

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 november 2009

25 novembre 2009

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Werk

Emploi

Voorgaande documenten:

Doc 52 **2225/ (2009/2010):**

001: Lijst van de beleidsnota's.
002 tot 024: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

Documents précédents:

Doc 52 **2225/ (2009/2010):**

001: Liste des notes de politique générale.
002 à 024: Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

INHOUD

DEEL 1: WERK	9
I. Inleiding: de arbeidsmarkt in België	9
1. Van de financiële crisis... ..	9
2. ... naar een crisis van de werkgelegenheid	10
3. Analyse van de werkgelegenheidsgraad	11
3.1. De jongeren zijn het eerste slachtoffer van de crisis	11
3.2. De werkgelegenheid van de vrouwen biedt beter weerstand aan de crisis al zijn er risico's in de nabije toekomst	12
3.3. De tewerkstellingsmaatregelen voor senioren beginnen hun vruchten af te werpen	14
3.4. Aanhoudend ongunstige situatie voor personen van buitenlandse afkomst	15
3.5. Werkloosheidsgraad van langdurige werklozen daalt	16
4. Bevestiging van de dalende tendens van de inspanningen inzake levenslange vorming	17
5. Matige toekomstperspectieven op middellange termijn	17
6. Gunstige evolutie van de loonhandicap en de weerslag van de maatregelen ter vermindering van de arbeidskost	19
7. Belgische en internationale aanbevelingen	20
II. Stand van zaken van de maatregelen genomen in 2009	21
1. Evaluatie van de maatregelen genomen in 2008 en 2009	21
1.1. Relanceplan	22
1.2. De bijkomende maatregelen om het hoofd te bieden aan de crisis	26
1.3. Huidige stand van zaken van de toepassing van de drie crisismaatregelen	28
1.4. Verlenging van de maatregelen	28
2. Nieuwe maatregelen voor het jaar 2010 om het hoofd te bieden aan de crisis	29
III. Meer personen aan het werk	30
1. De vorming van werkzoekenden en werknemers versterken	30
1.1. Tijdens de crisis een voluntaristische investeringsstrategie ontwikkelen inzake vorming, de reconversie naar de beroepen van de toekomst en de stages	30
1.2. Het educatief verlof versterken	36
1.3. Het alternerend leren en industrieel leerlingwezen verbeteren	37
1.4. Sectorale vormingsinspanningen	39
2. Werkzoekenden beter begeleiden en beter activeren	40
2.1. Werkzoekenden beter begeleiden	40
2.2. De wachttijd omzetten naar een activerings- en vormingsperiode	45
3. Verhogen van de tewerkstellingsgraad van sommige categorieën van werknemers	46

SOMMAIRE

PARTIE 1: LE PLAN POUR L'EMPLOI	9
I. Introduction: le marché de l'emploi en Belgique ...	9
1. De la crise financière... ..	9
2. ... à la crise de l'emploi	10
3. Analyse du taux d'emploi	11
3.1. Les jeunes sont les premières victimes de la crise	11
3.2. Meilleure résistance de l'emploi féminin à la crise mais risque pour le futur	12
3.3. Des mesures pour l'emploi des seniors qui commencent à payer	14
3.4. Persistance de la situation défavorable pour les personnes d'origine étrangère	15
3.5. Taux de chômage de longue durée en baisse	16
4. Confirmation de la tendance à la baisse des efforts en matière de formation tout au long de la vie	17
5. Des perspectives à moyen terme en demi-teintes	17
6. Évolution favorable du handicap salarial et impact des mesures de réduction du coût du travail	19
7. Recommandations belges et internationales ...	20
II. État des lieux des mesures prises en 2009	21
1. Évaluation des mesures prises en 2008 et 2009	21
1.1. Plan de relance	22
1.2. Les mesures complémentaires pour faire face à la crise	26
1.3. État des lieux de l'application des trois mesures de crise	28
1.4. Prolongation des mesures	28
2. Nouvelles mesures pour l'année 2010 pour faire face à la crise	29
III. Plus de personnes au travail	30
1. Renforcement de la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs	30
1.1. Déployer pendant la crise une stratégie volontariste d'investissement dans la formation, la reconversion vers les métiers d'avenir et les stages pendant la période de crise	30
1.2. Renforcer le congé-éducation	36
1.3. Améliorer l'Alternance et l'apprentissage industriel	37
1.4. Efforts pour la formation des secteurs	39
2. Meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi	40
2.1. Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi	40
2.2. Transformation du stage d'attente en une période d'activation et de formation ...	45
3. Augmenter le taux d'emploi de certaines catégories de travailleurs	46

3.1. Versterken van de efficiëntie van de inspanningen voor de risicogroepen	46
3.2. Tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen.....	48
3.3. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de bestrijding van de discriminatie op het werk.....	49
3.3.1. De Loonkloof Dichten	49
3.3.1.1. Het Analytische functieclassificatiesysteem bevorderen	49
3.3.1.2. Een meerjarenplan om de loonkloof te dichtten.....	50
3.3.1.3. De werkloosheidsval voor vrouwen bestrijden	51
3.3.1.3.1. Halftijdse werknemers/neemsters beter informeren	51
3.3.1.3.2. De toegang tot werk en de arbeidsvoorwaarden voor laag-gevoerde vrouwen verbeteren	51
3.3.2. Zelfstandige vrouwen ondersteunen	52
3.3.3. De toegang tot voortdurende opleiding verbeteren voor vrouwen.....	52
3.3.4. Het debat over de individualisering van de rechten verder voeren	52
3.3.5. Discriminatie op grond van zwangerschap en ouderschap op de werk- vloer bestrijden	52
3.3.6. Gender mainstreaming verzekeren op het werk	53
3.4. Discriminatie bestrijden	53
3.4.1. Middelen in werking stellen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving	53
3.4.2. Een diversiteitsbeleid promoten in de arbeidssector	57
3.4.2.1. Label Gelijkheid Diversiteit	57
3.4.2.2. Het "Netwerk Gelijkheid Diversiteit" ondersteunen	58
3.4.2.3. De tewerkstellingsgraad van personen met een vreemde afkomst en andere kwetsbare personen verhogen.....	58
3.4.3. Het insluiten van clausules inzake goed gedrag en non discriminatie in de collectieve arbeidsovereenkomsten	59
3.4.4. De Rondetafels van de Interculturaliteit.....	59
3.5. De werkgelegenheidsgraad bij de 50-plussers verhogen	60
3.5.1. Meerjaarlijkse sensibiliseringscampagne	60
3.5.2. De werkherlevingstoelag versterken	61
3.5.3. DECAVA – project.....	61
3.5.4. Het lot van oudere werknemers verbeteren in het kader van herstructureringen	62
3.5.5. Portaal herstructurering	63
3.5.6. Hervorming rond het Ervaringsfonds.....	63
3.6. Studentenarbeid	63
4. Toegang tot werk voor asielzoekers en te regulariseren personen.....	64
5. Werkloosheidsvallen bestrijden	66

3.1. Renforcer l'efficacité des efforts pour les groupes à risque	46
3.2. Favoriser l'emploi des personnes handicapées.....	48
3.3. Égalité entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations dans l'emploi	49
3.3.1. Supprimer l'écart salarial.....	49
3.3.1.1. Promouvoir le système de classification des fonctions analytiques	49
3.3.1.2. Un plan pluriannuel de suppression de l'écart salarial.....	50
3.3.1.3. Lutter contre les pièges à l'emploi pour les femmes	51
3.3.1.3.1. Mieux informer les travailleurs/euses à temps partiel	51
3.3.1.3.2. Améliorer l'accès à l'emploi et les conditions de travail des femmes peu scolarisées.....	51
3.3.2. Soutenir les femmes indépendantes	52
3.3.3. Améliorer l'accès des femmes à la formation continue	52
3.3.4. Poursuivre la réflexion sur l'individualisation des droits.....	52
3.3.5. Lutter contre la discrimination liée à la grossesse et à la parentalité sur le lieu de travail	52
3.3.6. Assurer le Gender mainstreaming dans l'emploi.....	53
3.4. Lutter contre les discriminations	53
3.4.1. Mettre en œuvre les outils de lutte contre les discriminations à l'embauche	53
3.4.2. Favoriser une politique de diversité dans le secteur de l'emploi	57
3.4.2.1. Label égalité diversité	57
3.4.2.2. Réseau "égalité diversité"	58
3.4.2.3. Augmenter le taux d'emploi chez les personnes d'origine étrangère et les autres publics fragilisés.....	58
3.4.3. Insérer les clauses de bonne conduite et de non-discrimination dans les conventions collectives de travail.....	59
3.4.4. Assises de l'Interculturalité	59
3.5. Augmenter le taux d'emploi pour les + de 50 ans	60
3.5.1. Campagne de sensibilisation pluri-annuelle	60
3.5.2. Renforcement du complément de reprise du travail	61
3.5.3. Projet DECAVA	61
3.5.4. Améliorer le sort des travailleurs âgés dans le cadre des restructurations	62
3.5.5. Portail restructuration	63
3.5.6. La réforme du Fonds de l'expérience professionnelle	63
3.6. Le travail des étudiants.....	63
4. L'accès à l'emploi des demandeurs d'asile ou personnes régularisables	64
5. Lutter contre les pièges à l'emploi	66

IV. Meer werk.....	68
1. Vermindering van de arbeidskost.....	68
1.1. vereenvoudiging van de banenplannen	68
1.2. De aanwerving van jongeren en oudere werk- lozen bevorderen door het versterken van de activering van werkloosheidsuitkeringen...	70
1.3. Versterking van de vermindering voor lage lonen	72
2. Meer banen in de non profit sector	72
2.1. De sociale Maribel ontwikkelen	72
2.1.1. Een nieuwe Maribel uit de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing....	73
2.1.2. Een gelijkwaardig bedrag voor de openbare sector.....	73
2.1.3. Een verhoging van de patronale bijdrage- vermindering Sociale Maribel.....	73
2.2. De non-profitsector blijven ontwikkelen	74
3. De dienstensector ontwikkelen	75
3.1. De dienstencheques bevorderen.....	75
3.1.1. Banen die beter worden betaald en van hoge kwaliteit zijn.....	76
3.1.2. Investeren in de opleiding van diensten- cheque werknemers	77
3.1.3. Diensten toegankelijk maken voor iedereen, ook de lage inkomens	78
3.1.4. De strijksector in het dienstencheque- systeem verbeteren	79
3.1.5. De controle op de dienstencheque- ondernemingen opdrijven.....	80
3.1.6. Erkenningsvoorwaarden van de dienstencheques versterken	82
3.1.7. De financiële situatie van de diensten- cheque-onderneming opvolgen.....	82
3.1.8. Uitbreiding van de activiteiten dienstencheques	83
3.2. PWA stelsel verbeteren	84
3.2.1. Annualisering van PWA-activiteiten	84
3.2.2. Versoepeling van de voorwaarden om te werken in het PWA	84
3.2.3. Uitbreiding van het akenpakket van de PWA's.....	85
3.2.4. Budgettaire maatregelen	85
4. De oprichting van nieuwe ondernemingen stimuleren	86
4.1. Participatiefonds: verbetering van de start- lening van het participatiefonds.....	86
4.2. De creatie van een zelfstandige activiteit stimuleren	86
5. Een “boost” voor groene jobs	87
6. Uitzendarbeid verbeteren.....	89
6.1. Omzetten van de richtlijn 2008/104/CE	89
6.2. De wetgeving moderniseren.....	90
V. Meer veiligheid en kwaliteit in het werk.....	90
1. De nationale strategie voor veiligheid en welzijn op het werk uitvoeren	90
1.1. Verbetering van de arbeidsomstandigheden ..	91
1.1.1. De specifieke risico's verminderen	91
1.1.1.1. De psychosociale risico's.....	91

IV. Plus d'emplois	68
1. Diminution du coût du travail.....	68
1.1. Simplification des plans d'embauche.....	68
1.2. Favoriser l'embauche de jeunes et de chômeurs âgés par le renforcement de l'acti- vation des allocations de chômage	70
1.3. Renforcement des réductions bas salaires ..	72
2. Augmentation des emplois dans le non-marchand.....	72
2.1. Développer le Maribel social.....	72
2.1.1. Un nouveau Maribel	73
2.1.2. Un montant équivalent pour le secteur public	73
2.1.3. Une augmentation de la réduction de cotisation patronale Maribel social	73
2.2. Continuer à développer le secteur non-marchand	74
3. Développer les titres-services et les services ALE.....	75
3.1. Développer les titres-services	75
3.1.1. Des emplois mieux rémunérés et de qualité	76
3.1.2. Investir dans la formation des travailleurs titres-services.....	77
3.1.3. Des services accessibles pour tous, même les plus bas revenus	78
3.1.4. Améliorer le secteur du repassage dans le système des titres-services	79
3.1.5. Le renforcement du contrôle sur les entreprises titres-services	80
3.1.6. Le renforcement des conditions d'agrément titres-services	82
3.1.7. Le suivi de la situation financière des entreprises titres-services	83
3.1.8. L'extension des activités titres-services.....	83
3.2. Améliorer le système des ALE	84
3.2.1. Annualisation des heures de travail ALE	84
3.2.2. Assouplir les conditions pour travailler en ALE	84
3.2.3. Élargir les missions des ALE	85
3.2.4. Mesures budgétaires	85
4. Stimuler la création d'une nouvelle entreprise....	86
4.1. Fonds de participation: amélioration du prêt lancement du Fonds de participation	86
4.2. Stimuler la création de son propre emploi	86
5. Doper les “emplois verts”	87
6. Améliorer le Travail intérimaire.....	89
6.1. Transposition de la directive 2008/104/CE ..	89
6.2. Modernisation de la législation.....	90
V. Plus de sécurité et de qualité dans l'emploi.....	90
1. Exécuter la stratégie nationale pour la sécurité et le bien-être au travail	90
1.1. Améliorer les conditions de travail	91
1.1.1. Diminuer les risques spécifiques	91
1.1.1.1. Les risques psychosociaux	91

1.1.1.2. bestrijden van alcohol en drugs.....	91
1.1.1.3. De bescherming van werknemers tegen brand verhogen	92
1.1.1.4. Maatregelen nemen ten aanzien van de thermische omgeving	92
1.1.1.5. De toestand voor de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen verbeteren....	92
1.1.1.6. De waakzaamheid ten aanzien van de gevaarlijke producten versterken ..	93
1.1.1.7. De opkomende risico's het hoofd bieden	93
1.1.2. De werknemers uit risicogroepen als doelgroep nemen.....	94
1.1.2.1. De oudere werknemers als doelgroep nemen.....	94
1.1.2.2. De uitzendkrachten	94
1.1.2.3. De preciaire werknemers.....	94
1.2. De sensibilisatie en de begeleiding van werkgevers en werknemers verhogen	95
1.2.1. De situatie van de kleine en middelgrote ondernemingen verbeteren	95
1.2.2. De externe preventiediensten versterken	96
1.2.3. De opleiding van de preventiadviseurs versterken	97
1.2.4. De problematiek van de eerste werknemer in kaart brengen	97
1.2.5. Inspectie en sensibilisatie combineren....	97
1.3. Preventie en vergoeding van beroepsziekten verbeteren	99
1.3.1. Een betere begeleiding in het gezondheidstoezicht van de werknemer, vanaf de stage in de onderneming tot na de actieve loopbaan	100
1.3.2. Synergieën inzake gezondheid en welzijn van de werknemer ontwikkelen.....	101
1.3.3. De onderaangifte in het kader van beroepsziekten bestrijden	101
1.4. De bescherming in geval van arbeidsongevallen.....	102
1.4.1. Onderaangifte van arbeidsongevallen ...	102
1.4.2. Regeling van de ongevallen die aan personen die een opleiding volgen	102
1.4.3. Verhoogde bescherming tegen arbeidsongevallen: Verzwaard risico	103
2. Nieuw beleid inzake arbeidsduur en gezins- en beroepsleven verzoenen	103
3. Een performanter sociaal overleg	105
3.1. Cijfers	105
3.2. De sociale bemiddeling in de sectoren	105
3.3. Het landschap van de paritaire comités vereenvoudigen en moderniseren: een stand van zaken	106
3.4. Herenakkoord	107
4. Een rigoureuus werkgelegenheidsbeleid voeren en de fraude bestrijden.....	108
4.1. Enkele cijfers	109

1.1.1.2. Lutter contre l'alcool et les drogues.	91
1.1.1.3. Renforcer la protection des travailleurs contre l'incendie	92
1.1.1.4. Prendre des mesures relatives aux ambiances thermiques	92
1.1.1.5. Améliorer la situation pour les chantiers temporaires ou mobiles ...	92
1.1.1.6. Renforcer la vigilance face aux produits dangereux.....	93
1.1.1.7. Faire face aux risques émergents....	93
1.1.2. Cibler les groupes de travailleurs à risque	94
1.1.2.1. Cibler les travailleurs âgés	94
1.1.2.2. Les travailleurs intérimaires	94
1.1.2.3. Les travailleurs précaires	94
1.2. renforcer la sensibilisation et l'accompagnement des employeurs et des travailleurs	95
1.2.1. Améliorer la situation dans les petites et moyennes entreprises	95
1.2.2. Renforcer les services externes de prévention	96
1.2.3. Renforcer la formation des conseillers en prévention	97
1.2.4. Appréhender la problématique du premier travailleur.....	97
1.2.5. Combiner inspection et sensibilisation ..	97
1.3. Améliorer la prévention et l'indemnisation des maladies professionnelles	99
1.3.1. Un meilleur accompagnement de la surveillance de la santé des travailleurs, depuis le stage en entreprise jusqu'au-delà de la vie active	100
1.3.2. Développer les synergies en matière de santé et de bien-être des travailleurs ..	101
1.3.3. Lutter contre les sous-déclarations dans le cadre des maladies professionnelles.....	101
1.4. La protection en cas d'accident du travail.....	102
1.4.1. Sous-déclaration des accidents du travail.....	102
1.4.2. Règlement des accidents qui surviennent aux personnes en formation.....	102
1.4.3. Renforcement en matière de protection relative aux accidents du travail: Risque aggravé.....	103
2. Une nouvelle gestion du temps de travail et une meilleure conciliation entre vie familiale et la vie professionnelle.....	103
3. Une concertation sociale plus performante	105
3.1. Chiffres	105
3.2. La conciliation dans les secteurs	105
3.3. Simplifier et moderniser le paysage des commissions paritaires: un état des lieux	106
3.4. Gentlemen's agreement	107
4. Mener une politique de l'emploi rigoureuse et lutter contre la fraude	108
4.1. Quelques chiffres.....	109

4.2. Een efficiënter gebruik van de databanken..	110
4.3. De strijd tegen de grensoverschrijdende sociale fraude.....	111
4.4. Nieuwe maatregelen.....	112
4.5. Hoofdelijke aansprakelijkheid.....	113
5. Modernisering van het arbeidsrecht	115
5.1. Het statuut arbeider – bediende	115
5.2. Modernisering van het arbeidsrecht.....	117
DEEL 2 : GELIJKE KANSEN	118
I. Inleiding	118
II. De gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen	119
1. De effectiviteit van de gendermainstreaming verbeteren	119
2. Strijden tegen partnergeweld en geweld tegen vrouwen	121
2.1. Een nieuw plan ter bestrijding van het geweld tegen vrouwen.....	121
2.2. Nationale website over partnergeweld	122
2.3. Migrantenvrouwen en partnergeweld	122
2.4. Studie naar fysiek, psychisch en seksueel gendergerelateerd geweld	122
2.5. Opleiding van bemiddelaars: analyse van de haalbaarheid van een standaardmodule.....	123
2.6. Algemene sensibiliseringacties, observatorium en statistieken.....	123
3. Vooral de alleenstaande ouders ondersteunen	123
4. Beter rekening houden met de genderdimensie in de asielprocedure	124
5. Nadenken over de nood wettelijke bepalingen in te voeren over seksisme.....	124
6. Een evenwichtige vertegenwoordiging mannen-vrouwen bevorderen in adviesorganen en raden van bestuur.....	125
7. De genderstudies bevorderen aan de Belgische universiteiten.....	126
III. Interculturaliteit bevorderen	126
Inleiding	126
1. De doelstellingen	126
2. Werkwijze	127
3. Partners	130
IV. Alle vormen van discriminatie bestrijden.....	130
1. De wetten van 10 mei 2007 in werking stellen.....	130
2. De strijd tegen racisme en xenofobie stimuleren.....	131

4.2. Utilisation plus efficace des banques de données	110
4.3. La lutte contre la fraude sociale transfrontalière	111
4.4. Nouvelles mesures	112
4.5. Responsabilité solidaire	113
5. Moderniser le droit du travail.....	115
5.1. Le statut ouvriers - employés.....	115
5.2. Moderniser le droit du travail.....	117
PARTIE 2: ÉGALITE DES CHANCES.....	118
I. Introduction	118
II. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.....	119
1. Assurer l'effectivité du gendermainstreaming	119
2. Lutter contre les violences entre partenaires et les violences faites aux femmes.....	121
2.1. Un nouveau plan de lutte contre les violences faites aux femmes	121
2.2. Site web national traitant de la violence entre partenaires.....	122
2.3. Les femmes immigrées et la violence entre partenaires.....	122
2.4. Étude relative à la violence physique, psychique et sexuelle liée au genre	122
2.5. Formation des intervenants: analyse de la faisabilité d'un module standardisé	123
2.6. Actions générales de sensibilisation, observatoire et statistiques.....	123
3. Soutenir particulièrement les chefs de familles monoparentales.....	123
4. Mieux prendre en compte la dimension genre dans la procédure d'asile	124
5. Mener une réflexion quant à la nécessité de légiférer sur le sexisme	124
6. Promouvoir une représentation équilibrée hommes-femmes dans les organes d'avis et dans les conseils d'administration.....	125
7. Encourager les études genre dans les universités belges	126
III. Promouvoir l'Interculturalité	126
Introduction.....	126
1. Les objectifs.....	126
2. Méthode de travail	127
3. Partenaires	130
IV. Lutter contre toutes les discriminations.....	130
1. Mise en application des lois du 10 mai 2007	130
2. Stimuler la lutte contre le racisme et la xénophobie	131

3. Discriminatie bestrijden op rond van seksuele geaardheid.....	132
4. Vechten tegen discriminatie van personen met een handicap	135
5. Bijzondere aandacht schenken aan meervoudige discriminatie.....	135
6. Vechten tegen discriminatie van Roma en woonwagenbewoners	135
 V. Modernisering van de strijd tegen discriminatie en de promotie van diversiteit	136
1. Strijden tegen haat verspreid op het internet ..	136
2. Een Interfederaal Centrum oprichten	137
3. Het Federaal Impulsfonds voor het Migranten-beleid een juridische basis geven.....	138
 DEEL 3 : BELGISCHE VOORZITTERSCHAP — INTERNATIONALE ACTIE.....	138
I. Een ambitieus Europees tewerkstellingsbeleid.....	138
II. Een ambitieus Europees gelijke kansen beleid.....	143
III. Een ambitieus Europees diversiteitsbeleid	145

3. Lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle	132
4. Lutter contre les discriminations à l'égard des personnes handicapées.....	135
5. Accorder une attention particulière aux discriminations multiples.....	135
6. Soutenir et renforcer la lutte contre les discriminations à l'égard des Roms et les gens du voyage	135
 V. Modernisation de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité	136
1. La lutte contre la haine propagée sur internet	136
2. La mise en place du Centre interfédéral	137
3. Donner une assise juridique au fonds d'impulsion à la politique des immigrés.....	138
 PARTIE 3 : LA PRESIDENCE BELGE — L'ACTION INTERNATIONALE.....	138
I. Une politique européenne ambitieuse en matière d'emploi	138
II. Une politique européenne ambitieuse en matière d'égalité des chances	143
III. Une politique européenne ambitieuse en matière de diversité	145

DEEL 1

Het tewerkstellingsplan

I. INLEIDING: DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË

1. Van de financiële crisis...

De term “financiële crisis” is wellicht de vaakst neergeschreven en uitgesproken term van het afgelopen jaar. Het BBP van bijna alle vermogende landen is sinds de jaren '30 nog nooit zo hard gedaald. Regeringen en internationale organisaties hebben erop gereageerd via de ontwikkeling van relanceplannen. De regelmatige vergaderingen van de G20 met het oog op de hervorming van de financiële structuur op wereldniveau en het bereiken van een nieuw evenwicht in het internationale bestuur, de Internationale Arbeidsconferentie die het Wereldpact voor de Werkgelegenheid heeft goedgekeurd, de reflectiedagen over het nieuwe Charter voor een Duurzame Economische Activiteit, voorgezeten door de Oeso, en de groeiende bezorgdheid over het klimaat- en energievraagstuk in het perspectief van de Conferentie van Kopenhagen maar ook daarbuiten, het toont allemaal aan dat 2009 een uitzonderlijk jaar is geweest.

België werd inderdaad niet gespaard door de crisis. Tot voor kort werden de voorspellingen over het groeipercentage van het BBP regelmatig herzien, namelijk van de hypothese van -1,2% voorzien bij de opmaak van de begroting 2009 tot die van -3,8% aangekondigd door het IMF en het Planbureau in mei, tot deze laatste zijn voorspelling weer naar boven omhoog (-3,1%) in de economische begroting van september en de Europese Commissie deze tendens begin november bevestigde (-2,9%).

De weerslag van de economische en financiële crisis heeft de zeer gunstige dynamiek van 2007 en 2008 op de arbeidsmarkt gefnuikt, dynamiek waarbinnen meer dan 149 000 (77 400 en 71 200 volgens het Federaal Planbureau) jobs werden gecreëerd. Op internationaal vlak heeft onze arbeidsmarkt, die sommigen regelmatig verwijten extreem rigide te zijn, de crisis tamelijk goed weerstaan: tussen september 2008 en september 2009 heeft de werkloosheidsgraad in België een van de minste stijgingen gekend van alle lidstaten van de EU. Die ging van 7,3% naar 7,9%, of een stijging met +0,6 procentpunt. In de eurozone en de EU-27, bedroeg de stijging gemiddeld 2,0 tot 2,1%. Er zijn aanwijzingen dat de werkloosheidsgraad zich lijkt te stabiliseren sinds maart, moment waarop de tijdelijke werkloosheid met zijn 313 000 betrokken arbeiders het vaakst werd benut. Die evoluties bewijzen dat de maatregelen die de laatste jaren werden genomen, zoals het plan voor de begelei-

PARTIE 1

Le plan pour l'emploi

I. INTRODUCTION: LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

1. De la crise financière...

Le terme “crise financière” est vraisemblablement celui qui aura été le plus écrit et prononcé au cours de l'année écoulée. Le PIB de presque tous les pays riches a chuté d'une ampleur inconnue depuis les années '30. Les gouvernements et organisations internationales y ont répondu en déployant des plans de relance. Les réunions régulières du G20 visant à réformer l'architecture financière mondiale et à rééquilibrer la gouvernance internationale, la Conférence de l'OIT qui a adopté un Pacte Mondial pour l'Emploi, les réflexions présidées par l'OCDE sur une nouvelle Charte pour une Activité Economique Durable et la préoccupation croissante des enjeux climatiques et énergétiques dans la perspective de la Conférence de Copenhague et au-delà sont autant de signes qui montrent que l'année 2009 aura été exceptionnelle.

