief verlof sowieso zouden terugbetaald krijgen en de overheid het ten onrechte uitgekeerde bedrag van de werknemer terugvordert indien hij 10% afwezig is volgens het getuigschrift dat later ontvangen wordt, niet efficiënter zijn? Worden de centra voor volwassenenonderwijs gecontroleerd om misbruiken zoals bovenvermeld tegen te gaan? Zo ja, hoe en op welke manier verlopen de controles?

04.02 Minister **Peter Vanvelthoven**: Collega, het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling VI van de herstelwet van 22 januari 1985 bepaalt dat de onderwijsinstellingen snel aan de werknemers de getuigschriften van nauwgezetheid afleveren zodat ook de werkgever snel weet of de werknemer nog steeds recht heeft op educatief verlof. De werknemer die meer dan een tiende van de werkelijk gegeven lesuren ongewettigd afwezig was in de cursussen verliest – daar wil ik de nadruk op leggen – het voordeel van betaald educatief verlof pas na het einde van de periode waarin die ongewettigde afwezigheid werd vastgesteld. Dat betekent dat een werknemer die bijvoorbeeld teveel ongewettigd afwezig was in het eerste schooltrimester zijn recht op educatief verlof pas na de kerstvakantie zal verliezen. Als het bijvoorbeeld gaat om een kortere opleiding, minder dan drie maanden, zal de betrokkene in geval van onvoldoende aanwezigheid wel terugbetaalbaar zijn voor de afgelopen periode maar geen aanspraak meer kunnen maken op een nieuwe periode gedurende zes maanden. Dat is de manier waarop het systeem werkt.

De onderwijsinrichtingen zijn er wettelijk toe gehouden het getuigschrift van nauwgezetheid van de werknemer in de cursussen uit te reiken ten laatste binnen de acht dagen die volgen op het einde van de betrokken periode. Hoewel er voor de werknemer zelf er niet in een termijn voorzien is om het getuigschrift van nauwgezetheid aan zijn werkgever te bezorgen, heeft de werknemer er in ieder geval alle belang bij om dit zo snel mogelijk te doen, om met andere woorden verder gebruik te kunnen maken van het betaald educatief verlof. Het spreekt wat mij betreft in elk geval voor zich dat de werkgever, zolang hij niet in het bezit is van het getuigschrift, het educatief verlof voor de volgende periode kan uitstellen tot hij erover beschikt en tot hij met andere woorden verzekerd is van het behoud van het recht op educatief verlof voor de werknemer. Ik ben dus van oordeel dat de wetgeving het de werkgever toelaat te weten of de werknemer nog steeds aan de voorwaarden voldoet om gebruik te maken van het betaald educatief verlof.

Wat uw tweede vraag betreft, is het zo dat de onderwijsinrichtingen ertoe gehouden zijn een dagelijkse presentielijst of -register ter beschikking te houden van de bevoegde ambtenaren.

Voor de opleidingen, die worden georganiseerd, worden gesubsidieerd of zijn erkend door de Staat, zijn het de ambtenaren van de inspectie en de verificatiediensten van het ministerie van Onderwijs die belast zijn met het toezicht.

Voor een antwoord op de vraag omtrent de controles in dit verband, moet ik u verwijzen naar de regionale minister, die bevoegd is voor onderwijs. In ieder geval denk ik dat u de werkgever, die vermoedt dat hier misbruik wordt gemaakt, kunt adviseren dat hij contact neemt met de inspectiediensten van Onderwijs, zodat zij ter zake een onderzoek kunnen instellen.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

05 Question de Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "la prise en charge des employés des sous-traitants et des intérimaires chez VW" (n° 13453)

05 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de begeleiding van de uitzendkrachten en van de werknemers van de onderaannemers bij VW" (nr. 13453)

05.01 **Zoé Genot** (ECOLO): Madame la présidente, monsieur le ministre, après avoir rencontré des travailleurs de Volkswagen, j'ai également eu l'occasion de rencontrer de nombreux travailleurs des entreprises sous-traitantes.

Je dois avouer qu'au niveau des sous-traitants, la situation est encore nettement plus inquiétante qu'elle ne l'est à Volkswagen. Les conditions de travail y sont beaucoup plus dures et les salaires sont nettement inférieurs. Il s'agit d'une population plus jeune; de nombreuses personnes d'origine étrangère, qui auront plus de difficultés sur le marché du travail, y sont engagées. Si l'on considère le nombre de contrats à durée déterminée et le nombre d'intérimaires, on se rend compte que la plupart d'entre elles ont des statuts précaires. Par exemple, la firme Decoma-Belplas qui fabrique l'avant des Golf occupe 80 personnes plus 30 intérimaires. On retrouve globalement la même proportion chez la plupart des sous-traitants. La situation est donc clairement inquiétante dans ces entreprises.

Monsieur le ministre, je souhaiterais que nous fassions ensemble le tour des mesures qui pourraient être prises vis-à-vis de ces travailleurs les plus fragilisés, à savoir les sous-traitants et les intérimaires.

Avez-vous une vue d'ensemble du recours à l'intérim chez Volkswagen et chez les sous-traitants? Disposez-vous de chiffres?

Chez Volkswagen, on a entendu dire que les intérimaires engagés depuis plus d'un an recevront une prime de départ de 25.000 euros. Pourriez-vous nous confirmer cette information? Par contre, du côté des sous-traitants, les intérimaires sont partis sans inscription dans les futurs accords. Il semblerait même que certains, qui avaient des intérim irréguliers, n'ont pas acquis de droit au chômage. Certains, engagés depuis plusieurs années par des contrats à la semaine, se sont vu remercier après deux jours et trois heures de travail, sous prétexte que "cette semaine, on a oublié de signer le contrat". Après avoir reçu leur salaire pour leurs deux jours et trois heures de travail, ils ont été invités à rentrer chez eux.

Chez d'autres sous-traitants, on constate simultanément un recours à l'intérim et au chômage technique. Est-ce compatible? Quel type de contrôle est exercé dans le cadre de cette problématique? M. Reynders a évoqué à la radio qu'un suivi individuel de tous les travailleurs "laissés sur le carreau" par Volkswagen serait effectué. Pouvez-vous nous le confirmer?

Cela sera-t-il le cas pour les travailleurs sous-traitants?

À chaque restructuration de Volkswagen, nous avons pu constater qu'une importante proportion d'emplois était confiée à des sous-traitants avec des conditions de travail nettement plus défavorables. Compte tenu du scénario de l'Audi A1, avez-vous une idée du nombre d'emplois qui seront sous-traités?

Enfin, quel sera le suivi pour les sous-traitants qui vont perdre leur emploi?

05.02 Peter Vanvelthoven, ministre: Madame Genot, vous demandez des chiffres relatifs à l'utilisation par Volkswagen d'intérimaires et de sous-traitants. S'agissant de ces derniers, j'ai fourni, la semaine dernière, un chiffre qui m'avait été communiqué par la cellule de crise qui a adopté ce chiffre le même jour. Selon les estimations actuelles, le nombre d'emplois chez les sous-traitants menacés s'élèverait à 1.410 au minimum et à 2.289 au maximum.

Les collaborateurs du ministre Cerexhe ont contacté les entreprises individuellement. Néanmoins, les nouveaux chiffres continuent d'être contestés et devront être affinés en permanence. C'est fort logique, puisque les entreprises où des licenciements risquent de se produire doivent se montrer très prudentes lorsqu'elles communiquent des données spéculatives. La "loi Renault" et la CCT n° 9 prévoient, en effet, l'information préalable du conseil d'entreprise avant la publication de toute estimation.

À ce jour, quatre entreprises ont adressé à l'ORBEm et au VDAB une déclaration d'intention de restructuration.