La Belgique n'a bien entendu pas été épargnée par la crise. Jusqu'il y a peu, les estimations relatives au taux de croissance du PIB étaient régulièrement revues depuis l'hypothèse de -1,2% prévu dans la confection du budget 2009 aux -3,8% annoncés par le FMI et le Bureau du Plan en mai avant que celui-ci ne revoie sa prévision (-3,1%) dans son budget économique de septembre) et que la Commission européenne confirme début novembre cette tendance (-2,9%).

Les répercussions de la crise économique et financières sur le marché du travail ont cassé la dynamique très favorable des années 2007 et 2008 au cours desquelles plus de 149 000 (77 400 et 71 200 selon le Bureau fédéral du Plan) emplois ont ainsi été créés. Cependant, dans une perspective internationale, notre marché du travail que certains décrivent fréquemment pour être excessivement rigide a plutôt bien résisté: entre septembre 2008 et septembre 2009, le taux de chômage de la Belgique a connu l'une des plus faibles progressions des États membres de l'UE, celui-ci passant de 7,3% à 7,9%, soit +0,6 point de %. En moyenne, dans la zone euro et l'UE-27, la progression a été de 2,0-2,1%. Le taux de chômage a montré des signes de stabilisation à partir de mars, moment où le chômage temporaire a été le plus sollicité, visant 313 000 ouvriers. Ces évolutions témoignent de l'efficacité non seulement des mesures

ding en opvolging van werkzoekenden, de strijd tegen de financiële werkloosheidsvallen, de vermindering van de arbeidskost, maar dat ook de maatregelen die onlangs werden genomen in het kader van het relanceplan en ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord, zeer efficiënt zijn, zonder natuurlijk de drie maatregelen te vergeten die in juni dit jaar werden goedgekeurd en die de bovenstaande maatregelen hebben aangevuld. Het succes van die laatste maatregelen lijkt te blijven groeien: tussen eind juni en eind oktober hebben 1 320 ondernemingen belangstelling voor een aanwending van die laatste twee maatregelen laten blijken. De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden werd in september 2009 toegepast op 4 695 werknemers en het crisistijdscrediet in dezelfde maand op 2 137 werknemers. Wat de eerste maatregel betreft, is het wachten tot eind december voor een eerste evaluatie kan worden gemaakt.

2. naar een crisis van de werkgelegenheid...

Maar we mogen niet op onze lauweren rusten. We zijn ons goed bewust van het drama waarmee werknemers dagelijks worden geconfronteerd, als hun onderneming wordt geherstructureerd of failliet gaat, of van de drama's voor de werklozen die hun kansen op een job telkens weer zien slinken.

Werk wordt in zulke tijden van crisis nog vaker dan tevoren beschouwd als een mogelijke ankerplek voor iedereen, als een vector van sociale integratie, los van het feit dat er een loon mee gepaard gaat die mensen de kans biedt tegemoet te komen aan verplichtingen, noden en wensen en die een zekere zekerheid biedt, noodzakelijk voor de ontwikkeling van nieuwe projecten.

De arbeidsmarkt werd de laatste 12 maanden zwaar op de proef gesteld. Tussen januari en september is het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden met 7% gestegen in vergelijking met dezelfde periode het jaar ervoor, zodat in september 444 919 werkzoekenden werden opgetekend. Gemiddeld 1 arbeider op 5 was tijdelijk werkloos (tegenover 1 op 10 het jaar ervoor). Zonder het te hebben over de verschillende maatregelen die werden genomen ter ondersteuning van het inkomen van de personen die het meest getroffen worden door de crisis, hebben de automatische stabilisatoren in dat opzicht ten volle hun rol gespeeld. Het aantal faillissementen is met 14% gestegen en dat heeft op een jaar tijd een extra banenverlies van 24% uitgelokt.

De effecten van de crisis zijn ook erg verschillend per regio. Voor de eerste 9 maanden van 2009, en vergeleken met dezelfde periode in 2008, is het gemiddeld aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden gestegen met 14,5% in Vlaanderen, tegenover 2,3% in Wallonië en 4,9% in Brussel. Vlaanderen blijkt dus gevoeliger te

prises au cours des dernières années comme le plan d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi, la lutte contre les pièges financiers à l'emploi et les réductions du coût du travail, mais aussi et surtout de l'efficacité des mesures plus récentes prises dans le cadre du plan de relance et en exécution de l'accord interprofessionnel, sans oublier les trois mesures adoptées en juin dernier qui les ont complétées. Le succès de ces dernières semble croissant: entre la fin juin et la fin octobre 2009, 1 320 entreprises avaient manifesté leur souhait d'utiliser ces deux dernières mesures. La suspension de l'exécution du contrat de travail pour les employés a été appliquée à 4 695 travailleurs en septembre 2009 et le crédit-temps de crise à 2 137 travailleurs au cours du même mois. Quant à la première mesure, il faudra attendre la fin du mois de décembre pour disposer d'une première évaluation.

2. à la crise de l'emploi...

Cependant, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. Nous sommes bien conscients du drame que vivent au quotidien les travailleurs à qui on annonce une restructuration ou une faillite de leurs entreprises ou aux sans-emploi qui voient leur perspective de décrocher un emploi se réduire.

L'emploi est encore plus perçu dans une telle période de crise comme une balise pour chacun, un vecteur d'intégration sociale, sans compter qu'il s'accompagne d'un salaire permettant de répondre à des impératifs et d'assouvir des besoins et des envies tout en offrant une certaine sécurité nécessaire aux projets futurs.

Au cours des 12 derniers mois, le marché du travail fut mis à rudes épreuves. Entre janvier et septembre, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés a augmenté de 7,0% par rapport à la même période de l'année dernière si bien qu'on recensait 444 919 demandeurs d'emploi en septembre. En moyenne 1 ouvrier sur 5 a été en chômage temporaire (contre 1 sur 10 l'année précédente). De ce point de vue et sans même parler des diverses mesures prises en soutien du revenu des personnes les plus fragilisées par la crise, les stabilisateurs automatiques ont joué à plein. Le nombre de faillites a augmenté de 14% et celles-ci ont entraîné la perte d'emploi de 24% en plus sur une année.

Les effets de la crise sont aussi très différenciés d'une région à l'autre. Sur les 9 premiers mois de 2009, et comparativement à la même période en 2008, le nombre moyen de demandeurs d'emploi indemnisés a ainsi progressé de 14,5% en Flandre, contre 2,3% en Wallonie et 4,9% à Bruxelles. La Flandre s'avère donc

zijn voor de conjunctuur dan de andere gewesten. In absolute cijfers ligt de stijging van het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden op één jaar tijd (september 2009 tegenover september 2008) 5 keer hoger: meer dan 25 055 in Vlaanderen tegenover 5 448 in Wallonië en 5 452 in Brussel.

2009 is dus over het algemeen beschouwd een jaar waarin 34 600 arbeidsplaatsen verloren gingen door de ontwikkelingen die de fabrieksindustrie, de bouwindustrie, de diensten aan ondernemingen, de transportsector en de financiële diensten hebben doorgemaakt. De sectoren die niet onderhevig zijn aan de conjunctuur, hebben natuurlijk beter weerstand geboden, meer zelfs, ze bleven meer banen creëren, zoals in de gezondheidssector, de maatschappelijke dienstverlening en de onderwijssector.

Zonder het dienstencheque-stelsel had de situatie nog erger kunnen worden. Ondanks de crisis werden volgens de beschikbare schattingen in 2009 immers al 10 000 jobs gecreëerd (tegenover 12 000 in 2008). Het gaat wel degelijk om een netto jobcreatie, met andere woorden na aftrek van de jobs die volgens de methodologie van kracht voor de opmaak van nationale rekeningen, het gevolg zijn van de "regularisatie" van personen die voordien in de informele economie werkzaam waren. Dit zegt niet alleen iets over het maatschappelijk nut van het stelsel, maar ook over zijn rol als buffer op de arbeidsmarkt.

De NBB schatte in juni jongstleden dat de tewerkstellingsgraad van 62,4% die werd bereikt in 2008, dit jaar zou terugvallen tot 61,2% en onder de 60% zou duiken in 2010 indien er geen nieuwe maatregelen werden genomen.

3. Analyse van de werkgelegenheidsgraad

3.1. De jongeren zijn de eerste slachtoffers van de crisis

De integratie van jongeren is een structureel probleem. In alle gewesten van het land, en in de eurozone in ruimere zin, ligt de werkloosheidsgraad bij de jongeren veel hoger dan die van de totale bevolking (ze ligt in Vlaanderen 3 keer hoger dan die van de totale bevolking, 2,6 keer in Wallonië, 1,6 keer in Brussel, 2,6 keer in België en 2,1 keer in de eurozone).

De crisis treft de jongeren hard, vooral de laaggeschoolde jongeren en zij die al zonder werk zitten, en in die mate dat die groepen het risico lopen in de structurele werkloosheid te verzeilen waar ze moeilijk weer uit kunnen raken.

plus sensible à la conjoncture que les deux autres régions. En chiffres absolus, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés à un an d'écart (septembre 2009 par rapport à septembre 2008) y est 5 fois supérieure: plus 25 055 en Flandre contre 5 448 en Wallonie et 5 452 à Bruxelles.

Ainsi, au total, 2009 serait une année marquée par une destruction de 34 600 postes de travail suite aux développements rencontrés dans l'industrie manufacturière, la construction, les services aux entreprises, le transport et les services financiers. Bien entendu, les secteurs indifférents à la conjoncture ont mieux résisté, voire continué à créer des emplois comme dans la santé et action sociale ou l'éducation.

La situation aurait aussi pu être aggravée sans le système des titres-services: en effet, en dépit de la crise, 10 000 emplois auraient encore été créés en 2009 selon les estimations disponibles (12 000 en 2008). Il s'agit bien d'une création nette de postes de travail, c'est-à-dire après déduction de ceux qui, selon la méthodologie en vigueur pour l'élaboration des comptes nationaux, correspondent à des "régularisations" de personnes préalablement occupées dans l'économie informelle. Cela rend compte non seulement de l'utilité sociale du dispositif mais aussi de l'effet tampon qu'il joue sur le marché du travail.

En juin dernier, la BNB estimait que le taux d'emploi de 62,4% atteint en 2008 reculerait à 61,2% cette année et passerait sous les 60% en 2010 si aucune nouvelle mesure n'était décidée.

3. Analyse du taux d'emploi

3.1. Les jeunes sont les premières victimes de la crise

L'insertion des jeunes est un problème structurel. Dans toutes les régions du pays et plus largement en moyenne dans la zone euro, le taux de chômage des jeunes est largement supérieur à celui de l'ensemble de la population (le ratio est de 3 en Flandre, 2,6 en Wallonie, 1,6 à Bruxelles, 2,6 en Belgique et 2,1 dans la zone euro).

La crise affecte les jeunes et plus particulièrement les moins qualifiés et ceux qui sont déjà sans emplois dans la mesure où ces groupes risquent de plonger dans le chômage structurel dont il est dur de s'extirper.

De werkloosheidsgraad van de min 25-jarigen is bijna twee keer zo snel gestegen (+12%) dan de globale werkloosheidsgraad.

Bovendien is de evolutie des te meer verontrustend in Vlaanderen, aangezien de stijging daar 28,9% bedraagt (en zelfs 47% bij de mannen) tegenover 4,8% in Wallonië en 4,5% in Brussel, gewesten waar de structurele werkloosheid van jongeren weliswaar gevoelig hoger ligt.

Deze jongeren, die over het algemeen met weinig beroepservaring op de arbeidsmarkt belanden, worden geconfronteerd met een dalend aantal jobs, hoewel er nog steeds veel vacatures openstaan voor knelpuntberoepen. De situatie is nog ernstiger voor de laaggeschoolden. Voor hen duurt het in normale tijden al minstens twee jaar om een job van minstens 6 maanden vast te krijgen. Ter vergelijking, 63% van de middelmatig geschoolde jongere vindt zo'n job in het jaar na het behalen van het diploma, bij de hogeschoolden is dat 83%. In tijden van diepe crisis voor de werkgelegenheid, moeten die percentages noodzakelijkerwijs naar beneden worden herzien.

Zo moeten bij de 93 500 werknemers die volgens het Federaal Planbureau in 2009 en 2010 hun job zouden kunnen verliezen, nog eens een groot aantal jongeren worden geteld, zodat het aantal werklozen, zonder nieuwe maatregelen, de komende twee jaar met 152 300 eenheden kan stijgen als het beleid niet verandert.

We kunnen het ons niet veroorloven deze "verloren generatie" in de steek te laten door ze in de structurele werkloosheid te laten belanden. België zal iedereen nodig hebben om de kansen van het herstel aan te grijpen, om het hoofd te bieden aan de nakende daling van de actieve beroepsbevolking ten gevolge van de demografische schok en om aldus zijn sociaal model te vrijwaren.

3.2. De werkgelegenheid van de vrouwen biedt beter weerstand aan de crisis al zijn er risico's in de nabije toekomst

Tijdens de voorbije jaren werden steeds meer vrouwen tewerkgesteld. Van de 320 700 banen die tussen 2000 en 2008 werden gecreëerd, werden er 244 300 ingenomen door vrouwen (+14% tegenover +3,2 voor de mannen). In België hebben meer vrouwen voordeel gehaald uit de jobcreatie dan in rest van de EU; 76% van de nieuwe jobs werden ingenomen door vrouwen, tegenover ongeveer 60% in de EU.

Ondanks de creatie van zoveel jobs, ligt de tewerkstellingsgraad van vrouwen (56,2% in 2008) en mannen (68,2%) nog steeds ver achterop in vergelijking met de EU-27 (59,1% en 72,8%).

Le taux de chômage des moins de 25 ans a augmenté presque deux fois plus rapidement (+12%) que le taux de chômage global.

L'évolution est en outre encore plus inquiétante en Flandre puisque l'augmentation y est de 28,9% (et même 47% chez les hommes) contre 4,8% en Wallonie et 4,5% à Bruxelles, régions dans lesquelles le chômage structurel des jeunes est il est vrai sensiblement plus élevé.

Ces jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi généralement démunis d'expérience professionnelle font face à une situation de raréfaction des emplois malgré un nombre toujours important de postes vacants dans les fonctions critiques. La situation est encore plus grave pour les peu qualifiés qui, déjà en temps ordinaire, mettent au moins deux ans pour décrocher un emploi d'une durée d'au moins 6 mois. A titre de comparaison, les jeunes moyennement qualifiés sont 63% à décrocher un tel emploi dans l'année qui suit l'obtention du diplôme et les hauts qualifiés sont 83% dans ce cas. Dans un climat de crise profonde de l'emploi, ces pourcentages sont nécessairement revus à la baisse.

Ainsi, aux 93 500 travailleurs qui perdraient leur emploi en 2009 et 2010 selon le Bureau fédéral du Plan, viendraient s'ajouter un grand nombre de jeunes si bien que, sans mesures nouvelles, le nombre de chômeurs augmenterait à politiques inchangées de 152 300 unités au cours de ces deux années.

Nous ne pouvons nous permettre d'abandonner cette "génération perdue" dans un chômage structurel alors que la Belgique aura besoin de tous pour saisir les opportunités de la reprise, faire face à la contraction imminente de la population active qui annonce le choc démographique et par conséquent, préserver son modèle social.

3.2. Meilleure résistance de l'emploi féminin à la crise mais risque pour le futur

L'emploi féminin a connu une forte évolution au cours de ces dernières années. Sur les 320 700 emplois créés entre 2000 et 2008, 244 300 ont profité aux femmes (+14% contre +3,2 pour les hommes). Les créations d'emploi ont davantage profité aux femmes en Belgique que dans l'UE car 76% de ces nouveaux emplois ont été occupés par des femmes contre environ 60% pour l'UE.

Malgré les importantes créations d'emploi, les taux d'emploi féminin (56,2% en 2008) et masculin (68,2%) accusaient toujours un retard important par rapport à l'UE-27 (59,1% et 72,8%).

Ook al ligt de tewerkstellingsgraad van vrouwen van buitenlandse afkomst minder hoog dan die van de mannen van buitenlandse afkomst, zijn er ook meer vrouwen dan mannen onder hen die een job gevonden hebben (sinds 2005 (het eerste jaar waarvoor we over gegevens beschikken): +43,6% voor vrouwen afkomstig van derde-landen, +15,1% voor vrouwen uit andere landen van de EU-27 tegenover +22,2% en +11,7% voor de mannen).

Het percentage van vrouwen onder hen met een tijdelijke baan bedraagt evenwel 10,2% tegenover 6,6% bij de mannen. Bovendien hangt 81,3% vast aan dat tijdelijke statuut aangezien ze geen vaste baan te pakken kregen terwijl ze er wel een zochten (75% bij de mannen).

40,8% van de vrouwen werkt deeltijds tegenover 7,5% van de mannen. Vrouwen zijn over het algemeen minder ontevreden dan mannen over het feit dat ze geen vaste baan konden vinden (13,8% tegenover 17,2%). Toch werkt 60,3% onder hen (tegenover 35,8% bij de mannen) deeltijds om familiale of persoonlijke redenen (met inbegrip van de opvang van de kinderen of de begeleiding van volwassenen die niet kunnen werken).

De vrouwen bleven in een eerste fase redelijk goed gespaard van de crisis aangezien deze vooral de “mannensectoren” heeft getroffen (de bouw, de industrie, financiële diensten) en aangezien de gezondheidssector en de maatschappelijke dienstverlening waarin vooral vrouwen werkzaam zijn, de enige sectoren zijn waar men mensen bleef aanwerven. Maar ze riskeren nu pas getroffen te worden door de weerslag van de crisis.

In het tweede kwartaal van 2009 lag hun tewerkstellingsgraad 0,3 procentpunt hoger dan het jaar voordien terwijl die van de mannen met 1,5 procentpunt was gedaald.

Dit kan worden verklaard door twee factoren. Enerzijds ligt de werkloosheidsgraad bij de vrouwen hoger dan bij de mannen (7,6% tegenover 6,5% in 2008 (Eurostat)), en ook al wordt de kloof kleiner, op middellange termijn zal dit zo blijven. Anderzijds zijn de sectoren waaraan in de relanceplannen voorrang wordt gegeven, traditioneel “mannensectoren”, zoals de bouw, de automobielsector en de handel, al geldt dit minder voor de horeca.

Daarom bestaat er kans dat er meer tijd nodig is om hun werkloosheidsgraad te doen dalen en om vrouwen die ontmoedigd zijn, aan te zetten terug te keren naar de arbeidsmarkt. De tewerkstelling van vrouwen wordt al geconfronteerd met een hele reeks obstakels; deze extra moeilijkheden vereisen dan ook een bijzondere en voortdurende aandacht.

Même si les femmes d'origine étrangère présentent un taux d'emploi moins élevé que celui des hommes de même origine, elles sont aussi plus nombreuses que ces derniers à avoir trouvé un emploi (depuis 2005 (année la plus lointaine pour laquelle on dispose de données): +43,6% pour les femmes extracommunautaires, +15,1% pour les femmes d'autres pays de l'UE-27 contre +22,2% et +11,7% pour les hommes).

Cependant, elles sont 10,2% à occuper un emploi temporaire contre 6,6% des hommes. Par ailleurs, elles sont 81,3% à être cantonnées à ce statut parce qu'elles n'ont pu décrocher un emploi permanent alors qu'elles en cherchaient un (75% pour les hommes).

40,8% des femmes occupent un emploi à temps partiel contre 7,5% des hommes. Les femmes sont relativement moins nombreuses que les hommes à être insatisfaites parce qu'elles n'ont pu décrocher un emploi permanent (13,8% contre 17,2%). Cependant, elles sont 60,3% (contre 35,8% des hommes) à travailler à temps partiel parce qu'elles doivent assumer des responsabilités familiales ou personnelles (y compris, l'assistance d'enfants ou d'adultes en incapacité de travailler).

Si dans un premier temps, elles sont relativement épargnées par la crise dans la mesure où celle-ci a surtout frappé des secteurs masculins (construction, industrie, services financiers) et que la santé et l'action sociale où elles sont très présentes sont les seuls à avoir continué à embaucher, elles risquent de subir le contrecoup de la crise.

Leur taux d'emploi au 2e trimestre 2009 était de 0,3 point de pourcent supérieur à celui enregistré un an auparavant tandis que celui des hommes avait plongé de 1,5 point.

Cela s'explique par deux facteurs. D'une part, le taux de chômage féminin est plus élevé que celui des hommes (7,6% contre 6,5% en 2008 (Eurostat)) et même si l'écart se réduit, cela devrait perdurer dans le moyen terme. D'autre part, les secteurs qui sont privilégiés par les plans de relance sont traditionnellement masculins comme la construction, l'automobile ou le commerce. Ceci est un peu moins vrai pour l'horeca.

C'est pourquoi cela risque de prendre plus de temps pour réduire leur taux de chômage et pour inciter les femmes qui se sont découragées à revenir sur le marché du travail. Ces difficultés qui s'ajoutent aux obstacles de différentes natures qui pèsent sur l'emploi des femmes exigent une attention particulière et continue.

3.3. De tewerkstellingsmaatregelen voor senioren beginnen hun vruchten af te werpen

De werkloosheidsgraad van oudere personen tussen 25 en 54 jaar in België verschilt niet van het gemiddelde van de EU-15: tijdens de eerste drie kwartalen van 2008, had iets meer dan 80% van de personen uit die leeftijdscategorie een job. We tellen in België daarentegen veel minder actieve jongeren en senioren. De tewerkstellingsgraad van de jongeren toont zelfs een lichte dalende tendens door het stijgend aantal jongeren dat voort studeert en doordat de studies langer duren. Van de landen van de EU-15 ligt alleen in Italië, Griekenland en Luxemburg het percentage van jongeren die aan het werk zijn, lager dan in België; waar het slechts op 27% uitkomt. Wat de oudere personen tussen 55 en 64 jaar betreft, is in België slechts 1 op de 3 actief op de arbeidsmarkt, wat het laagste percentage van de EU-15 is.

Al is slechts een derde van de 55-jarigen en ouder in België tewerkgesteld, is dat percentage in vergelijking met het begin van het decennium toch gevoelig gestegen, met ongeveer 8 procentpunt. Deze stijging is met name te danken aan een reeks maatregelen die het vroegtijdige verlaten van de arbeidsmarkt moeten voorkomen. Zo werd sinds 1997 de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen geleidelijk opgetrokken: in januari 2009 ging hij, conform de pensioengerechtigde leeftijd bij de mannen, van 64 naar 65 jaar. Ook de leeftijd om aanspraak te maken op het statuut van een oudere werkloze die niet op zoek is naar werk, werd opgetrokken: sinds 2004 ligt deze op 58 jaar, op enkele uitzonderingen na die verband houden met de duur van de loopbaan. In het kader van het Generatiepact goedgekeurd in december 2005, werden de mogelijkheden om een beroep te doen op prepensioen bovendien beperkt, en genieten de personen die na hun 62ste nog actief zijn, of die een loopbaan van minstens 44 jaar achter de rug hebben, sinds 2007 van een bonus bij de berekening van hun pensioen. In december 2008 ontvingen zo'n 29 000 gepensioneerden een pensioenbonus.

De gevolgen van die maatregelen zijn deels te merken aan de evolutie van het gebruik van de verschillende stelsels om vervroegd uit de arbeidsmarkt te stappen, zoals de regeling voor de oudere werklozen, het prepensioen, het tijdskrediet. Het percentage van de prepensioenen is voor de oudere bevolking tussen 55 en 64 jaar tussen 2000 en 2008 afgenomen, van 10,1 naar 8,7%. In 2006 begon het aantal oudere werklozen die vrijgesteld zijn van het zoeken naar werk te dalen en die trend zette zich in 2008 voort. Hoewel het aantal voltijdse tijdskredieten (de volledige loopbaanonderbreking in de

3.3. Des mesures pour l'emploi des seniors qui commencent à payer

Le taux d'emploi des personnes âgées de vingt-cinq à cinquante-quatre ans en Belgique ne diffère pas de la moyenne de l'UE-15: au cours des trois premiers trimestres de 2008, un peu plus de 80% des personnes de cette tranche d'âge occupaient un emploi. On dénombre, en revanche, beaucoup moins de jeunes et de seniors actifs en Belgique. Le taux d'emploi des premiers présente même une légère tendance baissière en raison de la proportion accrue de jeunes qui suivent des études supérieures et du prolongement de la durée de celles-ci. Parmi les pays de l'UE-15, ce n'est qu'en Italie, en Grèce et au Luxembourg que la proportion des jeunes en emploi est inférieure à celle de la Belgique, où elle ne s'élève qu'à 27%. Quant aux personnes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans, une sur trois seulement est occupée sur le marché du travail en Belgique, soit la proportion la plus faible de l'UE15.

Même si un tiers seulement des personnes âgées de cinquante-cinq ans et plus sont occupées en Belgique, cette proportion a sensiblement augmenté depuis le début de la décennie, de quelque 8 points de pourcentage. Cette hausse a été la conséquence notamment de la mise en oeuvre d'une série de mesures visant à prévenir la sortie précoce du marché du travail. Ainsi, l'âge légal de la retraite des femmes a été progressivement revu à la hausse depuis 1997: en janvier 2009, il est ainsi passé de soixante-quatre à soixante-cinq ans, comme celui des hommes. L'âge permettant de prétendre au statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi a également été relevé: il est fixé à cinquante-huit ans depuis 2004, à quelques exceptions près ayant trait à la durée de la carrière. En outre, dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations adopté en décembre 2005, les possibilités de recours à la prépension ont été limitées, et les personnes qui demeurent actives après l'âge de soixante-deux ans, ou à l'issue d'une carrière d'au moins quarante-quatre ans, bénéficient, depuis 2007, d'un bonus dans le calcul de leur pension. En décembre 2008, quelque 29 000 retraités ont perçu un tel bonus de pension.

L'incidence de ces mesures se reflète en partie dans l'évolution de l'utilisation des différents régimes de sortie anticipée du marché du travail que sont le système des chômeurs âgés, les prépensions et les crédits-temps. La part des prépensionnés dans la population âgée de cinquante-cinq à soixante-quatre ans s'est affaiblie entre 2000 et 2008, revenant de 10,1 à 8,7%. La décade du nombre de chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi entamée en 2006 s'est poursuivie au cours de l'année 2008. Alors qu'il avait continuellement progressé jusqu'en 2005, le nombre de crédits-temps à temps plein

openbare sector inbegrepen) tot in 2005 voortdurend was gestegen, daalde het vervolgens. Het succes van het algemene tijdskredietstelsel neemt nochtans niet af, maar de oudere werknemers kiezen er steeds vaker voor om hun prestaties te verminderen.

3.4. Aanhoudend ongunstige situatie voor personen van buitenlandse afkomst

Personen van buitenlandse afkomst zijn, net als de jongeren en de senioren, ondervertegenwoordigd op de Belgische arbeidsmarkt. Volgens de beschikbare gegevens van de enquête naar arbeidskrachten – waarin, aangezien het onderscheid op basis van nationaliteit werd gemaakt, de allochtonen die de Belgische nationaliteit hebben verkregen als Belgen in rekening worden gebracht –, hadden gemiddeld slechts 4 op de 10 onderdanen van landen buiten de EU die in België verblijven, tijdens de eerste drie kwartalen van 2008 een job, tegenover 63% van de Belgen. Dat is niet alleen een van de laagste tewerkstellingsgraden van buitenlanders onder alle landen van de EU-15, als we die bovendien vergelijken met die van de onderdanen met de nationaliteit van het betrokken land, is alleen in Zweden de kloof nog groter.