En ce qui concerne le nombre d'intérimaires et surtout la période pendant laquelle ils ont travaillé pour Volkswagen, je ne dispose pas d'informations précises pour le moment. Toutefois, nous savons que certains intérimaires ont travaillé pendant plusieurs années chez Volkswagen-Forest. C'est aussi pourquoi une prime de départ identique à celle qui a été prévue pour les travailleurs disposant d'un contrat à durée indéterminée a pu être négociée. Cependant, je ne sais pas dans quelle mesure et de quelle manière les sous-traitants recourent au travail intérimaire.

Vous demandez à quoi auront droit les travailleurs des sous-traitants. Cela dépendra évidemment tout d'abord de l'accord social qui pourra être négocié dans leurs entreprises. Il n'est pas possible de conclure un seul accord pour l'ensemble des victimes. On peut seulement essayer d'harmoniser les conditions. Il ne faut toutefois pas s'attendre à ce que les sous-traitants payent, par exemple, des primes aussi élevées que chez Volkswagen. Les plans sociaux devront en outre définir les conditions relatives à la prépension éventuelle, l'approche utilisée dans les cellules pour l'emploi, etc.

Entre-temps, nous avons appris qu'il entre dans les intentions d'intégrer dans une cellule pour l'emploi tous les travailleurs licenciés de Volkswagen. Cela garantit une approche individuelle offrant des chances de réussite maximale. Normalement, des négociations déboucheront également sur un dossier relatif aux prépensions. Sur ce point également, on tentera de trouver, pour les travailleurs concernés, un nouvel emploi par le biais d'une cellule pour l'emploi. En cas d'échec, les travailleurs en question pourront bénéficier de ce qu'on appelle le "sac à dos", c'est-à-dire qu'ils pourront bénéficier de la "reportabilité" du complément

prépension chez leur nouvel employeur. Nous sommes convaincus que cela permettra à un certain nombre de travailleurs âgés de se lancer dans une nouvelle carrière, par exemple dans un système d'équipe moins contraignant.

Mais l'esprit du contrat de solidarité entre les générations prévoit aussi que les travailleurs qui ne retrouvent pas de nouvel emploi se voient garantir leur prépension.

Lorsque les sous-traitants introduisent un dossier prépension et qu'ils répondent aux conditions en matière de restructuration, il va sans dire que cette mesure leur sera également applicable.

Vous faites remarquer à juste titre que, par le passé, les restructurations étaient le plus souvent l'occasion de transférer des travailleurs à des sous-traitants. Le premier ministre et moi-même avons appris, de la bouche de MM. Piëch et Winterkorn, qu'un tel modèle sera également suivi cette fois-ci.

En ce qui concerne le nombre de travailleurs éventuellement transférés, les chiffres sont plutôt divergents. Il relève toutefois de la concertation sociale de conclure des accords précis à ce sujet.

05.03 Zoé Genot (ECOLO): Monsieur le ministre, il est inquiétant d'entendre que la mesure retenue pour VW sera de privilégier la sous-traitance. Ainsi, on a remarqué que pour la construction et l'installation des roues, une équipe de 78 personnes s'en occupaient chez Volkswagen. Si ce volet passe chez le sous-traitant Shadle, seules 36 personnes seront occupées selon un rythme de travail très difficile à soutenir. D'ailleurs, il n'y a là que des jeunes et ce type d'emploi est très dur et très mal payé. Par conséquent, je suis inquiète après les propos que je viens d'entendre.

Par contre, la bonne nouvelle, c'est que les intérimaires chez VW seront traités de manière identique aux autres travailleurs. Ils ne bénéficieront pas de la prime unique. J'avais entendu que celle-ci s'élevait à 25.000 euros, quelle que soit la durée de l'intérim. Ce n'est pas le cas! Les intérimaires seront traités comme les travailleurs de VW.

05.04 Peter Vanvelthoven, ministre: C'est ce que j'ai compris!

05.05 Zoé Genot (ECOLO): Voilà une bonne nouvelle!

Cependant, je ne vous ai pas entendu parler des intérimaires qui travaillent chez les sous-traitants, qui à l'heure actuelle sont partis sans avoir été enregistrés sur une liste, sans avoir été informés le moins du monde d'un éventuel suivi. À cet égard, je pense que le politique devrait faire un geste pour montrer que les sous-traitants ne sont pas une deuxième catégorie. Cela me paraît important.