De ongunstige situatie van deze groep op de arbeidsmarkt schemert ook door in de werkloosheidsstatistiek: tijdens de eerste drie kwartalen van 2008, was gemiddeld 27,4% van de actieve onderdanen van landen buiten de EU die in België verblijven, op zoek naar werk. Dat percentage ligt vier keer hoger dan de totale werkloosheidsgraad. De situatie van die personen is echter zeker niet homogeen. Een recent onderzoek van de Oeso toont aan dat de positie op de arbeidsmarkt van migranten die minder dan 5 jaar in België verblijven, relatief gunstiger is dan die van burgers uit vorige migratiegolven.

Het lage percentage buitenlanders in België die een job hebben, kan niet uitsluitend worden toegeschreven aan het feit dat ze een lager opleidingsniveau hebben. Immers, als gaat om laag-, middelmatig of hogeschoolden, ligt de tewerkstellingsgraad van onderdanen van landen buiten de EU minstens 10 procentpunt lager dan de corresponderende tewerkstellingsgraad van Belgische onderdanen. Die kloof wordt groter naargelang het opleidingsniveau: tijdens de eerste drie kwartalen van 2008, was 84% van de personen die hun hogere studies hadden afgerond, aan het werk, tegenover slechts 58% van de buitenlanders; de tewerkstellingsgraad van deze laatsten ligt zo ongeveer 10 procentpunt lager dan die van de middelmatig geschoolde Belgen. Het "rendement" van studies blijkt dus merkkelijk lager te liggen voor de onderdanen van landen buiten de EU, wat aangeeft

(y compris les interruptions de carrière complètes dans le secteur public) a diminué par la suite. Le succès du système général du crédit-temps ne décline pourtant pas mais les travailleurs âgés se tournent davantage vers les formules de réduction des prestations.

3.4. Persistance de la situation défavorable pour les personnes d'origine étrangère

À l'instar des jeunes et des seniors, les personnes de nationalité étrangère sont sous-représentées sur le marché belge du travail. D'après les données disponibles de l'enquête sur les forces de travail – où, compte tenu du fait que la ventilation est basée sur la nationalité, les allochtones ayant obtenu la nationalité belge sont comptabilisés comme Belges –, seuls quatre ressortissants hors UE résidant en Belgique sur dix étaient occupés en moyenne durant les trois premiers trimestres de 2008, contre 63% des Belges. Il s'agit non seulement du taux d'emploi des étrangers le plus faible parmi les pays de l'UE-15 mais en outre, si on le compare à celui des nationaux, seule la Suède présente un écart supérieur.

La situation défavorable de ce groupe sur le marché du travail transparaît également au travers des statistiques relatives au chômage: au cours des trois premiers trimestres de 2008, en moyenne 27,4% de la population active des ressortissants hors UE résidant en Belgique était à la recherche d'un emploi, une proportion quatre fois supérieure au taux de chômage total. La situation de ces personnes est cependant loin d'être homogène, comme le montre une étude récente menée par l'OCDE qui fait apparaître que la position sur le marché du travail des immigrants qui résident en Belgique depuis moins de cinq ans est relativement plus favorable que celle des résidents issus de vagues migratoires antérieures.

La faible proportion d'étrangers en emploi sur le marché du travail en Belgique ne peut être attribuée exclusivement au fait qu'ils présentent un niveau de qualification moins élevé. En effet, qu'il s'agisse de personnes faiblement, moyennement ou hautement qualifiées, le taux d'emploi des ressortissants hors UE est d'au moins 10 points de pourcentage inférieur aux taux correspondants observés pour les ressortissants belges. Cet écart augmente même avec le niveau de qualification: au cours des trois premiers trimestres de 2008, parmi les personnes qui ont achevé des études supérieures, 84% des Belges travaillaient, contre seulement 58% des étrangers; le taux d'emploi de ces derniers se situait ainsi quelque 10 points de pourcentage en deçà de celui des Belges moyennement qualifiés. Le rendement des études apparaît ainsi nettement moindre

dat de beschikbare krachten op de arbeidsmarkt slecht worden aangewend en dat er dus wellicht discriminatoire praktijken meespelen.

Bovendien blijven de Belgen van vreemde afkomst gediscrimineerd worden en zijn ze ondervetegenwoordigd op de arbeidsmarkt.

3.5. Werkloosheidsgraad van langdurig werklozen daalt

Het aantal werkzoekenden dat minder dan een jaar werkloos zijn, daalt al niet langer sinds begin 2008. De werkloosheid van korte duur is immers gevoeliger voor de conjunctuur: als de economische cyclus terugvalt, ligt niet alleen de stroom van "nieuwkomers" hoger doordat meer mensen hun werk verliezen en jongeren minder makkelijk werk vinden na hun studies, maar ligt ook de "uitstroom" lager aangezien veel minder werklozen een job vinden.

Daarmee samenhangend blijft een groter aantal werklozen dus langer dan een jaar werkloos, zodat de "uitstroom" uit de werkloosheid van korte duur de "nieuwkomers" in de langdurige werkloosheid sterker komt aanvullen. Mettertijd stijgt het aantal personen die langer dan een jaar werkloos zijn des te meer aangezien die groep, zonder recente ervaring op de arbeidsmarkt, minder kans maakt werk te vinden. Het risico bestaat dan ook dat deze personen in de werkloosheid blijven haperen, zelfs wanneer de activiteit weer op gang komt.

De dalende tendens van het aantal langdurig werklozen (≥ 2 jaar) die sinds midden 2006 werden aangeworven (-13%) is geleidelijk vertraagd en sinds september blijft hun aantal op een jaar tijd dalen, zij het steeds minder snel.

De economische werkloosheid voor arbeiders, de uitbreiding van de economische werkloosheid naar interimarbeiders of arbeiders met een contract van bepaalde duur alsook de gelijkaardige maatregel die voor bedienden werd uitgewerkt en die tot maximum eind juni 2010 loopt (na advies van de sociale partners), vormen een buffer voor de evolutie van werkloosheidsgraad. Hun impact wordt nog groter in de mate deze maatregelen in tijden waarin de economie vertraagt, worden gecombineerd met permanente vorming.

pour les ressortissants hors UE, ce qui témoigne d'une mauvaise utilisation des ressources disponibles sur le marché du travail et de l'existence probable de pratiques de discrimination.

Par ailleurs, les personnes belges d'origine étrangère continuent à être discriminées et sous représentées dans la marché du travail.

3.5. Taux de chômage de longue durée en baisse

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés depuis moins d'un an avait déjà cessé de diminuer à partir du début de 2008. Le chômage de courte durée est en effet plus sensible à la conjoncture: lors d'une phase de repli du cycle économique, non seulement le flux des "entrées" est plus important dans la mesure où davantage de personnes perdent leur emploi et où les jeunes en trouvent plus difficilement un au terme de leurs études, mais le flux de "sorties" est aussi plus réduit vu qu'un nombre moins élevé de chômeurs parvient à décrocher un travail.

Corrélativement, une proportion plus élevée de chômeurs atteint alors le seuil d'un an de chômage, de sorte que les "sorties" du chômage de courte durée alimentent plus massivement les "entrées" dans le chômage de longue durée. Au fil du temps, le nombre de personnes au chômage depuis plus d'un an augmente d'autant plus que, sans expérience récente sur le marché du travail, ce public a moins de chances de trouver un emploi. Le risque existe, dès lors, pour ces personnes de s'enliser dans le chômage, même lorsque l'activité redémarrera.

La tendance baissière du nombre de chômeurs de longue durée (≥ 2 ans) engagée depuis la mi-2006 (-13%) s'est ralentie progressivement et depuis septembre, leur nombre continue à diminuer sur une année mais de moins en moins rapidement.

Le chômage économique pour les ouvriers, son extension aux travailleurs intérimaires ou avec un contrat de travail à durée déterminée ainsi que le dispositif similaire qui a été conçu pour les employés et qui s'étendra au maximum jusqu'à juin 2010 (après avis des partenaires sociaux) ont pour effet de modérer l'évolution du taux de chômage. Dans la mesure où ils sont combinés à la formation continue durant les périodes de ralentissement de l'activité, leur impact est encore plus grand.

4. Bevestiging van de dalende tendens van de inspanningen inzake levenslange vorming

Ook al moeten ze met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, getuigen de cijfers inzake vorming die in het technisch rapport van de CRB vermeld staan, van een nieuwe daling van de participatiegraad en een verschil in participatie volgens geslacht, een daling van de financiële investeringen en van het aantal vormingsuren per deelnemer. Wat de financiële inspanning betreft, halen de vormingsinspanningen, zelfs al wordt er rekening gehouden met de gegevens van de nieuwe sociale balans, de doelstelling van 1,9% van de totale loonmassa niet.

Als we bij de financiële inspanning voor formele vorming (1,04%) die voor de minder formele en informele vorming tellen (0,42%) en er de ontbrekende bijdragen aan toevoegen die ondernemingen betalen voor het betaald educatief verlof, de risicogroepen en het opleidingsfonds (0,11%), bedraagt de globale financiële inspanning 1,57% van de totale loonmassa. Gezien de informatie van de kleine ondernemingen meer dan onvolledig is, en als we de indicator beperken tot ondernemingen met meer dan 10 werknemers (privé-sector), bedraagt ze 1,75%.

De participatiegraad is voor de eerste keer sinds 2002 onder de 32% gedoken: 29,7%. Het technisch rapport wijst erop dat voor de toegang tot vorming het verschil in geslacht weer is opgedoken, terwijl dat verschil tot in 2006 miniem was (31,9% bij de mannen tegenover 28,5% bij de vrouwen). Bovendien duren de opleidingen die mannen volgen over het algemeen langer dan die van de vrouwen. De opleidingen blijven ook minder toegankelijk voor de 45-plussers.

Sinds 2005 is de indicator voor de participatiegraad van de 25-64-jarigen aan opleidingen (welke deze ook mogen zijn) gezakt tot 6,8% in 2008, terwijl de EU een doelstelling van 12,5% had vooropgesteld. Hierdoor werd België door de drie referentielanden Duitsland, Frankrijk en Nederland gelost (8,7%).

5. Matige toekomstperspectieven op middellange termijn

De instellingen die statistische data en prognoses uitbrengen, merken tekenen van herstel op, al gaan deze tekenen gepaard met onzekerheden die te maken hebben met de olieprijs, met de wisselkoersen, met de reacties van de economische actoren op de brede waaier aan genomen maatregelen, enzovoort. Deze tekenen van hoop geven al aanleiding tot discussies over "strategieën voor de post-crisis", wat een geleidelijke afbouw

4. Confirmation de la tendance à la baisse des efforts en matière de formation tout au long de la vie

Même s'ils doivent être interprétés avec précaution, les chiffres de 2008 présentés dans le rapport technique du CCE attestent d'une nouvelle diminution du taux de participation et d'une différence prononcée dans la participation selon le sexe, de l'investissement financier et du nombre d'heures de formation par participant. Au niveau de l'effort financier, même en tenant compte des données du nouveau bilan social, les efforts de formation restent inférieurs à l'objectif des 1,9% de la masse salariale.

Lorsqu'on ajoute à l'effort financier pour la formation formelle (1,04%), celui relatif aux formations moins formelle et informelle (0,42%) et qu'on y impute les cotisations manquantes versées par les entreprises en faveur du congé éducation payé, des groupes à risque et des fonds de formation (0,11%), l'effort financier global s'élève à 1,57% de la masse salariale. Étant donné que l'information venant des petites entreprises est plus que lacunaire, si on resserre cet indicateur sur les entreprises de plus de 10 travailleurs (secteur privé), alors il s'élève à 1,75%.

Le taux de participation est passé pour la première fois depuis 2002 sous les 32%: 29,7%. Le rapport technique note que la différence de genre dans l'accès à la formation a réapparu alors qu'elle était minime jusqu'en 2006 (31,9% pour les hommes contre 28,5% pour les femmes). De plus, les hommes bénéficient de formations généralement plus longues que les femmes. Les formations restent également moins accessibles pour les +45 ans.

Depuis 2005, l'indicateur relatif au taux de participation des 25-64 ans à la formation (quelle que soit la nature de celle-ci) pour lequel l'UE s'est assigné un objectif de 12,5% s'est contracté pour atteindre 6,8% en 2008 et de ce fait, la Belgique a décroché par rapport aux trois pays de référence que sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas (8,7%).

5. Des perspectives à moyen terme en demi-teintes

Les instituts statistiques et de prévisions perçoivent des signes de reprise mais ceux-ci sont entourés d'un nuage d'incertitudes liés au cours du baril du pétrole, au taux de change, aux réactions des agents économiques au large éventail de mesures prises, etc. Cet espoir nourrit déjà des discussions sur des "stratégies de sortie de crise" impliquant le retrait progressif des stimuli budgétaires et monétaires. Cependant, le Conseil européen

van de budgettaire en monetaire stimuli zou impliceren. De Europese Raad heeft in oktober 2009 echter aangegeven dat deze post-crisis-strategieën ook de evolutie op de arbeidsmarkt in rekening zouden moeten brengen, aangezien alle studies aangeven dat de grootste schokken op de arbeidsmarkt in de eurozone in het algemeen en in België in het bijzonder zich vooral in 2010 zullen laten voelen. Zelfs al trekt het BBP de komende maanden opnieuw aan, er doet zich wat het herstel van de werkgelegenheid altijd een vertraging van verschillende kwartalen voor. Zo heeft het Federaal Planbureau aangekondigd dat er volgend jaar nog 58 900 jobs verloren zouden gaan en dat het aantal werklozen nog met 98 400 eenheden zal toenemen. Op middellange termijn is het behoud van de ondersteuningsmaatregelen dus onontbeerlijk, temeer daar zij hun doeltreffendheid hebben aangetoond zowel in België (cf. supra) als in de rest van de wereld (volgens het IAB zou de werkloosheidsgraad van 29 tot 43% hoger liggen zonder die ondersteuningsmaatregelen).

In het kader van zijn economische begroting en zijn prognoses voor de goedkeuring van nieuwe tewerkstellingsmaatregelen, heeft het Federaal Planbureau geschat dat de crisis voor de werkgelegenheid zich in de loop van de komende kwartalen nog zou uitbreiden, in die mate zelfs dat de werkloosheidsgraad die in 2008 7,0% bedroeg, nu geleidelijk tot 9,6% zou oplopen. Dit zou een serieuze achteruitgang inhouden, want een zo hoge werkloosheidsgraad dateert van 16 jaar geleden (1994: 9,7%)! Voor de EU komt de voorspelde werkloosheidsgraad van 11% ongeveer overeen met die in 1996. Het is waar dat de groei van de actieve bevolking sindsdien de vergelijking van deze beide referentie jaren bemoeilijkt, maar de uitdagingen inzake de inschakeling op de arbeidsmarkt zijn er niet minder naar, in die mate dat fenomenen als de mondialisering, de technologische vooruitgang, de vergrijzing en de klimaatsverandering destijds niet (of nauwelijks) aan de orde waren.

Het Federaal Planbureau waarschuwt er ook voor dat het nog wachten is tot 2014 om hetzelfde arbeidsvolume te bereiken als voor de crisis, namelijk de 4,4 miljoen werknemers van 2008.

In zijn economische vooruitzichten op middellange termijn 2009-2014 (die berusten op minder negatieve hypothesen betreffende de arbeidsmarkt), schat het Federaal Planbureau dat de tewerkstellingsgraad in 2014 62,7% zal bedragen, dat is nog ver van de 70% die is vastgelegd in het kader van de Lissabonstrategie voor 2010. De vooruitzichten op lange termijn die werden gerealiseerd door de Studiecommissie voor de Vergrijzing geven bovendien aan dat die doelstelling waarschijnlijk nooit gehaald zal worden en dat de tewerkstellingsgraad in 2060 zijn plafond zal bereiken op 68,5%.

d'octobre 2009 a indiqué que ces stratégies de sortie devaient prendre également en compte des évolutions sur le marché du travail car toutes les études indiquent que l'essentiel du choc sur le marché du travail dans la zone euro et en Belgique en particulier se fera sentir surtout en 2010 car même si le PIB rebondit dans les prochains mois, il y a toujours un décalage de plusieurs trimestres avant que l'emploi ne le suive. Ainsi, le Bureau fédéral du Plan annonce que, l'année prochaine, 58 900 emplois seraient détruits et le nombre de chômeurs augmenterait de 98 400 unités. Le maintien des mesures de soutien est donc indispensable dans le moyen terme, d'autant qu'elles ont montré leur efficacité en Belgique (cf. supra) et dans le monde (selon l'OIT, le taux de chômage serait de 29% à 43% plus important sans elles).

Dans le cadre de son budget économique et des prévisions réalisées avant l'adoption des nouvelles mesures en faveur de l'emploi, le Bureau du Plan estimait que la crise de l'emploi s'amplifierait au cours des trimestres à venir si bien que le taux de chômage de 7,0% en 2008 passerait graduellement à 9,6%. Un tel développement constituerait une sérieuse régression dans la mesure où un tel taux n'a plus été observé dans notre pays depuis 16 ans (1994: 9,7%)! Pour l'UE, le taux de 11% prédit pour 2010 renouerait avec celui observé en 1996. S'il est vrai que l'augmentation de la population active depuis lors rend ces deux années difficilement comparables, les défis en matière d'inclusion sur le marché du travail n'en sont pas moindres dans la mesure où la mondialisation, le progrès technologique, le vieillissement de la population et le changement climatique sont des phénomènes qui n'étaient pas (ou peu) d'actualité à l'époque.

Il avertit également qu'il faudrait attendre 2014 pour retourner au volume d'emploi de l'avant-crise, soit 4,4 millions de travailleurs (en 2008).

Dans ses perspectives économiques à moyen terme 2009-2014 (qui reposaient sur des hypothèses concernant le marché du travail moins négatives), le Bureau fédéral du Plan estimait qu'en 2014, le taux d'emploi atteindrait 62,7% ce qui reste loin sous les 70% fixés dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne pour 2010. Les prévisions à long terme réalisées par le Comité d'Etude sur le Vieillissement indiquent d'ailleurs que cet objectif ne serait probablement jamais atteint et que le taux d'emploi plafonnerait à 68,5% en 2060.

6. Gunstige evolutie van de loonhandicap en de weerslag van de maatregelen ter vermindering van de arbeidskost

In de context van de economische crisis, sloten de sociale partners in december 2008 een uitzonderlijk akkoord, waarbij ze naast het behoud van het indexeringsmechanisme besloten om enkel een netto-enveloppe van 125 euro in 2009 en 250 euro in 2010 op jaarbasis per werknemer te voorzien voor de onderhandelingen op ondernemingsvlak, waarbij bovendien ook de stijging van de loonkosten voor de ondernemingen tot dit bedrag beperkt diende te blijven.

Deze verantwoordelijke houding van de sociale partners dient uiteraard te worden verwelkomd, en blijkt ook in de praktijk van het sectoroverleg overeind te blijven. Bovendien werd in een belangrijk aantal sectoren (samen meer dan 700 000 werknemers) de beperkte uitzonderlijke loonsverhoging toegekend in de vorm van eco-cheques, waarmee wordt bijgedragen aan een vergroening van de Belgische economie.

De stijging van de brutolonen zal dan ook in 2009 en 2010 wellicht zeer beperkt blijven, ook omwille van de deflationaire tendens in de evolutie van de gezondheidsindex dit jaar: de vooruitzichten van de index van de conventionele lonen wijzen op een loonstijging op basis van de indexeringsmechanismen in de paritaire comités van gemiddeld 1,58% in 2009 en 0,48% in 2010 (vergelijking in december) voor de bedienden, en respectievelijk 1,37% en 0,63% voor de arbeiders. Evenwel kan worden verwacht dat de loonevolutie ook in de buurlanden door de crisis en de prijsevolutie zeer beperkt zal blijven.

De regering draagt op haar beurt bij tot een loonkostenbeheersing. Naast de structurele verlaging van de sociale zekerheidsbijdragen voor de werkgevers werd ook de fiscale lastenverlaging voor nacht- en ploegenarbeid verder versterkt. Ook het maximale aantal overuren dat recht geeft op een fiscaal voordeel voor zowel de werkgever als werknemer werd verhoogd (tot 130 uren in 2010). Alles samen gaat het om een bedrag van 1 056 miljoen euro (op kruissnelheid, d.w.z. in 2010 – tegenover 455 miljoen euro in 2009).

In het kader van het interprofessioneel akkoord hebben de sociale partners ook beslist over te gaan tot een vereenvoudiging van de banenplannen waardoor de middelen die momenteel bestemd zijn voor bepaalde doelgroepen, worden overgemaakt om de structurele sociale bijdrageverminderingen te versterken voor de lage en gemiddelde inkomens.

6. Evolution favorable du handicap salarial et impact des mesures de réduction du coût du travail

Dans le contexte de la crise économique, les partenaires sociaux ont conclu en décembre 2008 un accord exceptionnel, dans lequel ils ont décidé, outre le maintien du mécanisme de l'indexation, de ne prévoir qu'une seule enveloppe nette sur base annuelle de 125 euros en 2009 et de 250 euros en 2010 par travailleur pour les négociations dans les entreprises, y ajoutant en outre que la hausse des coûts salariaux pour les entreprises devait se limiter aux mêmes montants.

Il faut évidemment se réjouir de cette position responsable de la part des partenaires sociaux, d'autant plus que les pratiques des négociations sectorielles restent maintenues. En outre, dans un nombre considérable de secteurs (pour un ensemble de plus 700 000 travailleurs), une augmentation de salaire réduite a été accordée sous forme d'éco-chèques, ce qui contribue à rendre l'économie belge plus verte.

La hausse des salaires bruts restera donc probablement très limitée en 2009 et 2010, entre autres à cause de la tendance déflationniste cette année de l'évolution de l'indice de santé: les prévisions concernant l'indice des salaires conventionnels indiquent une hausse salariale sur base des mécanismes d'indexation dans les commissions paritaires d'en moyenne 1,58% en 2009 et 0,48% en 2010 (comparaison aux mois de décembre) pour les employés, et de respectivement 1,37% et 0,63% pour les ouvriers. On peut toutefois s'attendre à ce que l'évolution des salaires dans les pays limitrophes reste également très limitée suite à la crise et à l'évolution des prix.

Le gouvernement contribue à son tour à la maîtrise des coûts salariaux. Outre la réduction structurelle des contributions de sécurité sociales pour les employeurs, la réduction des charges fiscales pour le travail de nuit et le travail en équipes a également été renforcée, ainsi que le nombre maximal d'heures supplémentaires donnant droit à un avantage fiscal. Celui-ci a été rehaussé tant pour l'employeur que pour le travailleur (jusqu'à 130 heures en 2010). Toutes ces mesures correspondent ensemble à un montant de 1 056 millions d'euros (en vitesse de croisière, c'est-à-dire en 2010 - contre 455 millions d'euros en 2009).

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont également décidé de procéder à une simplification des plans d'embauche, qui doit permettre de transférer des moyens, actuellement destinés à certains groupes-cibles, vers un renforcement de la réduction structurelle de cotisations sociales, pour les bas et moyens revenus.

De regering heeft bovendien een nieuwe enveloppe van 42 miljoen euro voorzien om de lage lonencomponent van de structurele lastenvermindering. De effectieve bijdragevoet op de minimumlonen daalt hiermee van 16% in 2009 tot 15% in 2010 en 13,5% in 2011.

Ook de lastenvermindering in de non-profitsector, de Sociale Maribel, draagt bij tot de creatie van banen. Na een belangrijke stijging in 2009 zal ook in 2010 en 2011 de lastenvermindering verhoogd worden van 365 euro werknemer en per trimester tot ongeveer 375 euro vanaf 2010 en ongeveer 380 euro vanaf 2011. Samen met een bijkomende inspanning voor de publieke sector, betekent dit een budgettaire inspanning van 42,66 miljoen euro in 2010 en 85,1 miljoen euro in 2011.

Volgens het technisch rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, werd de salarisontsporing voor 1996-2008 die vorig jaar op 4,1% geschat werd, herzien naar beneden toe. Ze bedraagt immers 3,6% over de hele periode. Eind 2010 zal ze, volgens de verwachte ontwikkelingen, opnieuw dalen naar 3,3% dankzij de verantwoordelijkheid van de sociale partners die in die crisisperiode de voorrang hebben gegeven aan het behoud van werk en het optrekken van de lonen en dankzij de inspanningen die de regering heeft geleverd in het relanceplan voor wat betreft de lastenverlagingen die tegen 2010 1 056 miljard euro moeten bedragen.

Dankzij de inspanningen van de regering om zowel de patronale als de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen te verminderen, liggen deze voortaan lager dan het gemiddelde van onze drie buurlanden, Duitsland, Nederland en Frankrijk.

Ook al wordt er, om boekhoudkundige redenen, geen rekening mee gehouden in de berekening van de loonhandicap, toch spelen de loonsubsidies door de federale regering die worden toegekend (geleidelijke verhoging van de niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing, nacht- en ploegwerk, overuren, enz.) een belangrijke rol in het aantrekkelijk maken van België en in het behoud van banen. Zij zullen in 2010 2,97% van de totale loonmassa bedragen, tegenover 2,4% in 2008.

7. Belgische en internationale aanbevelingen

Internationale instellingen (Oeso, EU, IAO, ...) en Belgische instellingen (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Planbureau) schrijven ons voor de aandacht enerzijds op de doelgroepen te richten, en vooral op de jongeren, en anderzijds op de deelname aan onderwijs en levenslange vorming. Verschillende hendels moeten worden aangezwengeld.

Le gouvernement a de plus prévu une nouvelle enveloppe de 42 millions d'euros pour le renforcement de la composante "bas salaires" de la réduction structurelle de cotisations patronales. Le taux de contribution effectif sur les salaires minimaux diminuera de 16% en 2009 à 15% en 2010 et à 13,5% en 2011.

La réduction de cotisations dans le secteur non-marchand, le Maribel Social, contribue également à la création d'emplois. Après une hausse importante en 2009, la réduction des charges augmentera en 2010 et 2011 également, de 365 euros par travailleur et par trimestre jusqu'à environ 375 euros en 2010 et jusqu'à environ 380 euros à partir de 2011. Avec un effort complémentaire pour le secteur public, ceci représente un effort budgétaire de 42,66 millions d'euros en 2010 et de 85,1 millions d'euros en 2011.

Selon le rapport technique du Conseil Central de l'Economie, le dérapage salarial pour 1996-2008 qui avait été évalué à 4,1% l'année dernière a été revu à la baisse. Il est en effet de l'ordre de 3,6% sur l'ensemble de cette période. Selon les développements attendus, à la fin 2010, il retomberait à 3,3% grâce à la responsabilité des partenaires sociaux qui ont privilégié dans cette période de crise la préservation des emplois aux augmentations salariales et grâce également aux efforts consentis par le gouvernement dans le plan de relance en matière de réduction des charges, qui s'élèveront à 1 056 milliards d'ici 2010.

Suite à l'ensemble des efforts menés par le gouvernement pour réduire les cotisations sociales tant patronales que personnelles, celles-ci sont désormais inférieures à la moyenne des trois pays voisins, Allemagne, Pays-Bas et France.