J'entends qu'au niveau des prépensions, les mesures seront identiques. Vous prévenez déjà les travailleurs sous-traitants en disant qu'il sera difficile d'harmoniser la prime de départ, qui a été obtenue chez VW, par rapport aux sous-traitants. Je rappelle que la plupart de ces entreprises sous-traitantes sont elles-mêmes des filiales de multinationales qui se portent très bien. J'espère que la pression sera aussi forte pour que ces multinationales, qui réalisent de plantureux bénéfices, permettent aux travailleurs concernés de partir dans de bonnes conditions.

En effet, ces derniers possèdent une grande volonté de travailler. De plus, étant sans formation, ils éprouveront de la difficulté à se repositionner dans le milieu du travail, d'autant plus qu'ils n'ont reçu aucune formation au sein de l'entreprise. Ce trait était effectivement récurrent: chaque fois que l'on demandait aux travailleurs s'ils avaient été formés au cours de leurs années de travail, il apparaissait que l'entreprise n'avait pas investi dans ce domaine; ce qui pose un important problème pour leur reconversion.

De **voorzitter:** Mevrouw Genot, wij zullen ongetwijfeld nog veel op dit onderwerp kunnen terugkomen.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

06 Question de Mme Muriel Gerkens au ministre de l'Emploi sur "les intoxications au mercure dans l'usine Solvay de Jemeppe-sur-Sambre et la mise en oeuvre du règlement européen REACH" (n° 13458)

06 Vraag van mevrouw Muriel Gerkens aan de minister van Werk over "de kwikvergiftigingen in de

Solvayfabriek van Jemeppe-sur-Sambre en de uitvoering van de Europese verordening REACH" (nr. 13458)

06.01 Muriel Gerkens (ECOLO): Madame la présidente, monsieur le ministre, l'actualité récente et à venir remet à l'ordre du jour la problématique de la santé au travail de manière de plus en plus évidente.

Dernièrement, des informations inquiétantes ont été diffusées par la FGTB et des anciens travailleurs de l'usine Solvay, à savoir le décès de 21 anciens ouvriers souffrant du cancer qui ont été en contact quotidien avec un produit dangereux: le mercure.

Il m'apparaît à la fois dommage et inquiétant qu'une telle polémique puisse se développer sans que personne ne soit en mesure de fournir des éléments objectifs permettant d'établir les causes exactes du décès de ces personnes. Le groupe Solvay se défend d'avoir appliqué des normes plus strictes que celles de la législation existante et la FGTB s'appuie sur des relevés médicaux de présence de concentration en mercure dans l'urine de certains travailleurs.

Monsieur le ministre, face à ce constat nébuleux, comptez-vous diligenter une enquête de santé indépendante auprès des travailleurs concernés afin d'établir la réalité de la situation décrite et le lien éventuel de causalité avec la manipulation du mercure et ce, de manière à apaiser la polémique mais aussi à déterminer, le cas échéant, le champ des responsabilités de l'entreprise dans cette affaire?

Pourriez-vous nous communiquer ces données ou bien préférez-vous que je vous transmette une question écrite? Je souhaiterais recevoir un résumé des constats faits ces dernières années par vos services d'inspection en matière de respect de la réglementation relative au bien-être au travail. Des procès-verbaux ont-ils été dressés? Y a-t-il eu des avertissements? Quelles conclusions peut-on tirer de la surveillance de la santé des travailleurs?

Les valeurs limites d'exposition professionnelle pour le mercure ou pour d'autres substances dangereuses sont-elles en général respectées? Quel est le nombre de dossiers transmis au Fonds des maladies professionnelles relatifs au contact avec du mercure mais aussi pour d'autres substances de même nature?

À travers ce dossier, c'est toute la question des substances chimiques et du fonctionnement de la médecine du travail qui est remise en cause.

La FGTB, lors de sa communication concernant ces cancers en relation avec le mercure, rappelle la nécessité de disposer d'une législation empêchant la main-mise des entreprises sur le contrôle de la santé de leur personnel et la nécessité de disposer d'une banque de données publique pour permettre le lien entre les problèmes de santé d'un travailleur et les produits auxquels il serait éventuellement exposé.

Comptez-vous encourager la mise en place d'une telle législation et la création de cette banque de données centralisée, en sachant que ces initiatives devraient être prises en collaboration avec les ministres de la Santé, fédéraux et régionaux? En effet, elles devraient également servir aux riverains de ces entreprises où un suivi est nécessaire, vu leur exposition possible à certaines substances dangereuses. Ces nouvelles dispositions pourraient aussi servir au Fonds des maladies professionnelles aux fins de compléter leur arsenal.

Je profite de l'occasion pour poser une dernière question à propos de ces substances chimiques.

Le règlement REACH vient d'être approuvé de manière définitive par l'ensemble des instances européennes; ce projet est inférieur aux propositions de départ, mais il imposera néanmoins des interventions et adaptations pour la Belgique.

Évidemment, ce règlement sur les substances chimiques est aussi en lien avec la manière dont il nous faudra gérer la protection de la santé des travailleurs.

Comment votre département compte-t-il aborder cette question sur le plan de la santé des travailleurs?

Comment améliorer la santé au travers du règlement REACH?

Comment comptez-vous répondre aux interpellations des scientifiques qui rappellent que, malgré

l'augmentation du nombre de substances chimiques présentes sur le marché, la médecine du travail dispose de moins en moins de moyens pour mener à bien des recherches, notamment quant au caractère éventuellement cancérigène du mercure, non établi à ce jour?

06.02 Peter Vanvelthoven, ministre: Madame la présidente, chers collègues, vous dites à juste titre qu'il est dommage et inquiétant qu'une polémique se développe sans la présence d'éléments objectifs. Je partage cette opinion. Il est évident qu'une enquête sera menée. L'inspection se rendra dans l'entreprise en question cette semaine encore.

Si vous voulez mieux connaître les activités de l'inspection du bien-être, vous pouvez disposer du rapport annuel.

Quant à votre suggestion de modifier la loi pour empêcher la main-mise des entreprises sur la médecine du travail, je puis vous dire que la Belgique est le seul pays européen où les employés ont obtenu la possibilité de lancer à eux seuls une procédure de remplacement d'un médecin du travail. De plus, j'espère que vos paroles ne signifient pas que les médecins du travail ne méritent pas la confiance des gens.

Quant à votre suggestion de créer une banque de données publique, qui archive toutes les expositions de tous les travailleurs, je peux déjà vous confier que beaucoup de scepticisme règne chez les experts quant à l'utilité d'une telle initiative pour la recherche dans le domaine du cancer professionnel. J'attends néanmoins vos suggestions plus concrètes avant de vous répondre.

Heureusement, il existe des initiatives qui pourraient mieux rencontrer votre souci. D'après nos informations, la pratique chez Solvay est de fournir à tout employé qui quitte l'entreprise des informations écrites sur l'histoire de l'exposition du travailleur, y compris les résultats des analyses biologiques, comme la concentration du mercure dans les urines. Ces informations sont destinées aux médecins traitants.

Je puis ajouter que les partenaires sociaux discutent actuellement la proposition du Fonds des maladies professionnelles (FMP) pour organiser la surveillance de la santé après exposition ou après la retraite.

Quant aux actions du FMP, il interviendra lorsqu'une maladie est déclarée ou qu'une intervention préventive est sollicitée par les médecins du travail ou par le comité pour la prévention et la protection du travailleur. Il n'est dès lors pas correct de suggérer que le FMP n'intervient pas ou seulement occasionnellement en cas de contamination chimique. Ici également, il convient de ne pas lancer une polémique sans disposer d'éléments objectifs.