Même si pour des raisons comptables elles ne sont pas intégrées dans le calcul du handicap salarial, les subventions salariales accordées par le gouvernement fédéral (augmentation graduelle du non versement du précompte professionnel, travail de nuit et en équipe, heures supplémentaires, etc.) jouent également un rôle important dans l'attractivité de la Belgique et le maintien des emplois. En effet, celles-ci s'élèveraient en 2010 à 2,97% de la masse salariale contre 2,24% en 2008.

7. Recommandations belges et internationales

Les institutions internationales (OCDE, UE, OIT...) et belges (Conseil Supérieur de l'Emploi, Bureau du Plan) nous enjoignent de porter notre attention d'une part sur les groupes cibles, et en particulier les jeunes et d'autre part, sur la participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie. Plusieurs leviers doivent être actionnés:

Er moeten maatregelen genomen worden die specifiek gericht zijn op de min 20-jarigen, de zeer laaggeschoolden, laaggeschoolde allochtone jongere of laaggeschoolde jongeren met een handicap.

De overgang van de schoolbanken naar het beroepsleven moet gemakkelijker gemaakt worden. Het statuut van alternerend leren moet duidelijker worden gedefinieerd en de werkgevers moeten worden aangemoedigd, ook financieel, meer deel te nemen aan de alternerende opleidingen (met name door een link te maken met de startbaanovereenkomsten).

Het zou opportuun zijn de tijdelijke werkloosheid *systematisch* te combineren met levenslange vorming. De kwalificerende opleidingen moeten niet alleen gericht zijn op de functie die wordt uitgeoefend, maar moeten ook dienen als voorbereiding op een andere functie. Om over voldoende vormingsmedewerkers te beschikken, kan worden overwogen om tijdelijk een beroep te doen op personen die werden ontslagen en die over competenties en ervaring beschikken waardoor ze de vorming van andere werkzoekenden voor hun rekening kunnen nemen.

De sociale partners zouden in hun collectieve overeenkomsten ook meer belangstelling moeten tonen voor de mobiliteit naar en op de arbeidsmarkt. Ook het human resources-beleid en de arbeidsorganisatie binnen de ondernemingen, moeten hun steentje daartoe bijdragen.

De loonsubsidies moeten specifiek gericht worden op werknemers met lage inkomens en laaggeschoolde jongeren.

Ten slotte moet ook het ondernemerschap worden aangemoedigd, door met name de startende ondernemers financieel te ondersteunen.

II. STAND VAN ZAKEN VAN DE MAATREGELEN GENOMEN IN 2009

1. Evaluatie van de maatregelen genomen in 2008 en 2009

De anti-crisis-maatregelen die in de loop van 2009 werden genomen en toegepast hebben uiteraard ook een belangrijk effect in 2010. Het betreft hier immers maatregelen hetzij met een tijdelijk effect voor 2009 en 2010 hetzij met een blijvend effect.

Voor het tewerkstellingsplan 2010 zijn deze maatregelen dan ook van essentieel belang.

Les moins de 20 ans, les très peu scolarisés, les jeunes étrangers ou les jeunes handicapés peu qualifiés doivent faire l'objet de mesures ciblées.

Il convient de faciliter la transition de l'école à la vie active. Le statut de l'apprentissage doit être défini plus clairement et les employeurs encouragés, y compris financièrement, à participer davantage au développement des formations en alternance (en faisant le lien avec les conventions premier emploi notamment).

Il serait opportun de combiner *systématiquement* chômage temporaire et formation tout au long de la vie. Les formations qualifiantes ne devraient pas forcément être axées sur la fonction occupée mais devraient aussi préparer à la mobilité vers un autre emploi. Afin de disposer de formateurs en nombre suffisant, l'on pourrait transitoirement envisager de mobiliser les personnes licenciées qui disposent des compétences et d'une expérience leur permettant d'assurer la formation d'autres demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux devraient également davantage s'intéresser à la mobilité vers et sur le marché du travail dans leurs conventions collectives. La politique des ressources humaines et l'organisation du travail au sein des entreprises doivent aussi y contribuer.

Les subventions salariales doivent être ciblées sur les travailleurs à bas salaires et les jeunes peu qualifiés.

Finalement, l'entrepreneuriat doit être encouragé, notamment par l'octroi d'un soutien financier aux créateurs d'entreprises.

II. ÉTAT DES LIEUX DES MESURES PRISES EN 2009

1. Evaluation des mesures prises en 2008 et 2009

Les mesures anti-crises, qui ont été prises et appliquées dans le courant de 2009, ont bien entendu aussi un effet important en 2010. Il s'agit ici en effet des mesures soit avec un effet temporaire d'ici 2009 et 2010 soit avec un effet permanent.

Pour le plan d'emploi 2010 ces mesures sont donc de grande importance.

1.1. Relanceplan

In het kader van het relanceplan werd een nooit geziene inspanning geleverd om de ondernemingen te ondersteunen en de werkgelegenheid, de lonen van werknemers en uitkeringsgerechtigden in tijden van crisis te vrijwaren.

De koppeling van de sociale uitkeringen aan de evolutie van de welvaart en de positieve degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen (KB van 11 januari 2009)

Het loonplafond aan de hand waarvan de werkloosheidsuitkeringen worden berekend, werd met 300 euro opgetrokken gedurende de eerste 6 maanden werkloosheid, met 150 euro gedurende de 6 volgende maanden en vervolgens met 0,8% (gaande van 1 906 euro naar 2 206, 2 056 en vervolgens 1 922 euro). Die stijging wordt toegepast op de werknemers die ten vroegste per 1 oktober 2008 werkloos zijn geworden.

Het uitkeringspercentage van samenwonende werklozen werd in een eerste periode opgetrokken van 58 naar 60%. Deze verbeteringen zijn op 1 januari van kracht gegaan.

De uitkeringen van alleenstaande werklozen in de tweede periode werd vanaf 1 mei 2009 ook opgetrokken.

Bovendien werden per 1 september 2009 **alle laagste en forfaitaire werkloosheidsuitkeringen**, en met name de wachtuitkeringen voor jonge werkzoekenden die hun studies hebben afgerond, **met 2% verhoogd**.

De gemiddelde uitkering voor **volledig uitkeringsgerechtigde werklozen** is tussen 2007 en 2009 met **11,5%** gestegen (begroting RVA). Afhankelijk van de categorie schommelt de stijging tussen minimum 7% en **maximum 34% of 336 euro per maand**.

Dankzij deze hervormingen is de koopkracht gestegen van de werknemers die het slachtoffer werden van de crisis en van de sociaal verzekerden die zulks het meest nodig hebben.

Ze hebben ook volgende zaken versterkt:

- de individualisering van rechten: alle werklozen maken voortaan aanspraak op hetzelfde percentage in een eerste periode van werkloosheid: 60%;
- het verzekeringsprincipe: door de stijging van de loonplafonds, komen de uitkeringen dicht bij het vroegere inkomen te liggen;

1.1. Plan de relance

Dans le cadre du plan de relance, un effort sans précédent a été accompli pour soutenir les entreprises et sauvegarder l'emploi et les revenus des travailleurs et des allocataires sociaux en période de crise.

La liaison des allocations sociales au bien-être et la dégressivité positive des allocations de chômage (AR du 11 janvier 2009)

Le plafond de salaire sur lequel sont calculées les allocations de chômage a été augmenté de 300 euros pendant les 6 premiers mois de chômage, de 150 euros pendant les 6 mois suivants et de 0,8% ensuite (passant ainsi de 1 906 euros à 2 206, 2 056 et 1 922 euros ensuite). Cette augmentation est appliquée aux travailleurs qui sont devenus chômeurs au plus tôt à partir du 1^{er} octobre 2008.

Le taux d'indemnisation des chômeurs cohabitants en première période est passé de 58 à 60%. Ces améliorations sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Les allocations des chômeurs isolés en 2^{ème} période ont également été augmentées à partir du 1^{er} mai 2009.

Par ailleurs, au 1^{er} septembre 2009, **toutes les allocations de chômage minimales et forfaitaires**, et notamment les allocations d'attentes pour les jeunes demandeurs d'emploi qui ont terminé leurs études, **ont été augmentées de 2%**.

L'allocation moyenne pour les **chômeurs complets** a augmenté de **11,5%** entre 2007 et 2009 (budget Onem). Selon la catégorie, l'augmentation va de 7% minimum à **34% maximum ou 336 euros par mois**.

Ces réformes ont augmenté le pouvoir d'achat des travailleurs victimes de la crise et des assurés sociaux qui en ont le plus besoin.

Elles ont également renforcé:

- l'individualisation des droits: tous les chômeurs touchent désormais le même taux en première période de chômage: 60%;
- le principe d'assurance: grâce au relèvement des plafonds de salaires, les allocations correspondent davantage au salaire antérieur;

het activeringsprincipe: deze nieuwe positieve degressie verhoogt het activeringseffect en zet werknemers ertoe aan eventueel van job te veranderen.

Verbetering van het tijdelijk werkloosheidsstelsel (KB van 11 januari 2009)

Het percentage van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen werd per 1 januari 2009 opgetrokken van 60% naar 70% voor tijdelijke werklozen die “samenwonend” zijn en van 65% naar 75% voor tijdelijke werklozen die “gezinshoofd” of “alleenstaand”.

Het loonplafond waarop de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen worden berekend, werd per 1 januari 2009 voor alle tijdelijke werklozen ook met 300 euro opgetrokken. Daarvoor bedroeg het 1906,46 euro.

De gemiddelde uitkering voor **tijdelijke werklozen** is tussen 2007 en 2009 met **38%** gestegen, oftewel met **403,78 euro per maand (begroting RVA)**. Afhankelijk van de situatie schommelt de stijging tussen 8,2% en 43,3%.

De discriminatie tussen getrouwde en ongetrouwde werklozen op het vlak van de aanslagregeling voor de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen, werd opgeheven. Getrouwde werklozen kunnen immers ten volle genieten van dezelfde belastingvermindering als hun ongetrouwde collega's.

Deze verbeteringen hebben betrekking op alle tijdelijke werklozen, wat ook de reden van de tijdelijke werkloosheid mag zijn: gebrek aan werk door economische redenen, weerverlet, technische stoornis, overmacht, enz.

Bovendien kunnen de betrokken werknemers tijdens deze periode van tijdelijke werkloosheid genieten van opleidingen. Dat is zeer belangrijk als voorbereiding op het herstel.

Versterking van de begeleiding voor ondernemingen in herstructurering (economische herstelwet van 27 maart 2009)

Dankzij deze bepaling kunnen ontslagen werknemers onmiddellijk na de betekening van ontslag worden begeleid om zo snel mogelijk weer werk te vinden.

De belangrijkste verbeteringen zijn de volgende:

Alle ondernemingen met meer dan 20 werknemers die overgaan tot collectief ontslag moeten een tewerkstellingscel opzetten. De KMO's met minder dan

le principe d'activation: cette nouvelle dégressivité positive augmente l'effet d'activation et favorise les transitions dans l'emploi.

Amélioration du régime de chômage temporaire (AR du 11 janvier 2009)

Le taux des allocations de chômage temporaire a été augmenté au 1^{er} janvier 2009 et est passé de 60% à 70% pour les chômeurs temporaires qui sont “cohabitants” et de 65% à 75% pour les chômeurs temporaires qui sont “chefs de famille” ou “isolés”.

Le plafond de salaire sur lequel sont calculées les allocations de chômage temporaire, antérieurement 1906,46 euros par mois, a également été majoré de 300 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2009 pour tous les chômeurs temporaires.

L'allocation moyenne pour les **chômeurs temporaires** a augmenté de **38%** entre 2007 et 2009 soit **403,78 euro par mois (budget Onem)**. Selon la situation, l'augmentation va de 8,2% à 43,3%.

La discrimination entre les chômeurs mariés et non mariés sur le plan de la taxation des allocations de chômage temporaire est supprimée. Les chômeurs mariés pourront en effet bénéficier pleinement de la même réduction d'impôt que leurs homologues non mariés.

Ces améliorations concernent tous les chômeurs temporaires, quelle que soit la cause du chômage temporaire: manque de travail résultant de causes économiques, intempéries, accident technique, force majeure, etc.

En outre, durant ces périodes de chômage temporaire, les travailleurs concernés peuvent bénéficier de formations. C'est très important pour préparer la reprise.

Renforcement du dispositif d'accompagnement des restructurations d'entreprises (loi de relance économique du 27 mars 2009)

Ce dispositif permet d'assurer un accompagnement immédiat aux travailleurs licenciés, dès la notification du congé, en vue d'un retour rapide à l'emploi.

Les améliorations principales sont les suivantes:

Toutes les entreprises de plus de 20 travailleurs qui procèdent à un licenciement collectif doivent mettre en place une cellule pour l'emploi. Pour les PME de moins

20 werknemers kunnen dit doen, maar worden daartoe verplicht zodra ze vragen de minimumleeftijd voor het prepensioen te verlagen;

De werknemers ouder dan 45 jaar worden gedurende 6 maand begeleid, die jonger dan 45 jaar worden gedurende 3 maand begeleid;

Gedurende die 3 of 6 maand behouden de werknemers hun volledig loon onder de vorm van een inschakelingsvergoeding voor de arbeiders en onder de vorm van een opzegvergoeding voor de bedienden;

Alle werknemers wordt outplacement aangeboden;

Bij aanwerving door een nieuwe werkgever, geniet deze van een tijdelijke sociale bijdragevermindering en de werknemer van een tijdelijke verhoging van zijn nettoloon onder de vorm van een vermindering van zijn persoonlijke socialezekerheidsbijdrage met 133 euro;

De werkgever in herstructurering geniet onder bepaalde voorwaarden van de terugbetaling van de inschakelingsvergoeding voor arbeiders en van de terugbetaling van de outplacementkosten.

Betere bescherming van tijdelijke werknemers en interimarbeiders (economische herstellwet van 27 maart 2009 en omzendbrieven van 19 december 2008 en 15 januari 2009).

De werknemers met een tijdelijk contract of een interimcontract en waarvan het contract wordt vernieuwd, kunnen onder bepaalde voorwaarden ook genieten van het tijdelijke werkloosheidsstelsel. De voorwaarden zijn de volgende:

- minstens 3 maanden aan de slag zijn in de onderneming;
- werkzaam zijn in een sector waar er om economische redenen gebrek is aan werk;
- ingeschakeld zijn op een afdeling van de onderneming waar het tijdelijk werkloosheidsstelsel van toepassing is.

De tijdelijke werknemers en interimarbeiders die minstens een jaar in dienst zijn van een onderneming in herstructurering en waarvan het contract niet wordt verlengd, kunnen dezelfde begeleiding krijgen als de vaste werknemers in de tewerkstellingscellen. Ze ontvangen geen inschakelingsvergoeding, aangezien ze geen recht hebben op een opzegtermijn of een onderbrekingsuitke-

de de 20 travailleurs, c'est une possibilité, qui devient toutefois obligatoire si elles demandent un abaissement de l'âge minimum de la prépension;

Les travailleurs de 45 ans et plus y sont accompagnés pendant 6 mois au moins et ceux de moins de 45 ans pendant 3 mois au moins;

Pendant cette période de 3 mois ou de 6 mois, les travailleurs conservent leur salaire à 100% sous la forme d'une indemnité de reclassement pour les ouvriers et sous forme de préavis pour les employés.

Une offre d'outplacement est garantie à tous les travailleurs;

En cas d'embauche par un nouvel employeur, celui-ci bénéficie d'une réduction temporaire de ses cotisations sociales et le travailleur d'une augmentation temporaire de son salaire net, sous la forme d'une réduction de sa cotisation personnelle de sécurité sociale de 133 euros;

L'employeur en restructuration bénéficie sous certaines conditions du remboursement de l'indemnité de reclassement pour les ouvriers et du remboursement des frais d'outplacement.

Meilleure protection des travailleurs temporaires et intérimaires (loi de relance économique du 27 mars 2009 et circulaires du 19 décembre 2008 et du 15 janvier 2009).

Les travailleurs sous contrat temporaire ou intérimaire dont le contrat est renouvelé, peuvent également bénéficier, sous certaines conditions, du régime de chômage temporaire. Les conditions sont les suivantes:

- avoir au moins presté trois mois dans l'entreprise;
- être actif dans un secteur qui est confronté à un manque de travail pour raisons économiques;
- appartenir à un département de l'entreprise dans lequel le régime du chômage économique est appliqué.

Les travailleurs temporaires et intérimaires occupés depuis au moins un an dans une entreprise en restructuration, et dont le contrat n'est pas prolongé, peuvent bénéficier du même accompagnement que les travailleurs permanents dans les cellules pour l'emploi. Ils ne bénéficient pas de l'indemnité de reclassement puisqu'ils n'avaient pas droit à un préavis ou à une indemnité de

ring. Maar het bedrag van hun werkloosheidsuitkering wordt wel gelijkgesteld met de meest gunstige uitkering voor tijdelijke werklozen (economische herstelwet van 27 maart 2009).

Bescherming van de koopkracht van werknemers

Het IPA dat door de sociale partners voor 2009-2010 werd gesloten, garandeert de bescherming van de koopkracht van werknemers door de lonen te blijven indexeren en door een netto-marge voor de verhoging ervan te voorzien van maximum 125 euro in 2009 en van maximum 250 euro maximum in 2010, te onderhandelen in de sectoren en in de ondernemingen.

De tussenkomst van de werkgever in de openbare voerkosten werd bovendien verhoogd van 60 naar 75%.

Maatregelen ter vermindering van de arbeidskost (economische herstelwet van 27 maart 2009)

In het kader van de uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord, heeft de regering een belangrijke inspanning geleverd om de arbeidskost te drukken:

— Het niet doorstorten van de bedrijfsvoorheffing zal progressief verhoogd worden van 0,25 tot 1%, wat overeenstemt met een budget van 233 miljoen euro in 2009 en 590 miljoen euro in 2010.

— De regering heeft eveneens beslist tot een vermindering van de lasten voor ploegenarbeid en nachtwerk en voor de overuren.

— Het werk van **vorsers** zal beter ondersteund worden om aldus de kennis- en innovatieproductie te stimuleren.

In totaal stellen al deze maatregelen een budget voor van **455 miljoen** euro in 2009 en **1 056 miljoen** euro in 2010.

Arbeidsplaatsen ontwikkelen in de dienstensector door een versterking van de Sociale Maribel

De financiële middelen gelijkwaardig aan de verhoging van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing in de privé non-profitsector worden aangewend voor de creatie van jobs in privé-ziekenhuizen, in de diensten voor gezins- en bejaardenhulp, in de opvoedings- en huisvestingsdiensten, in de socio-culturele sector, enzovoort (economische herstelwet van 27 maart 2009).

rupture, mais par contre le taux de leurs allocations de chômage est aligné pendant la même période sur celui plus favorable des chômeurs temporaires (loi de relance économique du 27 mars 2009).

Protection du pouvoir d'achat des travailleurs

L'AIP conclu par les partenaires sociaux pour 2009-2010 assure la protection du pouvoir d'achat des travailleurs par le maintien du principe de l'indexation des salaires et par l'octroi d'une marge nette d'augmentation de ceux-ci de 125 euro maximum en 2009 et de 250 euro maximum en 2010, à négocier dans les secteurs et les entreprises.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun a par ailleurs été augmentée de 60 à 75%.

Mesures de diminution du coût du travail (loi de relance économique du 27 mars 2009)

Dans le cadre de l'exécution de l'Accord interprofessionnel, le gouvernement a réalisé un effort très important de diminution du coût du travail:

— Le non-versement du précompte professionnel, qui passera progressivement de 0,25% à 1%, représente un budget de 233 millions d'euros en 2009 et de 590 millions d'euros en 2010.

— Le gouvernement a également décidé de la réduction des charges pour le travail en équipes et de nuit ainsi que pour les heures supplémentaires.

— L'emploi des **chercheurs** sera également mieux subventionné de manière à stimuler la production de connaissance et l'innovation.

Au total, l'ensemble de ces mesures représenteront **455 millions** d'euros en 2009 et **1 056 millions** en 2010.

Développement de l'emploi dans le secteur des services par le renforcement du Maribel social

Les moyens financiers équivalents à l'augmentation de la dispense de versement de précompte professionnel dans le secteur non marchand privé seront affectés à la création d'emplois dans les hôpitaux privés, dans les services des aides familiales et des aides seniors, dans les services d'éducation et d'hébergement, dans le secteur socioculturel, etc. (loi de relance économique du 27 mars 2009).

De dotaties van de fondsen Sociale Maribel (privé-sector) zullen aldus in 2010 met 69 miljoen euro verhoogd worden.

Deze nieuwe dotaties zullen het mogelijk maken om tegen 2010 ongeveer **3 200 bijkomende arbeidsplaatsen in de privé non-profitsector te creëren.**

1.2. De bijkomende maatregelen om het hoofd te bieden aan de crisis

De wet van 19 juni 2009 had tot doel ondernemingen te ondersteunen en werknemers beschermen door hen toe te laten hun werk te behouden en ontslagen te vermijden via sui generis-modaliteiten ter vermindering van de arbeidsduur of de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Deze wet bevat drie fundamentele maatregelen die het werk aanpassen aan de evolutie van het arbeidsvolume.

Deze maatregelen zijn 6 maanden van toepassing (tot 31 december 2009) en zullen verlengd worden tot 30 juni 2010 na advies van de NAR, afhankelijk van de economische situatie.

De drie maatregelen zijn:

a) Crisisarbeitsduurvermindering

Deze maatregel kan ingevoerd worden op het niveau van de onderneming alleen via CAO.

De tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur, voor het geheel van het personeel of voor een bepaalde groep, moet voorzien in een vermindering van de arbeidstijd met een vierde of met een vijfde. Ook de vierdagenweek kan ingevoerd worden.

In dit tijdelijk stelsel wordt een looncompensatie voorzien voor de werknemer. Een gedeelte van de RSZ-vermindering die de werkgever krijgt, moet aangewend worden voor deze looncompensatie voor de werknemers.

b) Crisistijdscrediet en tijdelijk volledig of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden

De onderneming moet kunnen terugvallen op een sectorCAO, een ondernemingsCAO of een door de tripartite samengestelde commissie, goedgekeurd ondernemingsplan.

Les dotations des fonds Maribel Social (secteur privé) seront ainsi augmentées de 69 millions d'euros en 2010.

Ces nouvelles dotations permettront de créer environ **3 200 emplois d'ici 2010 dans le secteur non marchand privé.**

1.2. Les mesures complémentaires pour faire face à la crise

La loi du 19 juin 2009 a eu pour objectif de soutenir les entreprises et à protéger les travailleurs en leur permettant de garder leur emploi et d'éviter les licenciements via des modalités sui generis de réduction du temps de travail ou de suspension globale ou partielle du contrat de travail pour les employés.

Cette loi contient trois mesures fondamentales d'adaptation de l'emploi à l'évolution du volume de l'activité

Ces mesures d'application pour 6 mois (jusqu'au 31 décembre 2009) seront prolongées jusqu'au 30 juin 2010 après avis du CNT et en fonction de la situation économique.

Les trois mesures sont:

a) Réduction du temps de travail de crise

Cette mesure ne peut être introduite au niveau de l'entreprise que par CCT.

L'adaptation temporaire du temps de travail, pour l'ensemble du personnel ou pour un groupe déterminé parmi celui-ci, doit prévoir une diminution du temps de travail d'un quart ou d'un cinquième. La semaine des quatre jours peut également être introduite.

Ce mécanisme temporaire prévoit une compensation salariale pour le travailleur. Une partie de la réduction de cotisations ONSS perçue par l'employeur doit être ristournée en vue d'une compensation salariale des travailleurs.

b) Crédit-temps de crise et suspension temporaire totale ou partielle du contrat de travail pour les employés

L'entreprise doit s'appuyer sur une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou un plan d'entreprise approuvé par une commission tripartite.

De onderneming moet het bewijs leveren dat zijn onderneming beantwoordt aan één van de criteria om als “onderneming in moeilijkheid” te worden beschouwd.

Het ‘crisistijdscrediet’ biedt de mogelijkheid om de prestaties van de voltijds tewerkgestelde werknemer te verminderen met 1/5 of 1/2 en dit voor minimum één en maximum zes maanden.

De “tijdelijke volledig of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden” laat toe de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden volledig te schorsen of in een regeling van gedeeltelijke arbeid te voorzien, tijdens dewelke minstens 2 dagen per week wordt gewerkt. De volledige schorsing is mogelijk voor een periode van maximaal 16 weken. De deeltijdse schorsing is mogelijk voor een periode van maximaal 26 weken.

c) Om de aanwerving van ontslagen werknemers te vergemakkelijken, bevat voornoemde wet een vierde maatregel, met name de toekenning van een herstructureringskaart aan werknemers ontslagen tussen 1 juli en 31 december 2009 in het kader van falen, vereffening of sluiting van hun onderneming. Net zoals de 3 voormelde maatregelen kan ook deze maatregel een keer verlengd worden tot 30 juni 2010, afhankelijk van de evolutie van de economische situatie.

Deze kaart, die al wordt toegekend aan werknemers die ingeschreven zijn bij een tewerkstellingscel, verleent de betrokken werknemer een dubbel voordeel:

Ze verhoogt zijn kansen op een nieuwe tewerkstelling, want de werkgever die deze persoon aanwerft tijdens de geldigheidsduur van de herstructureringskaart geniet van een tijdelijke verlaging van de patronale bijdrage:

— een bijdragevermindering van 1 000 euro per kwartaal gedurende minstens 5 kwartalen;

— deze vermindering wordt daarna verlengd met 16 kwartalen aan 400 euro per kwartaal voor 45-plussers.

Indien hij tijdens de geldigheidsduur van de kaart terug aan het werk gaat, geniet de werknemer gedurende 3 kwartalen ook van een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdragen (met 133,33 euro per maand), waardoor zijn netto-inkomen uit de nieuwe job tijdelijk groter wordt.

L'entreprise doit prouver qu'elle répond à l'un des critères d' "entreprise en difficulté".

Le “crédit-temps de crise” offre la possibilité de réduire les prestations des travailleurs à temps plein d'un cinquième ou de moitié, et ceci pour minimum un mois et maximum six mois.

La “suspension temporaire totale ou partielle du contrat de travail pour les employés” permet de suspendre totalement l'exécution du contrat de travail pour les employés ou de prévoir un régime de travail à temps partiel, durant lequel au minimum 2 jours par semaine sont prestées. La suspension totale est possible pour une période de maximum 16 semaines. La suspension partielle est possible pour une période de maximum 26 semaines.

c) Afin de faciliter l'embauche des travailleurs licenciés, la loi précitée intègre une quatrième mesure, à savoir l'octroi de la carte de restructuration aux travailleurs licenciés, entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2009, dans le cadre de la faillite, de la liquidation ou de la fermeture de leur entreprise. Comme les 3 mesures de crise précitées, cette mesure est prolongeable une fois, jusqu'au 30 juin 2010, en fonction de l'évolution de la situation économique.