Je vous rappelle, par ailleurs, que les organisations syndicales jouent, depuis des décennies, un rôle important dans le contrôle, tant de la médecine du travail que du fonctionnement du FMP. Croyez-moi, ils n'ont pas l'habitude de se laisser faire! Il existe une polémique parfois dure mais toujours constructive.

Vous avez demandé combien de dossiers ont été transmis au FMP pour le mercure ou d'autres substances. Pour le mercure, on compte neuf dossiers en 2001, six en 2002, deux en 2003, trois en 2004 et aucun en 2005. Il s'agit de premières demandes pour des incapacités de travail probablement toujours temporaires et liées à un excès de mercure dans les urines.

Quant à votre commentaire et vos questions sur REACH, je tiens à souligner que REACH – aussi imparfait soit-il – constitue un grand pas en avant. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle d'autres forces économiques ne cessent d'attaquer cette initiative européenne.

Notre réglementation dispose de nombreux leviers pour contrôler l'exposition aux substances chimiques et nous ne cessons de l'améliorer. De plus, nous disposons, depuis quelques mois, d'une procédure pour établir des valeurs limites d'exposition, procédure très transparente et probablement unique en son genre en Europe.

Finalement, je vous rappelle que l'Agence internationale pour la recherche sur le cancer n'a pas conclu que le mercure provoque le cancer. Pourtant, le mercure est l'une des substances les mieux étudiées. Tout cela n'empêche pas que le cancer professionnel doit être un souci permanent et un sujet de recherche, aussi dans le cas de l'usine de Solvay.

06.03 Muriel Gerkens (ECOLO): Monsieur le ministre, vous me rassurez lorsque vous dites que cette polémique autour des événements de Solvay est inadmissible. Une enquête sera menée sur le terrain, c'est positif!

Mon intention, en formulant ma question, n'était bien évidemment pas de polémiquer mais l'histoire nous montre cependant qu'évaluer l'exposition d'un travailleur à une substance chimique sur un lieu de travail est difficile. De fait, il y a des intérêts financiers et la poursuite du travail est en cause. Le plus grand exemple est bien entendu celui de l'amiante. Aujourd'hui, l'État est obligé de mettre en place un Fonds amiante parce qu'il y avait aussi des syndicats, des patrons, le Fonds des maladies professionnelles. Des gens étaient exposés. Pendant très longtemps, on a estimé que cela n'était pas dangereux.

Il existe une vigilance politique extérieure qui me semble intéressante et nécessaire si l'on veut qu'une confrontation existe entre les partenaires en matière de surveillance de la santé des travailleurs.

Par ailleurs, d'après les renseignements que j'ai récoltés, il n'existerait pas de lien entre le mercure et le cancer. Toutefois, nous savons qu'une exposition minime et répétée à ce genre de substance peut avoir des conséquences à long terme sur certaines personnes. Un suivi en la matière doit donc être assuré.

Je ne suis pas convaincue, à l'heure actuelle, qu'une banque de données limitée aux maladies professionnelles ou aux expositions des travailleurs soit la meilleure des solutions. Toutefois, nous manquons cruellement d'une banque de données uniformisée en matière de maladies, d'exposition des personnes dont les travailleurs et d'un traitement de ces données-là.

La Région flamande, via ses instances régionales, a commencé à élaborer un cadastre des cancers et des expositions. Mais il n'existe rien sur le plan national. Au niveau du travail, un outil coordonné est pourtant – me semble-t-il – indispensable.

Je vais consulter le rapport de l'inspection du travail afin d'avoir plus d'éléments quant au fonctionnement.

Enfin, pourriez vous me dire, monsieur le ministre si votre ministère ne doit pas prendre des mesures précises afin de pouvoir assumer les conséquences du règlement REACH?

06.04 Peter Vanvelthoven, ministre: Non.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

07 Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "de impact van de afscheidspremie van werknemers van Volkswagen Vorst op hun recht op werkloosheidsuitkeringen" (nr. 13520)

07 Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "l'incidence de la prime de départ dont bénéficient les travailleurs de Volkswagen Forest sur leur droit aux allocations de chômage" (n° 13520)

07.01 Annemie Turtelboom (VLD): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik kom nog eens terug op mijn vraag in de plenaire vergadering van vorige week. Er bestaat immers nog onduidelijkheid wanneer men de werkloosheidsreglementering leest.

U hebt vorige week te kennen gegeven dat de mensen die bij Volkswagen Vorst vrijwillig opstappen in ruil voor een vertrekpremie, recht hebben op een werkloosheidsuitkering omdat hun ontslag het gevolg is van een herstructurering.

Er zijn nog een paar onduidelijkheden, vooral wanneer men de artikelen 44 en 46,5° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering samen leest. Daaruit volgt dat de werkloze geen aanspraak kan maken op een werkloosheidsuitkering gedurende de periode dat de werknemer aanspraak kan maken op een vergoeding uit hoofde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de vergoeding wegens morele schade en de vergoeding die wordt toegekend ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.

Voor de toepassing van het eerste lid, 5° wordt beschouwd als een vergoeding die wordt toegekend ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering, de vergoeding of het gedeelte van de vergoeding toegekend ingevolge de uitdiensttreding van een onvrijwillig werkloze indien de volgende voorwaarden zijn vervuld: ten eerste, de vergoeding werd door de partij niet als een opzeggingsvergoeding aangemerkt en, ten tweede, de vergoeding of het gedeelte van de vergoeding kan niet in de plaats treden van de voordelen toegekend in het kader van de normale ontslagregeling aangezien deze laatste voordelen daadwerkelijk werden toegekend.

Ik wil u daarom vragen wat de beslissing van de RVA zal zijn. Zal zij de werkloosheidsuitkeringen toekennen aan de arbeiders na het verstrijken van de normale wettelijke verbrekingsvergoeding die slechts enkele weken bedraagt en de supplementaire afscheidspremies beschouwen als een morele schadevergoeding of als een met werkloosheidsuitkering cumuleerbaar voordeel of zal de RVA de bijzondere afscheidspremie volledig als loon beschouwen en beslissen dat de volledige afscheidspremie niet kan worden gecumuleerd met de werkloosheidsuitkering zodat de werknemers later dan normaal recht hebben op een werkloosheidsuitkering?

07.02 Minister **Peter Vanvelthoven**: Mevrouw de voorzitter, mevrouw Turtelboom, zoals in andere gelijkaardige gevallen zal de RVA aan de werknemers van Volkswagen die worden ontslagen slechts een werkloosheidsuitkering kunnen toekennen na de wettelijke opzegperiode.

De werkloosheidsreglementering is wat dat betreft, bijzonder duidelijk.

De afscheidspremie bovenop de wettelijke opzeg wordt niet als een morele schadevergoeding beschouwd maar als een met werkloosheidsuitkeringen cumuleerbaar voordeel. Hier geldt dus geen specifieke interpretatie van de reglementering die enkel van toepassing zou zijn op de werknemers van Volkswagen; de algemene interpretatie is hier van toepassing.

07.03 **Annemie Turtelboom** (VLD): Dank u voor uw antwoord, mijnheer de minister.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

08 **Question de Mme Muriel Gerkens au ministre de l'Emploi sur "l'application de la loi relative aux droits des volontaires" (n° 13533)**

08 **Vraag van mevrouw Muriel Gerkens aan de minister van Werk over "de toepassing van de vrijwilligerswet" (nr. 13533)**

08.01 **Muriel Gerkens** (ECOLO): Madame la présidente, par le biais de cette question, je me permets de revenir sur l'application de la loi relative aux droits des volontaires. Monsieur le ministre, je vous avais interrogé à ce sujet il y a déjà presque un an. C'était en rapport avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le statut des chômeurs, et surtout l'autorisation ou le refus exprimé par l'ONEm de voir un chômeur exercer un mandat au sein d'un conseil d'administration.