Cette carte qui est déjà octroyée aux travailleurs qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi, donne droit pour le travailleur à un double avantage:

Elle augmente ses chances de remise au travail, car l'employeur qui recrute cette personne au cours de la durée de validité de la carte de restructuration bénéficie d'une réduction temporaire des cotisations patronales:

— une réduction des cotisations de 1 000 euros par trimestre pendant au moins 5 trimestres;

— cette diminution est prolongée d'une réduction de cotisations de 400 euros par trimestre pendant 16 trimestres pour les plus de 45 ans.

S'il recommence à travailler au cours de la durée de validité de cette carte, le travailleur bénéficie également pendant 3 trimestres d'une réduction des cotisations personnelles à la sécurité sociale (de 133,33 euros par mois), grâce à laquelle son salaire net dans ce nouvel emploi sera temporairement plus élevé.

1.3 Huidige stand van zaken van de toepassing van de drie crisismaatregelen

Het gebruik dat gemaakt wordt van de drie crisismaatregelen is relatief groot. Hierna wordt een kort overzicht gegeven van de belangrijkste kerncijfers (november 2009)

Er zijn momenteel 8 sectorale CAO's afgesloten, 163 ondernemings-CAO's arbeidsduurvermindering, 52 ondernemings-CAO's crisistijdscrediet, 180 ondernemings-CAO's rond het schorsen van de arbeidsovereenkomst en 782 ondernemingsplannen (stand van zaken op 27 oktober 2009).

In het kader van de volledige of gedeeltelijke tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden zijn er 1 108 aanvragen onderneming in moeilijkheden ingediend bij de RVA. Voor het crisistijdscrediet zijn er 542 aanvragen ingediend voor onderneming in moeilijkheden (stand van zaken tot 31 oktober 2009).

De werkgever moet bij toepassing van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden de voorziene schorsingen meedelen aan de RVA. In augustus 2009 heeft de RVA 270 kennisgevingen ontvangen voor crisiswerkloosheid bedienden welke betrekking hebben op 4 150 werknemers; in september waren er dit 344 voor 4 280 werknemers. In oktober ontving de RVA 358 kennisgevingen en dit sloeg op 6 128 werknemers.

In augustus 2009 heeft de RVA in dit kader 1205 effectieve betalingen uitgevoerd en in september 4695.

Wat betreft tijdscrediet heeft de RVA 1332 werknemers betaald in augustus en in september 2137.

1.4 Verlenging van de maatregelen

Hoewel het niet mogelijk is om het aantal banen te berekenen dat gered werd door deze maatregelen, hebben zij ongetwijfeld toch zuurstof aan de ondernemingen gegeven en hebben zij het ongetwijfeld mogelijk gemaakt om arbeidsovereenkomsten te handhaven.

Daarom heeft de regering het nodige budget voorzien voor de verlenging van de drie bovenvermelde maatregelen.

Aan de Nationale Arbeidsraad werd advies gevraagd over de verlenging van de maatregelen tot 30 juni 2010.

1.3. État des lieux actuel de l'adaptation des trois mesures de crise

L'utilisation qu'il est fait de ces mesures de crise est relativement grande. Après un court aperçu est donné des chiffres clés les plus importants (novembre 2009).

Il y a actuellement 8 CCT sectorielles conclues, 163 CCT-d'entreprises réduction du temps de travail, 52 CCT-d'entreprises crédit-temps de crise, 180 CCT-d'entreprises sur de la suspension du contrat de travail et 782 plans d'entreprise (état des lieux le 27 octobre 2009).

Dans le cadre de la suspension temporaire complète ou partielle du contrat de travail pour employé, il y a 1 108 demandes d'entreprises en difficultés qui ont été introduites à l'ONEM. Pour crédit-temps de crise, il y a 542 demandes d'entreprises en difficultés qui ont été introduites (état des lieux jusqu'au 31 octobre 2009).

L'employeur doit lors de l'application complète ou la suspension partielle du contrat de travail pour les employés, communiquer les suspensions pourvues à l'ONEM. En août 2009, l'ONEM a reçu 270 avis pour des employés en chômage de crise lesquels concerne 4 150 travailleurs; en septembre, il y en avaient 344 pour 4 280 travailleurs. En octobre, l'ONEM a reçu 358 avis et ceci portait sur 6 128 travailleurs.

En août 2009, l'ONEM a effectué dans ce cadre 1205 paiements effectifs et en septembre 4695.

En ce qui concerne le crédit-temps, l'ONEM a payé 1332 travailleurs en août et en septembre 2137.

1.4. Prolongation des mesures

Même si il n'est pas possible de chiffrer le nombre d'emplois sauvés par ces mesures, il est indéniable qu'elles apportent un ballon d'oxygène aux entreprises, et qu'elles permettent de maintenir le lien contractuel.

C'est pourquoi le gouvernement a prévu le budget nécessaire pour la prolongation des trois mesures de crise susmentionnées.

Au Conseil National du Travail, il a été demandé un avis en ce qui concerne la prolongation des mesures jusqu'au 30 juin 2010.

Na ontvangst van dat advies, zal de regering beslissen over de voortzetting van de maatregelen.

2. Nieuwe maatregelen voor het jaar 2010 om het hoofd te bieden aan de crisis

De Hoge Raad voor Werkgelegenheid toonde het al aan in haar recent rapport over de “integratie van jongeren op de arbeidsmarkt”; de economische achteruitgang heeft vrij grote gevolgen op de meest kwetsbare groepen. Van hen worden vooral de jongeren en de laaggeschoolde jongeren getroffen. Hiervoor moeten gerichte antwoorden worden gezocht en gevonden. De jongeren zijn immers de eerste slachtoffers van de crisis.

De situatie van jongeren is al van in het begin niet rooskleurig. De werkloosheidsgraad van jongeren ligt in de drie gewesten van het land veel hoger dan die van de totale bevolking. Het verschil tussen de werkloosheid van jongeren en de totale werkloosheid ligt zelfs hoger in Vlaanderen (3) en in Wallonië (2,6), dan in Brussel (1,6).

Door de crisis verslechtert deze al weinig benijdenswaardige situatie nog sneller. Tijdens de eerste 9 maanden van 2009 is het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden jonger dan 25 jaar twee keer zo snel gestegen dan voor de hogere leeftijdscategorieën: in vergelijking met dezelfde periode in 2008 bedraagt de stijging nu 12% tegenover 6,1%. Zoals al werd vermeld, is de evolutie bovendien nog meer verontrustend in Vlaanderen aangezien de stijging daar 28,9% bedraagt (en zelfs 47% bij de mannen) tegenover 4,8% in Wallonië en 4,5% in Brussel, gewesten waar de structurele werkloosheid van jongeren weliswaar gevoelig hoger ligt.

We moeten in deze tijden van crisis meer dan ooit zowel het herstel als de toekomstige integratie van werknemers in de economie van morgen voorbereiden en dit door te investeren in opleiding, vorming en omschakeling van werknemers en toekomstige werknemers.

In die tijden van crisis neemt de economische activiteit andere vormen aan. Het is daarom ook essentieel te investeren in de vorming van werknemers van morgen en in de ecologische overgang van de economie en bovendien diensten aan personen te ontwikkelen.

Daartoe heeft de regering, op voorstel van de minister van Werk, beslist om een pakket aan bijkomende maatregelen voor tewerkstelling en opleiding in het getouw te zetten:

Après réception de cet avis, le gouvernement décidera de la prolongation des mesures.

2. Nouvelles mesures pour l'année 2010 pour faire face à la crise

Comme l'a démontré le Conseil supérieur de l'Emploi dans son rapport récent sur “l'insertion des jeunes sur le marché du travail”, la dégradation de l'environnement économique a un impact particulièrement important sur les groupes plus vulnérables. Parmi ceux-ci, les jeunes et les jeunes peu qualifiés sont particulièrement touchés. Pour ceux-là, des réponses ciblées doivent être développées. Les jeunes sont en effet les premières victimes de la crise.

La situation des jeunes n'est déjà au départ pas favorable. Le taux de chômage des jeunes est en effet largement supérieur à celui de l'ensemble de la population dans les trois régions du pays. Le rapport entre le chômage des jeunes et celui de l'ensemble du chômage est même supérieur en Flandre (3) et en Wallonie (2,6) qu'à Bruxelles (1,6).

La crise aggrave rapidement cette situation déjà peu enviable. Au cours des 9 premiers mois de 2009, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés a progressé deux fois plus vite pour les moins de 25 ans que pour les tranches d'âges supérieures: par rapport à la même période en 2008 l'augmentation est en effet de 12% contre 6,1%. Comme déjà relevé, l'évolution est en outre encore plus marquée en Flandre puisqu'elle représente une augmentation de 28,9% (et même 47% chez les hommes) contre 4,8% en Wallonie et 4,5% à Bruxelles, régions dans lesquelles le chômage structurel, notamment des jeunes est, il est vrai, sensiblement plus élevé.

Par ailleurs, dans la période de crise que nous connaissons, nous devons plus que jamais à la fois préparer la relance et la future insertion des travailleurs à l'économie de demain en investissant dans la qualification, la formation et la réorientation des travailleurs et des futurs travailleurs.

En ces temps de crise, l'activité économique connaît de nouvelles mutations. Pour cela également, il est essentiel d'investir dans la formation des travailleurs de demain et la transition écologique de l'économie tout en développant par ailleurs les services aux personnes.

Pour cette raison, le gouvernement, sur proposition de la ministre de l'Emploi, a prévu de mettre en œuvre un paquet de mesures pour l'emploi et la formation:

— tijdelijke maatregelen met betrekking tot de versterking van de activering van werkloosheidsuitkeringen voor jongere en oudere werklozen, met betrekking tot de verlaging van de patronale RSZ-bijdragen voor min-19 jarigen en met betrekking tot de versterking van de vermindering van de patronale RSZ-bijdragen voor werknemers met lage lonen;

— bijkomende maatregelen die betrekking hebben op ontwikkeling van de vorming en inschakeling van werkzoekenden binnen een enveloppe van 14 miljoen euro voor 2010 en 26 miljoen euro voor 2011;

— de tewerkstelling ontwikkelen in de non-profitsector door een versterking van de Sociale Maribel, zowel voor de openbare als voor de privé-sector.

Deze maatregelen worden verder in deze nota in detail besproken.

III. MEER PERSONEN AAN HET WERK

Een van de belangrijkste doelstellingen van een tewerkstellingsplan is het aantal personen dat werkloos is maximaal te verminderen en dus zo veel mogelijk personen aan het werk te krijgen. Hiertoe worden in dit plan diverse maatregelen voorgesteld.

1. De vorming van werkzoekenden en werknemers versterken

1.1. Tijdens de crisis een voluntaristische investeringsstrategie ontwikkelen inzake vorming, de reconversie naar de beroepen van de toekomst en stages

Het geheel van de nationale en internationale aanbevelingen gaan ervan uit dat het tijdens de crisis onontbeerlijk is massaal in menselijk kapitaal te investeren met het oog op het voorbereiden van de relance, om vorming en stages te kunnen ontwikkelen, om op herstructureringen te kunnen vooruitlopen en om een nieuwe economie voor te bereiden alsook de “green deal”, dat alles door zowel de huidige als de toekomstige arbeidskrachten op te leiden.

De regering heeft, op voorstel van de minister van Werk, beslist een strategie te voeren van vorming en voorbereiding van de nieuwe economie en de uitweg uit de crisis door een federaal ondersteuningsplan voor te stellen inzake vorming. Hiervoor heeft ze voor 2010 een enveloppe van 14 miljoen euro voorzien en 26 miljoen euro in 2011. Dankzij deze budgettaire middelen kunnen volgende maatregelen in werking worden gesteld.

— des mesures temporaires visant le renforcement de l'activation des allocations de chômage pour les jeunes chômeurs et les chômeurs âgés, le renforcement des réductions de cotisations patronales pour les jeunes de moins de 19 ans et le renforcement des réductions de cotisations sociales pour les travailleurs à bas salaires;

— des mesures complémentaires visant le développement de la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi, par le biais d'une enveloppe de 14 millions en 2010 et 26 millions en 2011;

— le développement de l'emploi dans le non-marchand, par le biais d'un renforcement du maribel social, tant pour le secteur public que privé.

Ces mesures sont détaillées ci-dessous.

III. PLUS DE PERSONNES AU TRAVAIL

Une des objectifs les plus importants de ce plan pour l'emploi est la diminution maximale du nombre de personnes sans emploi et de mettre le plus possibles les personnes au travail. A cette fin, ce plan reprend plusieurs mesures.

1. Renforcement de la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs

1.1. Déployer pendant la crise une stratégie volontariste d'investissement dans la formation, la reconversion vers les métiers d'avenir et les stages pendant la période de crise

L'ensemble des recommandations nationales et internationales considèrent qu'il est indispensable pendant la crise d'investir massivement dans le capital humain en vue de préparer la reprise, de développer les formations et les stages d'anticiper les reconversions et les transitions et de préparer la nouvelle économie et le “green deal” en formant l'actuelle et future main d'œuvre.

Le gouvernement a décidé, sur proposition de la ministre de l'Emploi, de mener une réelle stratégie de la formation et de la préparation de la nouvelle économie et de la sortie de crise en proposant un plan de soutien fédéral à la formation. Pour ce faire, il a dégagé une enveloppe budgétaire de 14 millions d'euros en 2010 et 26 millions en 2011. Ces moyens budgétaires permettront de mettre en œuvre les mesures ci-après.

a) Stages inschakelen in de Startbaanovereenkomsten

Momenteel verplicht het startbanenstelsel elke onderneming met minstens 50 werknemers minstens 3 procent van het personeel van de onderneming jonger is dan 26 jaar in dienst te hebben.

Elke werkgever is vrij te kiezen welke werknemer hij in dienst neemt. Toch kan de werkgever die een laag-geschoolde jongeren wenst aan te werven, genieten van een vermindering van de patronale bijdragen.

De banen waarmee de quota, die de werkgever moet respecteren, rekening houdt, zijn de normale arbeids-overeenkomsten, waarbij de arbeidsduur minstens een halftijdse bedraagt; of een normale leerovereenkomst (leerovereenkomst voor een beroep voor loontrek-kenden; leerovereenkomst voor de middenstand; stage-overeenkomst in het kader van een opleiding tot bedrijfsleider; overeenkomst voor socio-professionele inschakeling).

Om de stages in het beroepsmilieu te ontwikkelen en om jongeren de kans te geven meer werkervaring op te doen, met name in het kader van altemnerend leren en werken, willen we dat de stages beter gepromoot worden binnen de bepalingen van de startbaanovereenkomsten.

Het stelsel van de startbaanovereenkomsten zal daarom als volgt worden aangepast:

1. De werkgevers zullen, binnen de doelstelling dat 3 procent van het personeel jongeren moeten zijn, kunnen genieten van een vrijstelling gelijkwaardig aan 1 procent van de personeelsbezetting ingeval ze stageplaatsen of leerplaatsen ter beschikking stellen. De werkgevers bewijzen dat aan deze doelstelling wordt voldaan door middel van een overeenkomst met een onderwijsinrichting of een bevoegde beroepsopleidings-dienst.

2. De leercontracten of opleidingscontracten die al in de wetgeving vervat zitten (leerovereenkomst voor een beroep voor loontrekkenden ("industriële leerlingwe-zen"), leerovereenkomst voor de middenstand (Syntra); stage-overeenkomst in het kader van de opleiding tot bedrijfsleider; overeenkomst voor socio-professionele inschakeling) tellen dubbel voor de toepassing van 3 procent (net als personen met een handicap en allochtonen).

a) Insérer les stages dans les Conventions premiers emplois

Actuellement, le régime de convention de premier emploi oblige chaque entreprise qui dispose d'au moins 50 travailleurs de disposer au sein du personnel de son entreprise au minimum de 3% de jeunes de moins de 26 ans.

Chaque employeur peut engager le travailleur qu'il souhaite. Néanmoins, l'employeur qui souhaite engager un jeune faiblement qualifié peut profiter d'une réduction des charges patronales.

Les emplois pris en considération dans le quota à respecter par l'employeur sont les contrats de travail nor-maux, dont le temps de travail est au moins à mi-temps; ou un contrat d'apprentissage normal (contrat d'appren-tissage pour une profession de travailleur salarié; contrat d'apprentissage des classes moyennes; convention de stage dans le cadre de la formation chef d'entreprise; convention d'insertion socio-professionnelle (CISP).

Afin de développer les stages en milieu professionnel et de permettre à davantage de jeunes de disposer d'une expérience de travail, notamment dans le cadre d'une alternance entre formation et travail, nous souhaitons que les stages soient mieux valorisés au sein du dispo-sitif des conventions premier emploi.

Dès lors, le régime des conventions premier emploi sera adapté de la manière suivante:

1. Au sein de l'objectif de 3% de jeunes au sein du personnel, les employeurs pourront bénéficier d'un ré-gime de dispense équivalent à 1% de l'effectif de leur personnel en cas d'accueil de stagiaires en leur sein. Les employeurs attestent que cet objectif est rempli par voie de convention avec un établissement d'enseignement ou un organisme public de formation.

2. Les contrats d'apprentissage ou de formation qui sont déjà repris aujourd'hui dans la législation (contrat d'apprentissage pour une profession de travailleur sala-rié ("apprentissage industriel"), contrat d'apprentissage des Classes moyennes (IFAPME ou IAWM), convention de stage dans le cadre de la formation de chef d'en-treprise, convention d'insertion socio-professionnelle (CISP)) comptent double pour l'application des 3% (à l'instar des handicapés et des allochtones).

b) De stage- en startbonus optrekken

De startbonus is een premie voor jongeren die nog schoolplichtig zijn en die in het kader van een alternerende opleiding een praktische opleiding beginnen of professionele ervaring opdoen bij een werknemer. Voor elk opleidingsjaar dat succesvol wordt afgerond, heeft de jongere recht op een bonus (en dit gedurende maximum drie jaar).

Het bedrag van de bonus bedraagt de eerste twee jaar 500 euro en 750 euro het derde jaar.

De werkgever geniet eveneens van een premie van hetzelfde bedrag (maar zonder de voorwaarde dat de jongere moet slagen).

Dit stelsel zal verbeterd worden, enerzijds door de bonus toe te kennen aan alle jongeren die een alternerende opleiding volgen die leidt tot een certificaat, jongeren ouder dan 18 jaar inbegrepen; en anderzijds door het bedrag van de toegekende bonussen op te trekken.

Er zullen meer nauwkeurige bepalingen worden vastgelegd in overleg met de Gewesten en Gemeenschappen.

c). Het "tutoraat" instellen

Vermindering van de sociale bijdragen voor een vormingsmedewerker binnen de onderneming, die "tutor" genoemd wordt

De werknemer die instaat voor de stages of die instaat voor een vorming ten bate van een werkzoekende of een jongere uit het technisch of beroepsonderwijs waarmee de onderneming een overeenkomst sluit, kan zijn werkgever voortaan laten genieten van een sociale bijdragenvermindering ten bedrage van 400 euro per kwartaal.

Tutoraatspremie

Het succes van een stage-ervaring of alternerend leren en werken binnen een onderneming hangt vaak af van het onthaal en de omkadering binnen deze onderneming. Het is voor de jongere van groot belang om te kunnen steunen op de ervaring en de knowhow van een oudere en/of meer ervaren werknemer. Deze tutors moeten pedagogische kwaliteiten hebben en over de nodige motivatie beschikken om deze rol te vervullen.

De werknemers die de rol van tutor op zich nemen, worden hier momenteel echter niet voor gewaardeerd. Ze doen het vaak tijdens hun werkuren.

b) Augmenter les Bonus de stage et de démarrage

Le bonus de démarrage est une prime destinée aux jeunes en âge d'obligation scolaire qui dans le cadre d'une formation en alternance entament une formation pratique ou obtiennent une expérience professionnelle auprès d'un employeur. Pour chaque année de formation qui est terminée avec fruit, le jeune a droit à un bonus (et ce pour trois années maximum).

Le montant du bonus s'élève à 500 euros les deux premières années, et à 750 euros la 3ème année.

L'employeur bénéficie également d'une prime du même montant (mais sans condition de réussite du jeune).

Ce dispositif sera amélioré, afin d'une part de l'octroyer à tous les jeunes qui suivent une formation qualifiante en alternance, y compris au-delà de l'âge de 18 ans; et d'autre part en augmentant le montant des bonus octroyés.

Des dispositions plus précises seront déterminées en concertation avec les Régions et Communautés.

c) Instaurer le "Tutorat"

Diminution des cotisations sociales pour le formateur dans l'entreprise appelé "tuteur"

Le travailleur qui assure le suivi des stages ou qui assure une formation au bénéfice d'un demandeur d'emploi ou d'un jeune provenant de l'enseignement technique et professionnel avec lequel l'entreprise conclut une convention pourra désormais faire bénéficier l'employeur d'une réduction de cotisation sociale de 400 euros par trimestre.

Prime de tutorat

Le succès d'une expérience de stage ou d'alternance au sein de l'entreprise dépend bien souvent de la qualité de l'accueil et de l'encadrement au sein de celle-ci. Pour le jeune, il est essentiel de pouvoir s'appuyer sur l'expérience et le savoir-faire d'un travailleur plus âgé et/ou expérimenté. Ces tuteurs doivent disposer des capacités pédagogiques et de la motivation nécessaire pour remplir ce rôle.

Pour autant, les travailleurs qui remplissent ce rôle de tuteur ne sont actuellement pas valorisés dans ce but. Ils le font bien souvent dans le cadre de leur propre temps de travail.

Om zo'n methodes beter te ontwikkelen, stellen wij voor dat als binnen de onderneming een tutoraat op zich wordt genomen, dat kan worden beschouwd als een licht beroep.

De mentor geniet bijgevolg, in het kader van de financiering van de overgang van een zwaar naar een licht beroep, ondersteund door het Ervaringsfonds, van een premie.

De toekenning van deze premie is gebonden aan het afsluiten van een overeenkomst tussen de onderneming en een onderwijs- of opleidingsinstelling, die wordt overgemaakt aan het Ervaringsfonds. Ook de opleiding van deze tutors moet worden beoogd.

Er zullen meer nauwkeurige bepalingen worden vastgelegd in overleg met de Gewesten en Gemeenschappen.

d) Promotie van tewerkstelling van vormingsmedewerkers

Werknemers die ontslagen werden in het kader van een herstructurering, beschikken vaak over een goede ervaring en knowhow die waardevol is voor de opleiding van jonge werknemers. Voortaan zullen ze aangeworven kunnen worden als vormingsmedewerkers door openbare vormingsinstellingen of vormingsinstellingen die zijn erkend door de openbare diensten of instellingen voor technisch en beroepsonderwijs.

Deze vormingsmedewerkers genieten van een bijdragevermindering van 1 000 euro per kwartaal (zoals momenteel voorzien in het kader van de herstructureringen) en van een activering van de werkloosheidsuitkeringen (met 1 100 euro per maand).

Het moet gaan om bijkomende jobs en om een bijkomend vormingsaanbod dat prioritair gericht is op de tijdelijke werklozen, op de niet-werkende werkzoekenden en de leerlingen uit het technisch en beroepsonderwijs.

Er zullen meer nauwkeurige bepalingen worden vastgelegd in overleg met de Gewesten en Gemeenschappen.

e) Engagements van de sociale partners ten gunste van de stages

Teneinde een positieve dynamiek voor vorming en stages op de werkvloer te ondersteunen, is het nodig dat de sociale partners daarin ten volle investeren. Hiervoor moeten met name de interprofessionele akkoorden systematisch streefcijfers voor stage-aanbiedingen opnemen, net zoals de cijfers die zijn vastgelegd voor de opleidingen.

Afin de favoriser le développement de ces formules, le fait d'assumer une tâche de tutorat au sein de l'entreprise pourra désormais être pris en considération dans la définition du métier léger.

Dans le cadre du financement du passage d'un métier lourd à un métier léger supporté par le fonds d'expérience professionnelle, le tuteur bénéficierait en conséquence d'une prime.

L'octroi de cette prime est lié à la conclusion d'une convention entre l'entreprise et un établissement d'enseignement ou de formation, transmise au fonds d'expérience. La formation de ces tuteurs doit également être envisagée.

Des dispositions plus précises seront déterminées en concertation avec les Régions et Communautés.

d) Promotion de l'emploi de formateurs

Les travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations, ont souvent accumulé une expérience et un savoir-faire précieux pour l'apprentissage de jeunes travailleurs. Désormais, ils pourront être engagés comme accompagnateurs ou formateurs par des opérateurs de formation publics ou reconnus par les services publics ou des établissements d'enseignement technique et professionnel.

Ces formateurs bénéficient d'une réduction de cotisations de 1 000 euros par trimestre (comme prévu actuellement dans le cadre des restructurations) et d'une activation des allocations de chômage (de 1 100 euros par mois).

Il doit s'agir d'emplois supplémentaires et d'une offre de formations complémentaire, visant prioritairement les chômeurs temporaires, les demandeurs d'emploi inoccupés et les élèves de l'enseignement technique et professionnel.

Des dispositions plus précises seront déterminées en concertation avec les Régions et Communautés.

e) Engagement des partenaires sociaux en faveur des stages

Afin de soutenir une dynamique positive de formation et de stages en milieu professionnel, il est nécessaire que les partenaires sociaux s'y investissent pleinement. Ceci nécessite notamment que les accords interprofessionnels contiennent systématiquement des objectifs chiffrés en matière d'offre de stages du même ordre que ceux fixés en matière de formation.

De sociale partners zullen uitgenodigd worden om aan deze doelstelling tegemoet te komen en de vastgelegde doelstellingen regelmatig te evalueren.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal uitgenodigd worden om, met name in zijn technisch rapport, zo een analyse te voorzien.

f) Risicogroepen

De sectoren zijn verplicht om 0,10% van de loonmassa te reserveren voor inspanningen voor risicogroepen. De sectoren geven op dit moment een brede definitie van het begrip 'risicogroep'. De bedoeling is om in de toekomst de sectoren te verplichten de helft van het bedrag te besteden aan risicogroepen die bij Koninklijk besluit zullen gedefinieerd worden. Deze bepaling van de risicogroepen zal bijgevolg voor alle sectoren gelden. Hierbij zal de focus komen te liggen op de werkzoekende laaggeschoolden en de oudere werkzoekenden.

g) Verbetering van de instapstages

Momenteel kunnen werklozen, buiten een studie- of leerkader, gedurende twee maanden stage lopen met een minimale halftijdse arbeidsduur en ze behouden hierbij hun uitkeringen (cfr. artikel 36quater van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering). De werkgever is vervolgens verplicht de jongere aan te nemen met een contract van onbepaalde duur en kan pas na minimum twee maanden het contract stopzetten.

De werklozen die hierop een beroep kunnen doen, zijn jongeren in hun wachtperiode die tijdens de stage vooraf een wachtuitkering ontvangen of werklozen die een beroepsopleiding hebben gevolgd van minstens 400 uur.

We stellen voor dit stelsel te versoepelen, om het publiek dat een beroep kan doen op dit stelsel uit te breiden naar alle werkzoekenden of werklozen die minstens beschikken over een diploma van het hoger middelbaar onderwijs of gelijkwaardig.

h) Verlichting van de lasten bij stages

Iedereen die momenteel stage wil lopen in de bedrijfs-wereld, moet vooraf een medisch onderzoek ondergaan en een risicoanalyse.

Om ervoor te zorgen dat de kosten van het medisch onderzoek niet in de weg staan om de stage te kunnen lopen, komt het Fonds voor Beroepsziekten tussen in de terugbetaling van de medische behandelingen die in dat kader gebeuren.

Les partenaires sociaux seront invités à rencontrer cet objectif et à procéder à une évaluation régulière des objectifs fixés.

Le Conseil central de l'Economie sera invité à préparer une telle analyse, notamment au sein de son rapport technique.

f) Les groupes à risques

Les secteurs sont obligés de réserver 0,10% de la masse de salaire pour des efforts pour les groupes de risque. Les secteurs donnent pour le moment une définition large de la notion de "groupe à risque". Le but est d'obliger à l'avenir les secteurs de consacrer la moitié du montant aux groupes à risque qui seront définis par arrêté royal. Cette disposition des groupes à risque vaudra par conséquent pour tous les secteurs. L'accent sera mis sur le demandeur d'emploi peu qualifié et les travailleurs plus âgés.

g) Amélioration des stages d'insertion

Actuellement, les chômeurs peuvent réaliser un stage de deux mois d'une durée minimale d'un mi-temps, hors cadre d'étude ou d'apprentissage, en conservant leurs allocations (cfr. article 36quater de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage). L'employeur est ensuite tenu d'engager le jeune sous contrat à durée indéterminée et ne peut y mettre fin avant deux mois minimum.

Les chômeurs qui peuvent y recourir sont les jeunes en période d'attente qui reçoivent des allocations d'attente de façon anticipée pendant le stage ou les chômeurs qui ont suivi une formation professionnelle d'au moins 400 heures.

Nous proposons d'assouplir ce régime, afin d'élargir le public qui peut recourir à ce mécanisme à tous les demandeurs d'emplois ou chômeurs disposant au maximum du diplôme d'enseignement secondaire supérieur ou équivalent.

h) Allègement des charges en cas de stages

Actuellement, toutes les personnes qui souhaitent réaliser un stage dans un milieu professionnel sont tenues de réaliser un examen médical préalable ainsi qu'une analyse de risque.

Afin d'éviter que les frais liés à l'examen médical ne constitue un obstacle pour la réalisation d'un stage, le Fonds des Maladies Professionnelles procède au remboursement des actes médicaux réalisés dans ce cadre.

Deze terugbetaling dekt echter niet alle medische prestaties die, in bepaalde gevallen, nodig blijken te zijn voor het voortzetten van een ervaring in het beroepsleven; en dekt bovendien niet alle onderwijsformules.

Wij stellen bijgevolg voor de huidige tussenkomst van het Fonds voor Beroepsziekten voor medische onderzoeken, die van toepassing is voor stagiairs van het voltijds onderwijs, uit te breiden naar technische handelingen en het deeltijds beroepsonderwijs.

In het laatste geval is het doorgaans de werkgever die de kost van het medisch onderzoek op zich neemt. Indien dat door het FBZ terugbetaald zou worden, geeft dit een lagere kost voor de werkgever. Het gebeurt ook wel dat de werkgever deze taak niet vervult, wat de veiligheid van stagiairs uit het deeltijds beroepsonderwijs niet ten goede komt.

i) Fonds voor werkgelegenheid en vorming

Sinds 1989 zijnde werkgevers verplicht een bijdrage te betalen voor risicogroepen en jonge werknemers, berekend op basis van de brutolonen. Deze bijdrage wordt gelijkgesteld met een sociaizekerheidsbijdrage. Sinds die datum moet elke sector jaarlijks een bijdrage van 0,10% betalen voor de tewerkstelling en vorming van risicogroepen.

Indien de sectoren zelf activiteiten opzetten voor tewerkstelling en vorming voor die risicogroepen gelijkwaardig aan die 0,10% en zich per collectieve arbeidsovereenkomst engageren, betalen ze deze bijdrage niet aan de RSZ maar worden die bedragen rechtstreeks toegewezen aan voornoemde activiteiten. Als daarentegen de sectoren geen activiteiten voorzien, moet deze bijdrage betaald worden aan de RSZ en die moet in principe het fonds voor de tewerkstelling financieren. Jammer genoeg heeft dit fonds nooit het licht gezien en worden de opbrengsten van de bijdragen bijgevolg simpelweg overgemaakt aan het algemeen budget van de sociale zekerheid.

De regering heeft bijgevolg beslist het fonds voor de werkgelegenheid, dat oorspronkelijk door de wetgeving op de risicogroepen werd voorzien, in ere te herstellen.

Hierdoor kunnen sectorale of intersectorale activiteiten voor vorming worden gefinancierd, en voornamelijk voor de laaggeschoolde werknemers en werkzoekenden.

Dit fonds wordt binnen de RVA opgericht; zo kunnen overeenkomsten worden gesloten met de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en vorming om de initiatieven voor de inschakeling en opleiding van de doelgroepen te ondersteunen.

Cependant, ce remboursement ne couvre pas l'ensemble des prestations médicales qui s'avèrent, dans certains cas, nécessaires à la poursuite d'une expérience en milieu professionnel; et par ailleurs, ne couvre pas l'ensemble des formules d'enseignement.

En conséquence, nous proposons d'étendre l'intervention actuelle du Fonds des Maladies Professionnelles pour les examens médicaux, actuellement d'application pour les stagiaires de l'enseignement à temps plein, aux actes techniques et à l'enseignement en alternance.

Dans ce dernier cas, c'est généralement l'employeur qui prend le coût de l'examen médical en charge. Permettre son remboursement par le FMP permet donc une diminution du coût pour l'employeur. Il arrive également que l'employeur ne remplisse pas ce devoir, ce qui peut nuire à la sécurité des stagiaires en alternance.

i) Fonds pour l'emploi et la formation

Depuis 1989, les employeurs sont redevables d'une cotisation en faveur des groupes à risque et des jeunes travailleurs calculée sur base des salaires bruts. Cette cotisation est assimilée à une cotisation de sécurité sociale. Depuis cette date, chaque secteur doit verser, chaque année, une cotisation de 0,10% consacrée à l'emploi et la formation des groupes à risque.

Lorsque les secteurs organisent des actions d'emploi et de formation à l'attention de ces groupes à risque d'une importance au moins équivalente à 0,10% en s'y engageant par convention collective de travail, ils ne paient pas cette cotisation à l'ONSS mais affectent directement ces montants aux actions précitées. Lorsqu'au contraire les secteurs n'ont pas prévu d'actions, cette cotisation est versée à l'ONSS et doit en principe financer un fonds pour l'emploi. Malheureusement, ce fonds n'a jamais été mis en œuvre le produit des cotisations est par conséquent versé purement et simplement au budget général de la sécurité sociale.

En conséquence, le gouvernement a décidé de rétablir le Fonds pour l'emploi, initialement prévu par la législation sur les groupes à risque.

Il s'agit par ce biais de permettre le financement d'actions de formation sectorielles ou intersectorielles, en particulier en faveur de travailleurs et demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Ce fonds sera situé à l'ONEM et permettra la conclusion de conventions avec les services régionaux de l'emploi et de la formation en vue de soutenir des initiatives d'insertion et de formation pour les groupes cibles.

Vanaf 2010 zal voor dit fonds een enveloppe van 6 miljoen euro voorzien worden. Het zal verdeeld worden onder de verschillende Gewesten en Gemeenschappen volgens een nog te bepalen verdeelsleutel.

1.2. Het educatief verlof versterken

Werknemers uit de privé-sector hebben recht op educatief betaald verlof. Ze kunnen dan afwezig zijn op hun werk om een algemene, professionele, universitaire opleiding of taalopleiding te volgen en hun (geplafonneerd) loon behouden. Het gaat om opleidingen die niet rechtstreeks verbonden zijn met hun beroepssituatie, maar die de capaciteiten van de werknemer verbeteren alsook hun professionele vooruitzichten.

De wetgeving werd onlangs gewijzigd zodat de financiering evenredig verdeeld werd tussen de Staat en de sociale bijdragen. Voortaan wordt de werkgever terugbetaald op basis van een forfaitair bedrag en niet meer op basis van de werkelijke kost voor de werkgever. Naast het feit dat dit eenvoudiger is, betekent dit ook dat de kost van het mechanisme beter onder controle wordt gehouden.

Voor 2006-2007 werd een bedrag van 65,79 miljoen euro terugbetaald aan de werkgevers, voor 68 307 werknemers. Tijdens het schooljaar 2007-2008 is het volume gestegen, toen werd 88,07 miljoen euro (+33,84%) aan de werkgevers terugbetaald, voor 75 908 werknemers (+11,13%).

Die opmerkelijke verhoging van de terugbetalingskost is te wijten aan het feit dat het forfaitaire bedrag voor het schooljaar 2006-2007, dat gemiddeld 15,64 euro bedroeg, in 2007-2008 werd opgetrokken naar 20 euro.

De inkomsten voor 2008 bedragen 129,24 miljoen euro en de uitgaven 82,69 miljoen euro.

Aangezien het fonds een positief saldo vertoont, dreigt het voorziene mechanisme ervoor te zorgen dat – gezien de manier waarop het forfaitaire terugbetalingsbedrag aan de werkgevers wordt berekend – de terugbetaling aan de werkgevers hun werkelijke kosten overschrijdt. Dat is natuurlijk nooit de bedoeling geweest, het zou moeilijkheden veroorzaakt hebben inzake de overeenstemming met het Europees mededingingsrecht. Het bedrag dat wordt terugbetaald aan de werkgevers werd bijgevolg voor het schooljaar 2007-2008, per KB van 16 december 2008, geplafonneerd op 20 euro, de werkgeversbijdrage werd verminderd en het referteloon dat wordt toegekend aan werknemers, werd opgetrokken.

Op basis van de laatste budgettaire evaluaties, hebben de sociale partners ten slotte voorgesteld dat het be-

Ce fonds sera doté à partir de l'année 2010 d'une enveloppe de 6 millions d'euros. Il sera réparti entre les différentes Régions et Communautés en fonction d'une clé à déterminer.

1.2. Renforcer le congé-éducation

Le congé-éducation payé est un droit reconnu aux travailleurs du secteur privé leur permettant de s'absenter de leur poste de travail afin de suivre une formation générale, professionnelle, universitaire ou linguistique en conservant leur salaire (plafonné). Il s'agit de formations qui ne sont pas directement liées à leur situation professionnelle mais qui permet d'améliorer les capacités des travailleurs et leurs perspectives professionnelles.

La législation a été adaptée récemment afin que le financement provienne de manière égale entre l'État et les cotisations sociales. Le remboursement à l'employeur est réalisé désormais sur base d'un montant forfaitaire et non plus sur base du coût réel pour l'employeur. Au-delà d'une simplification, cela signifie également que le coût du mécanisme peut davantage est tenu sous contrôle.

Pour l'année 2006-2007, un montant de 65,79 millions euros a été remboursé aux employeurs pour 68 307 travailleurs. Une augmentation du volume s'est produite durant l'année scolaire 2007-2008 où un montant de 88,07 millions euros (+33,84%) a été remboursé aux employeurs relatif à 75 908 travailleurs (+11,13%).

L'augmentation notable du coût du remboursement est due au fait que le forfait pour l'année scolaire 2006-2007, en moyenne de 15,64 euros, est passé à 20 euros en 2007-2008.

Pour l'année 2008 les recettes sont de 129,24 millions euros et les dépenses de 82,69 millions d'euros.

En raison du fait que le fonds a présenté un solde positif, le mécanisme prévu menaçait d'amener à ce que – en raison de la manière dont le forfait de remboursement aux employeurs est calculé – le remboursement aux employeurs dépasse le coût réel pour ceux-ci. Ceci n'a bien sûr jamais été le but et aurait créé des difficultés de conformité avec le droit européen de la concurrence. En conséquence, par A.R. du 16 décembre 2008, le montant du remboursement aux employeurs a été plafonné à 20 euros pour l'année scolaire 2007-2008, la cotisation des employeurs a été diminuée et le salaire de référence qui est octroyé aux travailleurs a été rehaussé.

Enfin, sur base des dernières évaluations budgétaires, les partenaires sociaux ont proposé que le montant du

drag dat wordt terugbetaald aan de werkgever, net zoals het referteloon voor de werknemers, wordt geïndexeerd en dat de werkgeversbijdragen worden aangepast.

Via de wet houdende diverse bepalingen van 22 december 2008 werd er ook voor gezorgd dat de terugbetaling van werkgevers zo snel mogelijk kan geschieden.

Het is bovendien nodig om, bovenop het financieel evenwicht van het bestaande stelsel, dit mechanisme ook grondig te hervormen, zoals de sociale partners zich er in het IPA 2007-2008 toe hadden geëngageerd. Er moet immers over gewaakt worden dat het stelsel beter aansluit bij de noden van de arbeidsmarkt en de realiteit van de vorming. Het systeem wijzigen om beter te kunnen antwoorden op het gebrek aan arbeidskrachten, of meer rekening houden met deeltijdse werknemers; dat zijn twee dingen die zeker in rekening gebracht moeten worden en waarover vroeger al advies werd gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad. Het komt erop aan de lijst met opleidingen die in aanmerking komen voor het betaald educatief verlof te herzien, zodat deze kan worden geactualiseerd en meer gericht op opleidingen die zorgen voor een herkwalificering van de werknemer of die de beroepsmobiliteit bevorderen. Er werd een agenda vastgelegd om de werkzaamheden voort te zetten.

1.3. Het alternerend leren en industrieel leerlingwezen verbeteren

Vanuit het oogpunt van het arbeidsrecht en aanverwanten, bestaan er momenteel verschillende maatregelen voor alternerend leren, georganiseerd op federaal niveau, op niveau van de sectoren of de Gemeenschappen en Gewesten.

Het statuut van leerlingen of leerlingen die alternerend leren en werken valt wat sociale zekerheid betreft, volkomen onder de federale Staat (KB van 28 november 1969).

Doordat er zoveel formules zijn en er geen echte samenhang bestaat, zijn deze formules jammer genoeg niet echt duidelijk voor leerlingen en jongeren die alternerend leren, voor de onderwijsinstellingen, de opleidingsverstrekkers en de werkgevers. Er worden vaak fouten gemaakt waardoor de juridische zekerheid niet altijd verzekerd is: het is inderdaad niet eenvoudig na te gaan welke regels voor welke formules van toepassing zijn inzake het arbeidsrecht of de sociale zekerheid. Door deze onzekerheid wordt minder vaak van dit systeem gebruik gemaakt.

remboursement aux employeurs soit indexé ainsi que le salaire de référence pour les travailleurs, et que la cotisation des employeurs soit adaptée.

Il a également été veillé, par le biais de la loi portant dispositions diverses du 22 décembre 2008 que le remboursement aux employeurs puisse avoir lieu plus rapidement.

Au-delà de l'équilibre financier du régime existant, il est nécessaire de réaliser également une réforme plus profonde de ce mécanisme, comme les partenaires sociaux s'y sont engagés dans l'AIP 2007-2008. Il s'agit en effet de veiller à ce que ce système soit plus adapté aux besoins du marché du travail et à la réalité de la formation. L'adaptation du système pour mieux répondre aux pénuries de main d'œuvre; ou encore la meilleure prise en compte des temps partiels sont deux éléments qu'il serait particulièrement souhaitable de prendre en compte et qui figurent dans une précédente lettre de saisine au Conseil National du Travail. Il s'agit également de revoir la liste des formations qui entrent en compte pour le congé-éducation payé, afin de l'actualiser pour mieux prendre en compte les formations qui permettent une requalification ou de favoriser la mobilité professionnelle. Un agenda a été fixé pour la suite des travaux.

1.3. Améliorer l'Alternance et l'Apprentissage industriel

En ce qui concerne le droit du travail et ce qui s'y apparente, il existe actuellement de multiples mesures d'alternance, organisées au niveau de l'État fédéral, des secteurs ou des Communautés et Régions.

Par ailleurs, le statut des élèves ou apprentis en alternance au niveau de la sécurité sociale relève uniquement de l'État fédéral (A.R. du 28 novembre 1969).

La multiplicité de ces formules et l'absence de cohérence entre elles rend malheureusement ces formules peu lisibles pour les élèves et apprentis, pour les établissements d'enseignement, les opérateurs de formation et pour les employeurs. Régulièrement, des erreurs sont commises, de telle sorte que la sécurité juridique n'est pas toujours assurée: il n'est en effet pas évident d'identifier quelles sont les règles qui s'appliquent en ce qui concerne le droit du travail ou de la sécurité sociale pour quelles formules. Cette insécurité constitue un frein pour l'entrée dans ce système.

a. De statuten harmoniseren wat de sociale zekerheid betreft

Het is bijgevolg dringend een uniform statuut uit te werken voor deze jongeren, waarbij bijzondere aandacht geschonken zal worden aan de basisrechten die op hen van toepassing zijn, zonder rekening te houden met welke opleiding ze volgen of welk gezagsniveau bevoegd is voor die opleiding.

Zonder hier in de details van de harmonisatie en de vereenvoudiging te willen treden, zal deze draaien rond volgende elementen:

— het begrip “alternerend leren” moet op een generieke manier gedefinieerd worden, voor alle bestaande én eventuele toekomstige formules;

— de principes van het socialezekerheidsstelsel moeten gerespecteerd blijven, dat wil zeggen dat onderwerping, recht op prestaties en bijdrageplicht onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Het nieuwe statuut zal vertrekken van een onderzoek van alle takken van de sociale zekerheid opdat deze principes er zouden worden nageleefd.

Het is de bedoeling het alterneren leren aantrekkelijker te maken voor zowel de werkgevers als de jongeren.

b. Het mechanisme van industrieel leerlingwezen vereenvoudigen en een algemeen toepassingssysteem voor alle sectoren voorzien

De regering heeft, parallel met de vereenvoudiging van de statuten van leerlingen die leren en werken in de sociale zekerheidsstelsels, beslist het stelsel van het leerlingwezen voor loontrekkende beroepen te veralgemenen, te moderniseren en te vereenvoudigen.

Het hoofddoel van deze hervorming is om niet meer te wachten op een beslissing van de bevoegde paritaire comités om toegang te verkrijgen tot dit stelsel. Er wordt dus een interprofessioneel stelsel opgestart dat rechtstreeks wordt verbonden met de opleidingsmogelijkheden die worden aangeboden door de Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO).

Hopelijk stijgt het aantal leerlingen in dit systeem aanzienlijk dankzij deze hervorming, ook voor de ondernemingen uit sectoren waar zo'n systeem niet wordt georganiseerd.

Het is de bedoeling dat deze twee hervormingen van het alternerend leren in werking treden bij de start van het schooljaar 2010-2011.

a. Harmonisation des statuts en sécurité sociale

Il est par conséquent urgent d'établir un statut uniforme pour ces jeunes, où une attention particulière sera accordée à un socle de base des droits qui leurs sont applicables, sans tenir compte de la nature de leur formation ou du niveau de pouvoir compétent pour cette formation.

Sans rentrer ici dans les détails de cette harmonisation et de cette simplification, celle-ci serait centrée sur les éléments suivants:

— le concept d' "apprentissage en alternance" doit être défini de manière générique, pour l'ensemble des formules existantes ou à venir et exclusive;

— les principes de la sécurité sociale doivent être respectés, à savoir que l'assujettissement, le droit aux prestations et l'obligation de cotiser sont liés entre eux.

Le nouveau statut veillera à examiner chacune des branches de la sécurité sociale afin de respecter ces principes.

L'objectif de ce travail est de rendre les dispositifs d'apprentissage en alternance plus attractifs, tant pour les employeurs que pour les jeunes.

b. Simplifier le mécanisme d'apprentissage industriel et prévoir un régime général d'application pour l'ensemble des secteurs

Parallèlement à la simplification des statuts des apprentis en alternance dans les régimes de sécurité sociale, le gouvernement a également décidé de généraliser, moderniser et simplifier le régime de l'apprentissage des professions de travail salarié.

L'objectif principal de cette réforme est de ne plus rendre l'accès à ce dispositif dépendant d'une décision des comités paritaires compétents. Un régime interprofessionnel sera donc créé, directement lié aux possibilités de formation offertes par les Centres Enseignement et de Formation en Alternance (CEFA).

L'on peut espérer que cette réforme permettra d'augmenter sensiblement le nombre d'apprentis dans ce système, y compris pour les entreprises de secteurs pour lesquels un tel système n'est pas organisé.

L'objectif est que ces deux réformes conjointes de l'apprentissage en alternance entrent en vigueur pour la rentrée de l'année scolaire 2010-2011.

Deze projecten betreffende de harmonisatie van de statuten van deeltijdse stagiaires inzake sociale zekerheid en betreffende de vereenvoudiging van het industrieel leerlingwezen, worden ter overleg voorgelegd aan de gewesten en gemeenschappen.

1.4. Sectorale vormingsinspanningen

De sociale partners hebben in het interprofessioneel Akkoord 2007-2008 afgesproken om een bijkomende inspanning te leveren inzake vorming van de werknemers.

Daartoe moeten alle sectoren een CAO sluiten die voorziet in bijkomende vormingsinspanning van 0,1% procentpunt van de jaarlijkse loonmassa of in een toename van de participatiegraad aan vormingsinitiatieven ten belope van 5% per jaar. De sectoren die dergelijke inspanningen niet leveren, zijn gehouden een sanctie à ratio van 0,05% te betalen ten behoeve van het stelsel van het educatief verlof.

Deze inspanningen kaderen in de afspraak van de interprofessionele partners om tot een globale vormingsinspanning van 1,9% van de loonmassa te komen.

Het sectorale niveau is het niveau bij uitstek waar vormingsinitiatieven genomen kunnen worden die 'op maat' van de werknemers en de ondernemingen van de sector zijn gesneden.

De procedure voor opvolging van de sectoren met onvoldoende vormingsinspanningen is bepaald in het KB van 11.10 2007 zoals gewijzigd door het KB 23.12 2008. In deze procedure zijn in feite twee tijdstippen voorzien waarbij een analyse wordt gemaakt hoever de sectoren zijn opgeschoten met het sluiten van een CAO tot het realiseren van bijkomende vormingsinspanningen. Een eerste lijst van sectoren die een CAO overeenkomstig voormelde reglementering hebben gesloten, werd aan de NAR en de CRB overgemaakt in de loop van november 2009. Een tweede lijst van sectoren die geen CAO overeenkomstig voormelde reglementering hebben gesloten, zal aan voormelde instanties worden overgemaakt uiterlijk op 1 juni 2010. Einde 2010 zal de minister, na een advies van de NAR en de CRB, de definitieve lijst van de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren, vastleggen bij ministerieel besluit.

De "sanctie", zijnde de bijzondere bijdrage van 0,05%, zal door de RSZ geïnd worden bij elke werkgever van een sector die werd bestempeld als sector met onvoldoende vormingsinspanningen.

De procedure van aanwerving van bijkomend personeel voor de cel die de rapportering en systematische

Ces projets, relatif à l'harmonisation de statuts en sécurité sociale des stagiaires en alternance et relatif à la simplification du mécanisme d'apprentissage industriel, seront soumis à une concertation avec les régions et les communautés.

1.4. Efforts pour la formation des secteurs

A l'occasion de l'Accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux ont décidé d'engager un effort supplémentaire en matière de formation des travailleurs.

A cet effet, tous les secteurs doivent conclure une CCT qui prévoit soit d'augmenter les efforts de formation chaque année d'au moins 0,1% de la masse salariale totale, soit une augmentation annuelle du taux de participation à des initiatives de formation d'au moins 5%. Les secteurs qui n'accomplissent pas de tels efforts subissent une sanction consistant à payer 0,05% au profit du système du congé-éducation payé.

Ces efforts cadrent dans l'engagement des partenaires sociaux d'arriver à un effort global de formation de 1,9% de la masse salariale.

Le niveau sectoriel est le niveau par excellence où des initiatives de formation peuvent être prises à la mesure des travailleurs et des entreprises concernés.

La procédure de suivi des secteurs avec efforts insuffisants de formation est définie dans l'AR du 11.10 2007 tel que modifié par l'AR du 23.12 2008. En fait, cette procédure prévoit deux moments d'analyse en vue de situer l'état d'avancement depuis la conclusion de la CCT jusqu'à la réalisation des efforts supplémentaires de formation. Une première liste des secteurs qui ont conclu une CCT concernant la réglementation précitée, liste destinée au CNT et au CCE, est établie dans le courant de novembre 2009. Une deuxième liste des secteurs qui n'ont pas conclu de CCT concernant la réglementation précitée, liste destinée aux mêmes instances, est établie pour le 1^{er} juin 2010 au plus tard. Fin 2010, après avis du CNT et du CCE, la Ministre fixera par arrêté ministériel la liste définitive des secteurs qui ont réalisé des efforts insuffisants de formation.

La "sanction", à savoir la cotisation spéciale de 0,05%, sera perçue par l'ONSS pour chaque employeur d'un secteur qualifié comme secteur ayant réalisé des efforts insuffisants de formation.

La procédure d'embauche de personnel supplémentaire pour la cellule chargée du suivi des rapports et de

evaluatie van de vormingsinspanningen zal opvolgen, is bijna beëindigd en deze bijkomende personen zullen weldra worden aangeworven zodat deze cel met haar werkzaamheden kan starten.

2. Werkzoekenden beter begeleiden en beter activeren

2.1. Werkzoekenden beter begeleiden

Tot 2009 werd aangetoond dat het huidige activeringsplan van het zoekgedrag naar werk een beter functioneren van de arbeidsmarkt waarborgt.

Inderdaad, overeenkomstig het akkoord van de regering, heeft het beleid inzake begeleiding en opvolging van de werkzoekenden het onderwerp uitgemaakt van een diepgaande evaluatie in de eerste helft van 2008 geweest “opdat lessen worden getrokken en dat de begeleiding van de werkzoekenden in verband met een versterkte opvolging nog verbeterd wordt”. Deze evaluatie had betrekking op de periode van 1 juli 2004 tot 31 december 2007 en zij werd door de RVA, de regionale diensten van het werk en het studiebureau Idea Consult verwezenlijkt.

De grote lessen van deze evaluatie waren de volgende:

— **de terugkeer naar het werk** is vergemakkelijkt: de vermindering van de werkloosheid sinds de progressieve inwerkingtreding van het plan is reëel en bedraagt gemiddeld 17%. De begeleiding loopt, bovendien, uit op arbeidsplaatsen die niet van mindere kwaliteit zijn. In de drie Regio's van het land en in alle gedekte leeftijdsklassen door het activeringsplan, stelt men een vermindering van de werkloosheid vast;

— **de werkzoekenden worden beter vergezeld en beter opgeleid**: het aantal opleidingen en hernemingen van studies is gestegen;

— **de controle van de werkloosheid is tot nu toe nooit zo in evenwicht geweest tussen de Regio's**. De Regio's transfereren steeds meer informatie naar de RVA over de werkzoekenden.

Deze positieve resultaten werden nog in 2008 bevestigd. De RVA heeft eveneens in zijn verslagen bewezen dat dit **positieve gevolg niet toe te schrijven is aan de conjunctuur maar aan het plan zelf**. Maar toch, de conjunctuur beïnvloedt gedeeltelijk de cijfers.

l'évaluation systématique des efforts de formation est presque terminée et ces personnes supplémentaires seront prochainement embauchées de sorte que cette cellule puisse débiter ses travaux.

2. Meilleur accompagnement et une meilleure activation des demandeurs d'emploi.

2.1. Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Il a été démontré jusqu'en 2009 que le plan actuel d'activation du comportement de recherche d'emploi assure un meilleur fonctionnement du marché du travail.