J'ai ensuite communiqué vos réponses aux personnes qui m'avaient interpellée en leur précisant qu'elles pouvaient vous signaler leurs éventuelles difficultés. Cependant, je ne suis pas sûre qu'elles le fassent.

Malgré tout, des bénévoles souhaitant s'intégrer dans le conseil d'administration d'une ASBL et qui en informent l'ONEm reçoivent toujours en guise de réponse que c'est formellement interdit. L'argument invoqué est qu'il s'agit de fonctions reprises dans la catégorie "indépendant" et qu'un indépendant ne peut pas cumuler chômage et fonction indépendante. C'est quelque peu ahurissant et discriminatoire vis-à-vis de ces chômeurs.

Dans votre réponse, vous aviez expliqué que la réglementation du chômage prévoit déjà la possibilité pour un chômeur d'exercer un mandat non rémunéré dans un conseil d'administration. Or, dans les faits, l'ONEm l'interdit.

L'article 2 de l'arrêté royal modifiant les articles 45 à 48 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant sur la réglementation du chômage, a introduit un article 45bis disposant que: "un chômeur peut exercer une activité bénévole tout en conservant ses allocations, à condition qu'il en fasse préalablement la demande

écrite auprès du bureau de chômage. Les informations doivent se trouver dans la déclaration. De plus, le directeur du bureau de chômage peut interdire l'exercice de l'activité s'il constate que celle-ci ne contient pas ou plus les caractéristiques d'une activité bénévole, que l'activité - de par ses caractéristiques - n'est habituellement pas exercée par des bénévoles, que les avantages matériels ou financiers ou que la législation fiscale ne peuvent pas être neutralisés, que la disponibilité pour le marché de l'emploi du chômeur serait sensiblement réduite, sauf si le chômeur est dispensé de l'obligation d'être disponible pour le marché de l'emploi".

Tout ceci permet, me semble-t-il, d'être administrateur dans un conseil d'administration.

À cela s'ajoutent des témoignages que je reçois de personnes travaillant à temps partiel dans une ASBL, sous le régime APE, et membres du conseil d'administration de manière bénévole. Étant donné qu'elles reçoivent un complément de chômage en raison de leur travail à temps partiel, elles devront alors démissionner de leur poste d'administrateur car, à nouveau, il y a incompatibilité entre les deux statuts.

Dès lors, notre législation doit-elle encore être modifiée pour permettre l'exercice d'un mandat de membre d'un conseil d'administration tout en étant chômeur ou l'interprétation donnée aux lois et arrêtés est-elle mauvaise dans certains bureaux de l'ONEm?

08.02 Peter Vanvelthoven, ministre: Madame Gerkens, je peux confirmer que les chômeurs bénéficiaires d'allocations peuvent en principe exercer un mandat non rémunéré pour une ASBL. Ce principe est mentionné depuis des années dans les directives officielles de l'ONEm. Si vous le souhaitez, je peux vous faire parvenir une copie de ces directives et les notes explicatives.

De votre question, je comprends que des informations incorrectes sur cette matière ont peut-être été fournies. Il me semble utile que vous me précisiez de quel organisme de paiement ou de quel bureau de chômage ces informations incorrectes émanent. Mes services demanderont alors à l'administration de faire le nécessaire pour corriger cette erreur.

08.03 Muriel Gerkens (ECOLO): Monsieur le ministre, vous me rassurez.

Il s'agit de la Région bruxelloise. Je vous communiquerai les bureaux concernés.

Je me permets d'insister: quand vous dites "exercer un mandat dans une ASBL", n'y a-t-il pas une confusion entre le fait d'être bénévole dans une ASBL et celui d'être membre d'un conseil d'administration? Pour moi, il n'y avait pas de problème mais peut-être est-ce là que le problème se pose?

08.04 Peter Vanvelthoven, ministre: Pas du tout.

*L'incident est clos.
Het incident is gesloten.*

*La réunion publique de commission est levée à 11.26 heures.
De openbare commissievergadering wordt gesloten om 11.26 uur.*