En effet, conformément à l'accord de gouvernement, la politique d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi avait fait l'objet d'une évaluation approfondie au premier semestre de 2008 “afin que des leçons soient tirées et que l'accompagnement des demandeurs d'emploi soit encore amélioré dans le cadre d'un suivi renforcé”. Cette évaluation portait sur la période du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2007 et elle avait été réalisée par l'Onem, les services régionaux de l'emploi et le bureau d'étude Idea Consult.

Les grands enseignements de cette évaluation étaient les suivants:

— **le retour à l'emploi est facilité**: la diminution du chômage depuis l'entrée en vigueur progressive du plan est réelle et s'élève à 17% en moyenne. L'accompagnement débouche, en outre, sur des emplois qui ne sont pas de moindre qualité. Dans les trois Régions du pays et dans toutes les classes d'âge couvertes par le plan d'activation, on constate une diminution du chômage;

— **les demandeurs d'emploi sont mieux accompagnés et mieux formés**: le nombre de formations et de reprises d'études est en hausse significative;

— **le contrôle du chômage n'a jamais été aussi équilibré entre les Régions qu'aujourd'hui**, les Régions transmettant toujours plus d'informations à l'Onem sur les demandeurs d'emploi.

Ces résultats positifs ont encore été confirmés en 2008. L'Onem a aussi démontré dans ses rapports que **cet effet positif n'est pas imputable à la conjoncture économique mais au plan lui-même**, même si la conjoncture influence partiellement les chiffres.

De werkloosheidsdaling binnen de verschillende leeftijdscategorieën doet zich pas voor op het moment van de geleidelijke toepassing van het plan.

Het **laatste beschikbare rapport** aangaande het eerste semester van 2009 toont aan dat het **plan ook werkt in tijden van crisis**. De belangrijkste vaststellingen die we uit het rapport kunnen opmaken zijn de volgende:

— **Het plan blijft een positieve uitwerking hebben op de werking van de arbeidsmarkt.**

Gemiddelde werkloosheidsdaling met 17% voor de werkzoekenden die opgevolgd worden door het plan vanaf zijn inwerkingtreding en dat in alle regio's;

Systematische begeleiding van de betrokken werkzoekenden;

Aanzienlijke stijging van beroepsopleidingen en de studies worden vaker hervat, vooral in Wallonië en Brussel (+35% voor de opleidingen en +60 of 30% hervatten van de studies) en vooral bij de ouderen;

— **Ook al worden de positieve gevolgen afgeremd door de crisis.**

De werkloosheidsdaling in de verschillende betrokken leeftijdscategorieën heeft zich voorgedaan op het moment van de geleidelijke toepassing van het plan. De crisis remt deze daling sowieso af. Zo daalt de werkloosheid bij de langdurig werklozen (2 jaar en langer) waarop het plan betrekking heeft. De daling in die categorie bedraagt 5,6% in vergelijking met het eerste semester van 2008 (de daling een jaar tevoren bedroeg toen 9,1%). Bij de werkzoekenden die minder dan 2 jaar werkloos zijn, wordt daarentegen, ten gevolge van de crisis, een forse stijging genoteerd, met name 17,2% (tegenover een vermindering met 4% een jaar tevoren).

— **Het plan wordt uniform toegepast in het hele land**

Dankzij het plan kan de beschikbaarheid van werkzoekenden goed worden opgevolgd, het wordt ook uniform toegepast in de 3 gewesten. Het aantal uitsluitingen (3 147 in het eerste semester van 2009) ligt lager dan het aantal uitsluitingen voor langdurige werkloosheid die van toepassing waren alvorens het plan in werking trad (7 539 in 2004).

De verdeling van de sancties tussen de gewesten is nog nooit zo evenwichtig geweest.

La diminution du chômage dans les différentes catégories d'âge concernées par le plan intervient en effet à partir de sa mise en application progressive.

Le dernier rapport disponible relatif au premier semestre 2009 montre que **le plan fonctionne également en période de crise**. Les principaux constats que l'on peut retirer de ce rapport sont les suivants:

— **Le plan continue à produire des effets positifs sur le fonctionnement du marché du travail.**

Diminution moyenne du chômage de 17% pour les groupes de demandeurs d'emploi suivis par ce plan depuis son entrée en vigueur et dans toutes les régions;

Accompagnement systématique des demandeurs d'emploi concernés;

Augmentation significative des formations professionnelles et des reprises d'études, surtout en Wallonie et à Bruxelles (+35% pour les formations et +60 ou 30% pour les reprises d'études) et surtout dans le groupe le plus âgé;

— **Même si la crise freine ces effets positifs.**

La diminution du chômage dans les différentes catégories d'âge concernées est intervenue à partir de la mise en application progressive du plan. La crise ralentit toutefois cette diminution. On continue ainsi à observer une baisse du chômage chez les chômeurs de longue durée (2 ans et plus) concernés par le plan. On observe dans cette catégorie une diminution de 5,6% par rapport au 1^{er} semestre 2008 (la baisse était de 9,1% un an auparavant). Chez les demandeurs d'emploi au chômage depuis moins de 2 ans, il y a par contre une forte augmentation de 17,2% (contre une diminution de 4% un an auparavant), consécutive à la crise.

— **Le plan est appliqué de manière uniforme sur tout le territoire**

Le plan assure un suivi effectif de la disponibilité des demandeurs d'emploi et est appliqué de manière uniforme dans les 3 régions. Le nombre d'exclusions (3 147 au premier semestre 2009) reste inférieur aux exclusions pour chômage de longue durée qui étaient appliquées avant le plan (7 539 en 2004).

La répartition des sanctions entre les régions n'a jamais été aussi équilibrée.

In tijden van crisis moet de begeleiding van werkzoekenden worden versterkt en niet verminderd.

Werkzoekenden aan hun lot overlaten in tijden van crisis zou contraproductief zijn.

Het is waar dat er minder toekomstmogelijkheden zijn in tijden van crisis, maar de sectoren blijven aanwerven en er blijven jobs gecreëerd worden. Bovendien is het belangrijk werkzoekenden te steunen in hun zoektocht naar werk en te begeleiden met het oog op een opleiding, hierdoor kan op het moment van herstel meer mensen worden ingezet.

Er moeten, conform de aanbevelingen van de internationale instellingen, activeringsstrategieën op poten gezet worden, de werkzoekenden mogen zeker niet in de kou blijven staan. Het is van groot belang de integratiemogelijkheden voor de betrokken werklozen te vergroten. Vorming, gerichte hulp bij aanwerving, instapstages en het creëren van banen in de non-profitsector zijn oplossingen die worden aangeraden door de Europese Commissie en de Oeso; oplossingen die wij in werking stellen.

De werkzoekenden moeten ook via opleidingen en bijscholingen voor de belangrijkste sectoren worden voorbereid op de periode na de crisis.

Het is daarom belangrijk dat de diensten voor arbeidsbemiddeling en opleiding hun sterktes aanpassen aan de gevolgen van de crisis en meer middelen besteden aan actieve programma's gericht op de arbeidsmarkt om zo een kwaliteitsvolle persoonlijke begeleiding te blijven bieden en hun vormingsaanbod uit te breiden.

Ook de opvolging van werkzoekenden moet natuurlijk worden aangepast en in de evaluaties van het zoekgedrag en de intensiteit van de verbintenissen moet er rekening gehouden worden met de crisis. De RVA heeft hiervoor instructie gekregen.

Maar het plan moet ook verbeterd worden

Vorig jaar werd een nota goedgekeurd door de ministerraad waarin een voorstel tot algemene hervorming stond geformuleerd om het activeringsbeleid te optimaliseren.

Deze nota gaf gevolg aan overleg tussen de deelstaten en is gebaseerd op een unaniem en evenwichtig advies van de sociale partners.

Het nieuwe plan dat werd voorgesteld wil de kwaliteit, de efficiëntie en de samenhang van het huidige systeem nog verbeteren:

En période de crise, il faut renforcer et non diminuer l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Abandonner les chômeurs à leur sort en période de crise serait contre productif.

Il est exact qu'il y a moins de débouchés en période de crise. Mais des secteurs continuent à engager et on continue à créer des emplois, par ailleurs, le soutien à la recherche active d'emploi et l'accompagnement en vue d'une formation sont des éléments importants permettant de renforcer l'employabilité au moment de la reprise.

Conformément aux recommandations des instances internationales, il faut adapter les stratégies d'activation et certainement pas les laisser de côté. Ce qui importe c'est d'augmenter les opportunités d'insertion pour les chômeurs concernés. La formation, les aides ciblées à l'embauche, les stages d'insertion et la création d'emploi dans le secteur non marchand sont des solutions qui sont préconisées aussi bien par la Commission européenne que par l'OCDE et que nous mettons par ailleurs en œuvre.

Il faut aussi préparer les demandeurs d'emploi pour l'après crise par des formations et recyclages vers les secteurs porteurs.

C'est pourquoi, il est important que les services de l'emploi et de la formation adaptent leurs effectifs aux effets de la crise et consacrent davantage de ressources aux programmes actifs du marché du travail afin de continuer à offrir un accompagnement individuel de qualité et d'élargir leur offre de formation.

Il faut évidemment aussi adapter le suivi des demandeurs d'emploi et tenir compte de la crise dans l'évaluation des démarches de recherches d'emploi et dans l'intensité des contrats. Une instruction a été donnée dans ce sens à l'ONEm

Mais il faut aussi améliorer le plan.

Dès l'année passée, une note avec une proposition de réforme globale afin d'optimiser la politique d'activation a été approuvée par le Conseil des Ministres.

Cette note faisait suite à des concertations avec les entités fédérées et est basée sur un avis unanime et équilibré des partenaires sociaux.

Le nouveau plan proposé vise à améliorer davantage encore la qualité, l'efficacité et la cohérence du système actuel:

1. de kwaliteit door de begeleiding persoonlijker te maken dankzij een beter ondersteunde, meer afwisselende begeleiding, aangepast aan het profiel van de werkzoekende, namelijk het profiel van zij die het verst van de arbeidsmarkt staan.

2. de efficiëntie door ervoor te zorgen dat de werkzoekende meer betrokken wordt bij het begeleidingsproject en dat het proces beter wordt aangepast; efficiëntie door er ook voor te zorgen dat de werkzoekende na drie opeenvolgende positieve evaluaties kan genieten van een arbeidsovereenkomst of een integratieprogramma.

3. de samenhang door de coördinatie en de harmonie tussen de federale en gewestelijke overheden, de acties van de RVA, de VDAB, Actiris, Forem en Arbeitsamt te verbeteren en door een grotere autonomie inzake acties toe te laten gezien de specifieke kenmerken van elk gewest.

4. In tijden van crisis moeten meer personen begeleid worden en moeten de sterktes dus worden aangepast. De betrokken werklozen moeten nieuwe arbeidsmogelijkheden aangeboden krijgen en ze moeten via opleidingen en bijscholing voor de belangrijkste sectoren en knelpuntberoepen worden voorbereid op de periode na de crisis. De opvolging moet worden aangepast en in de evaluaties van het zoekgedrag en de intensiteit van de verbintenissen moet er rekening gehouden worden met de crisis.

Concreet en in het kort wordt voorgesteld:

— om de werkzoekende sneller en beter op sleeptouw te nemen, met bijzondere inspanning voor de jongeren. Een overeenkomst of persoonlijk actieplan wordt binnen de 3 of 6 maanden (voor de min 25-jarigen) of 9 maanden (voor de 25-plussers) na inschrijving als werkzoekende voorgesteld. De procedure zal over het algemeen ingekort worden met 7 maanden;

— dat het integratietraject wordt bepaald door de werkgelegenheidsadviseur die het terrein en de noden van de werkzoekende het beste kent. De bevoegdheden van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling worden zo beter gerespecteerd aangezien hij zelf de overeenkomst opstelt binnen een termijn die hij geschikt acht in functie van het profiel van de werkzoekende en de werkzoekende begeleidt tot aan het eerste gesprek met de RVA, die pas na 12 of 18 maanden tussenkomt;

— erop toe te zien dat de personen die in het kader van deze procedure werden geschorst volledig blijven genieten van de Activa-bepaling (RSZ-vermindering

1. La qualité en renforçant la personnalisation de l'accompagnement grâce à un accompagnement plus soutenu, plus diversifié et adapté au profil du demandeur d'emploi, notamment au profil de ceux qui sont plus éloignés du marché du travail.

2. L'efficacité en assurant une plus grande implication du demandeur d'emploi dans le projet d'accompagnement et une meilleure adaptation des processus; l'efficacité également en veillant à ce que le demandeur d'emploi puisse bénéficier d'un contrat de travail ou d'un programme d'insertion après trois évaluations positives successives.

3. La cohérence en augmentant encore la coordination et l'harmonie entre les politiques fédérales et régionales, les actions de l'Onem, du VDAB, d'Actiris, du Forem et de l'Arbeitsamt et en permettant une plus grande autonomie d'action en vue de répondre aux spécificités régionales.

4. En période de crise, il faut accompagner davantage de personnes et donc adapter les effectifs en conséquence. Il faut offrir des nouvelles opportunités d'emploi aux chômeurs concernés et les préparer pour l'après crise par des formations et recyclages vers les secteurs porteurs et les emplois en pénurie. Il faut aussi adapter le suivi et tenir compte de la crise dans l'évaluation des démarches de recherches d'emploi et dans l'intensité des contrats.

Concrètement et en synthèse, il est proposé:

— de rendre plus rapide et d'améliorer la prise en charge du demandeur d'emploi avec un effort particulier pour les jeunes. Un contrat ou un plan d'action individualisé serait proposé dans les 3 ou 6 mois (pour les moins de 25 ans) ou 9 mois (pour les plus de 25 ans) de l'inscription comme demandeur d'emploi. Globalement la procédure serait raccourcie de 7 mois;

— que le trajet d'insertion soit défini par le conseiller emploi qui connaît le mieux le terrain et les besoins du demandeur d'emploi. Le respect des compétences du service régional de l'emploi est donc renforcé puisque c'est lui-même qui établit le contrat dans un délai qu'il juge approprié en fonction du profil du demandeur d'emploi et qui assure seul l'accompagnement jusqu'au premier entretien à l'Onem qui intervient après 12 ou 18 mois;

— de veiller à ce que les personnes suspendues dans le cadre de cette procédure puissent continuer à bénéficier de l'intégralité du dispositif Activa (réductions

+ arbeidsuitkering) bij aanwerving; en zo hun kansen blijven behouden op een effectieve activering;

— dat een bijzonder integratietraject kan worden ingesteld, specifiek voor de werkzoekenden die het verste van de arbeidsmarkt staan omwille van factoren die te maken hebben met medische (<33%), mentale of psychische problemen, verslaving of socio-culturele integratieproblemen of een zeer beperkte opleiding. Dit voorstel moet sowieso besproken worden met de gewesten;

— dat een inschakelings- of arbeidscontract aangeboden wordt aan de werkzoekende na 3 opeenvolgende positieve evaluaties. Voor deze groep en voor andere zeer langdurig werklozen die door de gewestelijke tewerkstellingsdienst als zeer moeilijk toeleidbaar worden beschouwd, lijkt het met name aangewezen om het bedrag van de geactiveerde werkloosheidsuitkering (tewerkstellingssubsidie) die de werkgever van het uit te betalen salaris kan aftrekken, gevoelig op te trekken;

— dat de informatiestroom tussen de RVA en de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling wordt geoptimaliseerd;

— dat andere verbeteringen, met name wat betreft de aanmoediging om opleidingen of om een studie te hervatten, en wat betreft de situatie van de werkzoekende die zich als zelfstandige vestigt of nog van voorstellen om de afwezigheid bij onderhouden te verminderen;

— dat het verdere parcours wordt onderzocht van personen die uit het werkloosheidsstelsel worden uitgesloten alsook de impact van eventuele doorverwijzingen naar de OCMW's;

— dat het administratieve statuut van RVA-facilitoren wordt verbeterd om een turnover te vermijden en zo stabiliteit te kunnen garanderen in de arbeidskwaliteit;

— dat het afwezig zijn bij onderhouden beter bestreden moet worden; er zijn immers veel werkzoekenden die deze onderhouden verwaarlozen (19% van alle onderhouden in 2008). Het is uiterst belangrijk de werkzoekenden aan te sporen aanwezig te zijn op de verschillende onderhouden. Verschillende maatregelen worden beoogd om de aanwezigheid te bevorderen.

Het moment is aangebroken om meer dan ooit tevoren door te gaan met dit dossier om zo tot een hervorming te komen die de kansen op een snelle en kwaliteitsvolle inschakeling in de arbeidswereld voor de werkzoekenden verhoogt.

ONSS + allocation de travail) en cas d'embauche; et ce de manière à préserver leurs chances d'une activation effective;

— qu'un parcours d'insertion particulier puisse être établi de manière spécifique pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés du travail en raison de facteurs liés à des problématiques d'ordre médical (<33%), mental ou psychique, d'assuétudes ou de problèmes d'insertion socio-culturels et de sous qualification très importante. Cette proposition doit bien entendu être discutée avec les régions;

— d'offrir un contrat de travail ou un programme d'insertion au demandeur d'emploi après 3 évaluations positives successives. Pour ce public et pour les autres demandeurs d'emploi de très longue durée ou considérés comme très difficiles à placer par le service régional de l'emploi, il paraît notamment indiqué de relever sensiblement le montant de l'allocation de chômage activée (subvention à l'emploi) que l'employeur peut déduire du salaire à payer;

— d'optimiser les flux d'informations entre l'Onem et les services régionaux de l'emploi;

— d'apporter d'autres améliorations en ce qui concerne notamment l'encouragement des formations ou reprises d'études, la situation des demandeurs d'emploi qui s'installent comme indépendants ou encore des propositions pour réduire l'absentéisme aux entretiens;

— d'analyser le parcours des personnes exclues du chômage et l'impact des éventuels transferts vers les CPAS;

— d'améliorer le statut administratif des facilitateurs de l'ONEM en vue de réduire le turnover et de permettre ainsi une stabilité dans la qualité du travail;

— de mieux lutter contre l'absentéisme aux entretiens; nombreux sont en effet les demandeurs d'emploi qui délaissent ces entretiens (19%, tous entretiens confondus en 2008). Encourager la présence à ces différents entretiens est primordial. Des mesures concrètes en la matière sont envisagées pour favoriser le présentisme.

Il y a lieu, plus que jamais, d'avancer dans ce dossier afin d'aboutir à une réforme qui renforcera pour les demandeurs d'emploi les chances d'une insertion rapide et de qualité dans le monde du travail.

We zullen sowieso de dialoog over het samenwerkingsakkoord moeten hervatten en er waar nodig de nieuwe elementen met betrekking tot het activeringsbeleid in moeten betrekken met het oog op een betere implicatie van de gewesten en een betere ten laste neming. Ik hoop dat de deelstaten akkoord gaan hiervoor aan de onderhandelings tafel te gaan zitten.

Bij gebrek aan vooruitgangsmogelijkheden zullen we de sociale partners concrete voorstellen voorleggen aangaande de elementen die onder de federale bevoegdheden vallen.

Een eerste fase is al van start gegaan, gebaseerd op unaniem advies van de sociale partners, verenigd binnen het Beheerscomité van de RVA, op 8 mei en 3 september 2009.

2.2. De wachttijd omzetten naar een activerings- en vormingsperiode

Om de jongere die net zijn studies heeft beëindigd, te helpen werk zoeken, is de activering van de wachtperiode een hefboom naar de inschakeling in het arbeidscircuit. De bedoeling is bijgevolg om tijdens de wachtperiode actief bezig te zijn en beroepservaring op te doen. Daarom hebben we beslist de gebruikelijke term “wachttijd” te wijzigen en de term “activeringsperiode” toe te voegen aan de reglementering.

We willen ook voor uitkeringsgerechtigde werklozen de voorwaarden versoepelen om toegang te krijgen tot opleidingen, vooral de anciënniteitsvoorwaarden als werkloze om toegang te krijgen tot opleidingen voor een zelfstandig beroep.

Deze maatregel ter versoepeling van de toegangsvoorwaarden wil jongeren zo snel mogelijk integreren in het opleidings- en arbeidscircuit door de periodes van non-activiteit te beperken en zo te vermijden dat ze mogelijk aan de rand van de maatschappij komen te staan. Dit punt zal in overleg met de Gewesten worden besproken.

De toegang bevorderen tot opleidingen voor het ondernemerschap is zowel voor de jongeren als voor de maatschappij voordelig. Die korte opleidingen moedigen de jongeren immers aan ze te volgen en ze kunnen zo snel geïntegreerd worden op de arbeidsmarkt, met technische en beroepservaring op zak.

Deze maatregel wil ook de toegangsvoorwaarden voor de verschillende soorten opleidingen harmoniseren.

Il me paraît indispensable de rouvrir le dialogue sur l'accord de coopération en y intégrant le cas échéant des éléments nouveaux relatifs à la politique d'activation en vue d'une meilleure implication des régions et d'une meilleure prise en charge. J'espère à cette fin que les entités fédérées accepteront de se retrouver autour de la table des négociations.

A défaut de possibilités d'avancées, nous soumettrons des propositions concrètes relatives aux éléments relevant des compétences fédérales aux partenaires sociaux.

Une première étape est d'ailleurs en cours, basée sur un avis unanime des partenaires sociaux au sein du Comité de gestion de l'Onem des 8 mai et 3 septembre 2009.

2.2. Transformation du stage d'attente en une période d'activation et de formation

Pour aider le jeune, sorti des études, dans sa recherche d'un emploi, l'activation du stage d'attente est un levier à l'insertion professionnelle. L'objectif est par conséquent de rendre la période de stage d'attente active et créatrice d'un bagage professionnel. Aussi, avons-nous décidé de modifier le terme usuel de “stage d'attente” et d'insérer dans la réglementation le terme de “stage d'activation”

Nous voulons aussi assouplir les conditions d'accès aux formations pour les chômeurs indemnisés, en particulier les conditions d'ancienneté au chômage pour l'accès aux formations menant à une profession indépendante.

Cette mesure d'assouplissement de ces conditions d'accès vise la remise plus rapide des jeunes dans le circuit de la formation et du travail en limitant les périodes d'inactivité et de marginalisation potentielle. Nous organiserons sur ce point une concertation avec les Régions.

Favoriser l'accès à des formations d'entrepreneuriat est bénéfique pour les jeunes et pour la société en raison du fait que ces formations de courtes durées encouragent les jeunes à les suivre et permettent une insertion rapide sur le marché du travail avec un bagage technique et professionnel.

Cette mesure vise également l'harmonisation des conditions d'accès pour les différentes catégories de formations.

3. De tewerkstellingsgraad van bepaalde categorieën werknemers verhogen

3.1. Efficiëntere inspanningen voor risicogroepen

Historiek

Sinds 1989 zijn de aan de CAO-wet onderworpen werkgevers een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 0,10% (sinds 1993) van de brutolonen verschuldigd teneinde een inspanning ten voordele van (van de vorming en opleiding) van risicogroepen te doen.

Deze inspanning wordt geconcretiseerd via CAO waarin de sociale partners de risicogroepen op autonome wijze kunnen omschrijven.

Deze bijdragen worden meestal geïnd door de RSZ die deze opbrengst doorzendt aan de sectorale fondsen om acties ten aanzien van risicogroepen in de betrokken sector op te zetten.

De sectoren dienen over de toepassing van deze maatregel ook een evaluatierapport en een financieel verslag op te maken.

Dit luik wordt bestempeld als CAO-systeem voor de risicogroepen.

Anderzijds zijn werkgevers die niet gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst inzake risicogroepen ook een bijdrage van 0,10% van de brutolonen verschuldigd.

In tegenstelling tot de op grond van een CAO verschuldigde bijdrage wordt de opbrengst van deze bijdrage rechtstreeks gestort naar de RSZ-Globaal Beheer.

Van 1989 tot 2004 werden deze middelen in een Fonds voor de vorming en de tewerkstelling gestort waarmee dan bepaalde acties konden worden ondernomen.

Dit systeem wordt gewoonlijk benoemd als het zogenaamd residuair systeem.

Problemen met de huidige risico-groepen-wetgeving.

Geconstateerd werd dat de inspanningen voor risicogroepen veeleer naar personen gingen die reeds actief waren in de schoot van ondernemingen en veel minder naar werkzoekenden en laaggeschoolde werknemers.

Gelet op het feit dat het noodzakelijk is om te investeren in de beroepskwalificatie van alle werknemers om te

3. Augmenter le taux d'emploi de certaines catégories de travailleurs

3.1. Renforcer l'efficacité des efforts pour les groupes à risque

Historique

Depuis 1989, les employeurs soumis à la loi sur les CCT sont redevables d'une cotisation spéciale de sécurité sociale de 0,10% (depuis 1993) du salaire brut en vue de réaliser un effort en faveur (de la formation) des groupes à risque.

Cet effort est concrétisé dans une CCT dans laquelle les partenaires sociaux peuvent décrire d'une manière autonome les groupes à risque.

Ces cotisations sont généralement perçues par l'ONSS qui en transfère le revenu aux fonds sectoriels pour mener des actions à l'égard des groupes à risques dans le secteur concerné.

Les secteurs doivent également réaliser un rapport d'évaluation ainsi qu'un rapport financier sur l'application de cette mesure.

Ce volet est qualifié de système CCT pour les groupes à risque.

Par ailleurs, les employeurs non liés par une convention collective de travail sont eux aussi redevables d'une cotisation de 0,10% des salaires.

Contrairement à la cotisation due sur base d'une CCT, le produit de cette cotisation est versé uniquement à l'ONSS-Gestion Globale.

De 1989 à 2004, ces moyens furent versés dans un Fonds de formation et d'emploi, grâce auquel certaines actions ont pu être entreprises.

Ce système est habituellement qualifié de "système résiduaire".

Problèmes avec la législation "groupes à risques" actuelle

Il a été constaté que les efforts en faveur des groupes à risques allaient plutôt vers des personnes qui étaient déjà actives dans une entreprise que vers des demandeurs d'emploi et des travailleurs peu qualifiés.

Vu le fait qu'il est nécessaire d'investir dans la qualification professionnelle de tous les travailleurs en vue de

gemoet te komen aan de uitdaging van de economische relance en om de samenwerking tussen de sectorale fondsen en de voor vorming verantwoordelijke actoren op het terrein en de onderwijsinstellingen te bevorderen, is het nodig om terug te keren naar de filosofie die ten grondslag lag aan deze maatregel en de inspanningen te heroriënteren naar de leerlingen van het beroeps- en technisch onderwijs, naar de laaggeschoolde werknemers en naar de ontslagen werknemers als gevolg van een faillissement, een sluiting of een herstructurering.

Nieuwe beleidsmaatregelen

De volgende maatregelen worden voorgesteld om het systeem van de risicogroepen bij te sturen:

1) de sectoren zullen een deel van de opbrengst van de bijdragen voor risicogroepen, te weten 0,05% verplicht moeten aanwenden ten voordele van acties ten aanzien van de risicogroepen die de regelgever bij koninklijk besluit zal bepalen en waarvan bijgevolg door de sectoren niet (meer) kan worden afgeweken.

Het is onontbeerlijk een exacte definitie te geven die de leerlingen van het technisch en beroepsonderwijs omvat, de jonge werkzoekenden en de werkzoekenden ouder dan 50 jaar.

Het overige deel van de opbrengst, zijnde 0,05%, kan door de sectoren nog autonoom worden ingevuld ten aanzien van door hen gedefinieerde risicogroepen.

Het evaluatieverslag en het financieel rapport dat door de sectoren jaarlijks moet worden opgemaakt zullen in de toekomst ook betrekking moeten hebben op de verplicht door de sectoren te weerhouden risicogroepen.

2) Wat zal er gebeuren met de 0,10% van de werkgeversbijdragen van de werkgevers die niet gebonden zijn door een CAO-risicogroepen?

Er wordt een Fonds voor de vorming en de werkgelegenheid bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening opgericht met het oog op de financiering van de kosten voor opleidingsinitiatieven betreffende bepaalde risicogroepen die gedefinieerd worden bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

Sectoren (sectoren die onder meer al via convenanten samenwerken met de overheid op het gebied van vorming) en regionale overheden voor vorming en opleiding kunnen opleidingsinitiatieven indienen.

3) In uitvoering van mijn Werkgelegenheidsplan 2009 heb ik de oprichting aangekondigd van een bij-

répondre au défi de la relance économique, mais aussi de favoriser la collaboration entre les fonds sectoriels d'une part et les acteurs chargés de la formation et les institutions d'enseignement d'autre part, il est nécessaire d'en revenir à la philosophie qui était à la base de la mesure et de réorienter les efforts vers les élèves de l'enseignement technique et professionnel et vers les travailleurs licenciés par suite d'une faillite, d'une fermeture ou d'une restructuration.

Nouvelles mesures

Les mesures suivantes sont proposées pour corriger le système des groupes à risques:

1) Les secteurs seront tenus de consacrer une partie du produit des cotisations pour les groupes à risques, à savoir 0,05%, à des actions en faveur des groupes à risques que le législateur déterminera par arrêté royal et auxquels les secteurs ne pourront pas (plus) déroger.

Il est indispensable en effet de donner une définition précise qui vise notamment les élèves de l'enseignement technique et professionnel, les jeunes demandeurs d'emplois et les demandeurs d'emplois de plus de 50 ans

La partie restante du produit, à savoir 0,05%, pourra être utilisée par les secteurs de manière autonome en faveur des groupes à risques définis par eux.

Le rapport d'évaluation et le rapport financier que les secteurs doivent réaliser annuellement devront dans le futur également porter sur les groupes à risques imposés aux secteurs.

2) Que va-t-il advenir des 0,10% des cotisations patronales des employeurs qui ne sont pas liés par une CCT-groupes à risques?

Un Fonds pour la formation et l'emploi est institué au sein de l'Office National de l'Emploi en vue de financer les coûts des initiatives de formation concernant certains groupes à risques qui seront définis par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Les secteurs (ceux qui, entre autres, collaborent déjà via des accords avec l'autorité sur le plan de la formation) et les autorités régionales en charge de la formation pourront introduire des initiatives de formation.

3) En exécution de mon Plan 2009 pour l'emploi, j'ai annoncé la création d'une cellule spécifique, au sein de

zondere cel binnen de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die de analyse en de evaluatie zal opvolgen van de verslaggevingsverplichting inzake de maatregelen met betrekking tot de risicogroepen.

Het nodige personeel werd in de loop van 2009 daarvoor aangeworven.

In de komende maanden zal de verslaggevingsprocedure opgezet worden, in nauwe samenwerking met Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad.

4) Interprofessioneel akkoord 2011-2012: oproep aan de sociale partners.

Gelet op de heroriëntering van de reglementering inzake risicogroepen wordt aan de sociale partners gevraagd rekening te willen houden met deze gewijzigde constellatie en de sectoren en ondernemingen te wijzen op het feit dat zij zich zouden inschrijven in deze nieuwe dynamiek.

De sectoren behouden voor een groot deel nog de vrijheid op het vlak van de definiëring van de risicogroepen om aldus een zekere sturing door de sector zelf toe te laten inzake vorming en opleiding van de risicogroepen.

3.2. Tewerkstelling van personen met een handicap bevorderen

De tewerkstelling van personen met een handicap in ons land blijft eerder laag en problematisch. Samen met de bevoegde staatssecretaris voor personen met een handicap blijf ik inzetten op een volledige integratie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap.

Ik zal in volle overtuiging deelnemen aan de ronde tafelconferentie die mijn collega in de federale regering zal beleggen omtrent de tewerkstelling van personen met een handicap in de privé-sector. Mijn beleidscel zal samen met de beleidscel van de staatssecretaris, bevoegd voor personen met een handicap, de voorbereiding van deze rondetafelconferentie op zich nemen.

De overgang van de middelen van het fonds voor tewerkstelling van personen met een handicap van de RSZ naar de RVA vanaf 2010 openen nieuwe mogelijkheden inzake de activering van werkloosheidsvergoedingen voor personen die moeilijkheden hebben om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt.

De voorstellen van de NAR in haar advies 1 705 inzake de vereenvoudiging van de banenplannen zullen

la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui sera chargée de faire l'analyse et l'évaluation de l'obligation de rapportage en ce qui concerne les mesures relatives aux groupes à risques.

Le personnel nécessaire à cette fin a été engagé courant 2009.

Dans le courant des prochains mois, la procédure de rapportage sera mise en place, en collaboration étroite avec le Conseil central de l'économie et le Conseil national du travail.

4) Accord interprofessionnel 2011-2012: appel aux partenaires sociaux

Vu la réorientation de la réglementation concernant les groupes à risques, il est demandé aux partenaires sociaux de bien vouloir tenir compte de cette constellation modifiée et d'attirer l'attention des secteurs et des entreprises sur le fait qu'ils sont appelés à s'inscrire dans cette nouvelle dynamique.

Les secteurs conservent pour une grande part encore la liberté de définir les groupes à risques afin de permettre ainsi un certain encadrement par le secteur lui-même en matière de formation des groupes à risques.

3.2. Favoriser l'emploi des personnes handicapées

L'emploi des personnes avec un handicap dans notre pays reste plutôt faible et problématique. Avec le secrétaire d'État compétent pour les personnes avec un handicap je continue à m'engager sur une intégration complète sur le marché du travail des personnes avec un handicap.

Je participerai avec toute ma conviction à la conférence qu'organisera mon collègue du gouvernement fédéral concernant l'emploi des personnes avec un handicap dans le secteur privé. Ma cellule stratégique préparera cette conférence avec celle du secrétaire d'État, compétent pour les personnes avec un handicap.

Le passage des moyens du fonds pour l'emploi des personnes avec un handicap de l'ONSS à l'ONEM à partir de 2010 ouvre les nouvelles possibilités en matière d'activation des indemnités de chômage pour les personnes qui ont des difficultés à trouver un accès au marché du travail.

Les propositions du CNT dans son avis 1 705 relatif à la simplification des plans d'embauche seront dans

in dit kader worden uitgevoerd. Het gaat er immers om vanaf de eerste van inschrijving een uitkering toe te kennen aan personen die erkend zijn als personen met een handicap.

3.3. Gelijkheid tussen mannen vrouwen en de bestrijding van discriminatie op het werk

Aan het begin van de XXIe eeuw zijn vrouwen nog steeds het slachtoffer van discriminatie en ongelijkheid, onder andere op de arbeidsmarkt.

Hun tewerkstellingsgraad is goed gestegen, maar blijft toch nog altijd lager dan dat van de mannen (54% tegenover 69%). De werkloosheidsgraad van de vrouwen blijft bovendien ook hoger dan die van de mannen (7,8% tegenover 6,5% in 2008) en ze zijn ook langer werkloos.

Vrouwen blijken zich ook vooral te concentreren op activiteitensectoren die zowel economisch als sociaal minder gevaloriseerd worden.

3.3.1. De loonkloof dichten

Het Instituut publiceert sinds 2007 jaarlijks een rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Het rapport van 2009 toont aan dat die loonkloof 11% bedraagt¹.

Om deze kloof op een efficiënte manier te bestrijden, heb ik aan de sociale partners een voorstel voorgelegd om rubriek 102 “personeelskosten” van de sociale balansen te wijzigen om ze te kunnen opdelen in functie van geslacht.

Ik heb de Voorzitters van de paritaire comités ook aangeschreven om hen te vragen de kwestie van gelijke beloning systematisch op de agenda van de sectorale onderhandelingen te plaatsen.

De huidige situatie moet er ons toe aanzetten te blijven werken aan de situatie van de vrouwen en dan vooral op economisch vlak.

3.3.1.1. Het analytische functieclassificatiesysteem bevorderen

Het analytisch functieclassificatiesysteem kan de loonkloof verkleinen en vergemakkelijkt de analyse van de loonverschillen die bestaan tussen vrouwen en mannen.

¹ Écart calculé sur base des salaires horaires bruts des travailleurs/travailleuses à temps plein et à temps partiel pour tous les secteurs.

ce cadre exécutées. Il s'agit en effet d'octroyer une allocation activée dès le premier jour d'inscription pour les personnes qui sont reconnues comme personnes avec un handicap.

3.3. Egalité entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations dans l'emploi

En ce début de XXIe siècle, les femmes sont encore et toujours victimes de discriminations et d'inégalités entre autre sur le marché du travail.

Leur taux d'emploi a beau avoir évolué, il reste encore nettement inférieur à celui des hommes (54% contre 69%). Par ailleurs, le taux de chômage des femmes reste supérieur à celui des hommes (7,8% contre 6,5% en 2008) et est de plus longue durée.

Enfin, les femmes se concentrent surtout dans des secteurs d'activité moins valorisés tant économiquement que socialement.

3.3.1. Supprimer l'écart salarial

Depuis 2007 l'Institut publie annuellement un rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Le rapport 2009 indique que l'écart salarial s'élève à 11 pour cent¹.

Afin de lutter efficacement contre cet écart, j'ai soumis aux partenaires sociaux une proposition de modification de la rubrique 102 “frais de personnel” du bilan social afin de la ventiler en fonction du genre.

J'ai également écrit aux Présidents des commissions paritaires afin de demander que la question de l'égalité salariale soit mise de manière systématique à l'agenda des négociations sectorielles.

La situation actuelle doit néanmoins nous inciter à continuer à améliorer la situation des femmes en particulier dans la sphère économique.

3.3.1.1. Promouvoir le système de classification de fonctions analytiques

Le système de classification de fonctions analytique permet de réduire l'écart salarial et facilite l'analyse des différences salariales subsistant entre les femmes et les hommes.

¹ Écart calculé sur base des salaires horaires bruts des travailleurs/travailleuses à temps plein et à temps partiel pour tous les secteurs.

In 2005 heeft een stand van zaken, die in de verschillende sectoren werd opgemaakt, aan het licht gebracht dat slechts een klein aantal sectoren een genderneutraal functieclassificatiesysteem had ingevoerd en dat, in veel gevallen, deze stap nog niet werd ondernomen.

CAO nr. 25^{ter}

Op 14 oktober 2008 werd de collectieve arbeidsovereenkomst 25^{ter} verplicht voor alle sectoren. Deze CAO voorziet namelijk dat een gelijke verloning ook verzekerd moet worden via systemen van functiewaardering. De sectoren en ondernemingen moeten sindsdien de nodige verbeteringen aanbrengen aan hun functiewaarderings- en loonclassificatiesystemen in functie van de genderneutraliteit.

Checklist “sekseneutraliteit”

Om het gebruik van het analytische functieclassificatiesysteem te vergemakkelijken, hebben de experts van de sociale partners en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een evaluatiemiddel uitgewerkt zodat werkgevers hun functieclassificatiesysteem gemakkelijker kunnen controleren. Het gaat enerzijds om een checklist “sekseneutraliteit” en een gids waarin de punten beschreven staan waarmee rekening moet worden gehouden wanneer men zo een sekseneutraal systeem wil invoeren.

Het Instituut wenst deze checklist een nieuwe boost te geven, door via de paritaire comités deze checklist beter te verspreiden en een ruimere sensibilisatiecampagne op te zetten.

3.3.1.2. Een meerjarenplan om de loonkloof te dichten

Ik ben vast van plan de sociale partners te vragen om per sector een ambitieuze doelstelling vast te leggen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen in een tijdspanne van drie interprofessionele akkoorden te overbruggen (voor 2016 dus).

Een koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 dat voorschrijft dat er jaarlijks een rapport wordt gepubliceerd over de gelijke kansen in privé-ondernemingen, zal voor advies naar de Raad voor Gelijke Kansen gestuurd worden. Dit nieuwe koninklijk besluit wil de gegevens verbeteren en systematiseren, gegevens die bij de ondernemingen worden verzameld inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en met name voor wat betreft arbeidsduur, mogelijkheden beroepsopleidingen te volgen aangeboden door de onderneming, enzovoort.

En 2005, un état des lieux réalisé dans les divers secteurs a révélé que seul un petit nombre de secteurs avait introduit un système de classification de fonctions sexuellement neutre et que, dans de nombreux cas, cette étape n'avait pas encore été franchie.

CCT n° 25^{ter}

Le 14 octobre 2008, la convention collective de travail n° 25^{ter} a été rendue obligatoire à l'ensemble des secteurs. Cette CCT prévoit notamment que l'égalité des rémunérations doit aussi être assurée via les systèmes d'évaluation des fonctions. Les secteurs et les entreprises doivent dès lors apporter les corrections nécessaires à leurs systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre.

Check-list “non sexisme”

Pour faciliter l'utilisation du système de classification de fonction analytique, des experts des partenaires sociaux et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont élaboré un outil d'évaluation permettant aux employeurs de contrôler plus facilement leur système de classification de fonctions. Il s'agit d'une part d'une checklist “non-sexisme” ainsi qu'un guide qui reprend les points particuliers à prendre en considération si l'on souhaite rendre un tel système sexuellement neutre.

L'institut souhaite donner un nouveau boost à cette checklist, en diffusant mieux, par le biais des comités paritaires, cette checklist et en lançant une plus large campagne de sensibilisation.

3.3.1.2. Un plan pluriannuel de suppression de l'écart salarial

J'ai la ferme intention de demander aux partenaires sociaux de fixer par secteur un objectif ambitieux de suppression de l'écart salarial entre hommes et femmes en trois accords interprofessionnels (maximum donc pour 2016).

Un projet d'arrêté-royal modifiant l'arrêté royal du 14 juillet 1987 qui impose la publication annuelle d'un rapport sur l'égalité des chances dans les entreprises privées sera envoyé pour avis au Conseil de l'Egalité des chances. Ce nouvel arrêté-royal aura pour objectif d'améliorer et de systématiser la récolte d'informations auprès des entreprises relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes notamment au niveau du temps de travail, des possibilités de formations professionnelles offertes par l'entreprise...

Bovendien zal ik, tegen maart 2010, nog eens alle Voorzitters van de paritaire comités aanschrijven om hen in te lichten over de loonkloof die binnen hun sector bestaat. Ik zal hen ook vragen mij voor juli 2010 ten laatste hun voorstellen voor concrete maatregelen te bezorgen om die kloof te dichten. In het kader van het volgende Interprofessionele Akkoord 2011-2012 zullen, naargelang de antwoorden, maatregelen worden voorgesteld.

Ik heb ten slotte aan het Instituut gevraagd om in samenwerking met de FOD Werk en andere partners, een onderzoek te voeren naar de loonkloof die ontstaat door extra-legale voordelen die niet verbonden zijn aan het beroepsleven.

3.3.1.3. De werkloosheidsval voor vrouwen bestrijden

3.3.1.3.1. Halftijdse werknemers/neemsters beter informeren

Ook al zijn de afgelopen jaren meer mannen deeltijds gaan werken, deeltijdse arbeid blijft in de eerste plaats een vrouwelijke aangelegenheid: 82% van de deeltijdse werknemers zijn vrouwen.

Ik zal in samenwerking met het Instituut, de FOD Werk en andere federale overheidsdiensten een duidelijke informatiebrochure opstellen over de gevolgen van halftijdse arbeid in functie van recht op pensioen, werkloosheidsuitkeringen en ziekte.

3.3.1.3.2. De toegang tot werk en de arbeidsvoorwaarden voor laaggeschoolde vrouwen verbeteren

Het probleem van laaggeschoolde vrouwen om toegang te verkrijgen tot kwaliteitsvol werk stelt zich op een bijzondere manier. Deze vrouwen zijn vaak werkzaam in sectoren die zowel sociaal als economisch minder gevaloriseerd worden. In die sectoren hebben ze vaak te maken met flexibele uurroosters, ongewild halftijds werken,...

Het Instituut heeft daarom de databank "goede praktijken" uitgebreid met specifieke strategieën om de:

- toegang tot werk voor laaggeschoolde vrouwen te vergemakkelijken;
- de promotiekansen voor laaggeschoolde vrouwen ondersteunen;
- de combinatie werk-gezin voor laaggeschoolde beroepen bevorderen;

Par ailleurs, d'ici mars 2010, j'écirai une nouvelle fois aux Présidents des commissions paritaires afin de les informer de l'écart salarial existant au sein de leur secteur. Je leur demanderai également de me transmettre pour juillet 2010 au plus tard leurs propositions d'action concrètes pour diminuer cet écart. En fonction des résultats, des mesures seront proposées dans le cadre du prochain AIP 2011-2012.

Enfin, j'ai demandé à l'Institut de mener, en collaboration avec le SPF Emploi et d'autres partenaires, une étude sur l'identification de l'écart salarial induit par les avantages extra-légaux non liés au travail professionnel.

3.3.1.3. Lutter contre les pièges à l'emploi pour les femmes

3.3.1.3.1. Mieux informer les travailleurs/euses à temps partiel

Même si ces dernières années de plus en plus d'hommes ce sont mis à travailler à temps partiel, le travail à temps partiel reste en tout premier lieu une affaire féminine: 82% des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

En collaboration avec l'Institut, le SPF Emploi et les autres SPF, je rédigerai une brochure lisible d'information sur les effets du temps partiel en termes de droits à la pension, aux allocations de chômage et de maladie.

3.3.1.3.2. Améliorer l'accès à l'emploi et les conditions de travail des femmes peu scolarisées

Chez les femmes peu scolarisées, la problématique de l'accès à un travail de qualité se pose de façon tout à fait spécifique. Ces femmes se retrouvent bien souvent dans des secteurs moins valorisés socialement et économiquement. Dans ces secteurs, elles sont nombreuses à subir des horaires flexibles, des temps partiels involontaires,...

A cette fin, l'Institut a élargi le banque de données "bonne pratiques" avec des stratégies spécifiques pour:

- faciliter l'accès au travail pour les femmes peu scolarisées;
- soutenir les possibilités de promotion pour les femmes peu scolarisées;
- favoriser la combinaison travail-famille pour les fonctions peu qualifiées;

— de tevredenheid van hun laaggeschoold personeel bevorderen.

Nog al te vaak zijn het de laaggeschoolde werknemers die het eerste slachtoffer zijn wanneer het niet goed gaat met de economie. De minister wil de databank daarom bekendheid geven en andere organisaties aanzetten om de kwaliteiten van laaggeschoolde vrouwen te benutten.

3.3.2. Zelfstandige vrouwen ondersteunen

Ik wil in samenwerking met de bevoegde administraties, zowel de federale als die van de deelstaten, een stand van zaken opstellen van de verschillende acties die specifiek gericht zijn op het helpen van vrouwelijke ondernemers (financiële steun, toegang tot vorming, netwerk en forum, standplaatsen op handelsbeurzen, ...) en deze ook beter ondersteunen.

3.3.3. De toegang tot voortdurende opleiding verbeteren voor vrouwen

Alle actoren moeten voortdurend aandacht schenken aan de toegang van vrouwen tot voortdurende opleiding: sociale partners, vormingsinstellingen, sectorale fondsen en vrouwenverenigingen. Ik zal in dat opzicht de idee onderzoeken deel te nemen aan een sensibiliseringscampagne op te zetten om dit punt op de agenda van die verschillende actoren te plaatsen.

3.3.4. Het debat over de individualisering van de rechten verderzetten

Nadat het *Belgisch Tijdschrift voor sociale zekerheid* de handelingen van het colloquium "Individualisering van de sociale zekerheidsrechten" zal hebben verspreid, zal het middenveld met behulp van het Instituut, de individualisering van de fiscale rechten voort bespreken. Dit debat zal op termijn tijdens een colloquium worden gevoerd en zal worden gepubliceerd in een vaktijdschrift. De resultaten zullen worden opgenomen tijdens de besprekingen die zullen plaatsvinden in het kader van de Nationale Conferentie voor de Pensioenen.

3.3.5. Discriminatie op grond van zwangerschap en ouderschap op de werkvloer bestrijden

In 2008 betrof meer dan 20% van de klachtendossier van het Instituut geschillen in verband met zwangerschap, bevalling en moederschap binnen de arbeidsfeer. Met het oog op het verminderen en wegwerken van mogelijke discriminaties of ongelijke behandeling en op een betere interne klachtenbehandeling, laat het Instituut momenteel een onderzoek uitvoeren over de problematiek van zwangerschap bij werkneemsters in België.

— augmenter la satisfaction de leur personnel peu qualifié.

C'est encore souvent les travailleurs moins qualifiés qui sont les premières victimes quand l'économie ne va pas bien. Pour cette raison, la ministre veut donner de la notoriété à la banque de donnée et inciter d'autres organisations d'exploiter les qualités des femmes peu scolarisées.

3.3.2. Soutenir les femmes indépendantes

Je souhaite réaliser, en collaboration avec les administrations compétentes tant au fédéral que dans les entités fédérées, un état des lieux et un soutien renforcé aux différentes actions spécifiques visant à aider les femmes entrepreneures (soutiens financiers, accès aux formations, réseaux et forum, place dans les salons, ...).

3.3.3. Améliorer l'accès des femmes à la formation continue

L'accès des femmes à la formation continue doit être un sujet constant d'attention de la part de l'ensemble des acteurs: partenaires sociaux, organismes de formation, fonds sectoriels ainsi que des associations de femmes. A cet égard, j'étudierai l'idée d'une participation à une campagne de sensibilisation afin d'encourager ces différents acteurs de mettre ce point à leur agenda.

3.3.4. Poursuivre la réflexion sur l'individualisation des droits

Après la diffusion des actes du colloque "Individualisation des droits sécurité sociale" par la Revue Belge de sécurité sociale, les associations avec le soutien de l'IEFH poursuivront le travail de réflexion sur l'individualisation en matière fiscale. A terme, ce travail sera présenté lors d'un colloque et fera l'objet d'une publication spécialisée. Les résultats devront être intégrés notamment lors des discussions qui auront lieu dans le cadre de la Conférence nationale pour les Pensions.

3.3.5. Lutter contre la discrimination liée à la grossesse et à la parentalité sur le lieu de travail

En 2008, plus de 20% des dossiers de plainte de l'institut concernaient la grossesse, l'accouchement et la maternité au sein du milieu de travail. Afin de diminuer et réduire les discriminations et l'inégalité de traitement et d'améliorer le traitement des plaintes, l'institut laisse actuellement effectuer une recherche au sujet de la problématique de grossesse chez les travailleuses en Belgique.

Op basis van de resultaten die beschikbaar zijn in het voorjaar van 2010 zal worden nagegaan welke stappen dienen te worden ondernomen om discriminatie en ongelijke behandeling van zwangere vrouwen op de werkvloer te verminderen.

Ik ben ook van plan discriminatie te bestrijden van mannen die vaderschaps- en ouderschapsverlof nemen. De aanbevelingen uit het onderzoek in dat domein, gefinancierd door het Instituut, zal als basis dienen voor de sensibilisering van de sociale partners.

3.3.6. Gender mainstreaming verzekeren op het werk

Samen met de FOD Werk, de NAR en de sociale partners een duurzame Gender mainstreaming opzetten, vormt een nieuwe uitdaging voor het gelijke kansenbeleid. De Raad voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen zal in dat kader moeten dienen als tussenpersoon tussen de administraties en de sociale partners.

3.4. Discriminatie bestrijden

De strijd tegen discriminatie op het werk is meer dan ooit nodig.

3.4.1. Middelen in werking stellen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving

a) Inleiding

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een gekend fenomeen. De onderzoeken die zijn gevoerd door zowel internationale organisaties (IAO, Oeso,...) als door Belgische instellingen of universiteiten laten er geen twijfel over bestaan: discriminatie op grond van de afkomst van kandidaat-werknemers is geen randverschijnsel, geen fenomeen dat kan worden verwaarloosd. Door deze onderzoeken kan een overzicht worden gevormd van de situatie van de werkloosheid en tewerkstelling vanuit het standpunt van gelijkheid. De meldingen die het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen binnen krijgt, bevestigen deze vaststellingen: in 2008 handelde 57% van de meldingen over criteria op basis van afkomst (nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische herkomst), en meer dan een vijfde van de meldingen betroffen werk. Deze discriminatie kan bedoeld zijn, om iemand opzettelijk te discrimineren of te benadelen. Discriminatie kan ook niet opzettelijk gebeuren door een ongewenst gevolg van verschillende beslissingen en procedures.

Daar waar de discriminaties op de arbeidsmarkt op globale wijze gekend zijn, blijkt dat een diversiteitsbarometer zal leiden tot meer precieze indicaties over de

Sur base des résultats, qui seront disponibles au printemps de 2010 on analysera les mesures à prendre afin de lutter contre la discrimination et l'inégalité de traitement des femmes enceintes sur le lieu de travail.

Je compte également lutter contre les discriminations dont sont victimes les hommes qui prennent les congés de paternité et parental. Les recommandations issues de la recherche commanditée par l'IEFH dans ce domaine serviront de base à la sensibilisation des partenaires sociaux.

3.3.6. Assurer le Gender mainstreaming dans l'emploi

Instaurer durablement le Gender mainstreaming tant avec le SPF emploi, le CNT que les partenaires sociaux constitue un nouveau défi pour la politique de l'égalité. Dans ce cadre, le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes devrait servir de relais entre les administrations et les partenaires sociaux

3.4. Lutter contre les discriminations

La lutte contre la discrimination au travail est plus que jamais indispensable.

3.4.1. Mettre en oeuvre les outils de lutte contre les discriminations à l'embauche

a) Introduction

La discrimination sur le marché de l'emploi est un phénomène connu. Les études menées tant par des organisations internationales (OIT, OCDE...) que par des institutions ou universités belges (ULB, Kuleuven, Actiris, VDAB) ne laissent planer aucun doute sur le fait que la discrimination sur base de l'origine des candidats travailleurs n'est pas un phénomène marginal ou négligeable. Ces études permettent d'avoir une vue globale de la situation du chômage et de l'emploi sous l'angle de l'égalité. Les signalements reçus au Centre pour l'Égalité des Chances confirment ces constats: en 2008, 57% des signalements enregistrés portent sur les critères d'origine (nationalité, prétendue race, couleur de peau, origine, ascendance nationale ou ethnique), et plus d'un cinquième des signalements porte sur l'emploi. Cette discrimination peut être intentionnelle, avec un but délibéré de discriminer quelqu'un ou de lui nuire. La discrimination peut aussi être inconsciente ou la conséquence non voulue de diverses décisions ou procédures.

Mais si les discriminations sur le marché du travail sont donc connues de façon globale, il apparaît qu'un baromètre de la diversité serait à même d'apporter des

kenmerkende van de verschillende sectoren. Het oprichten van zo een barometer beantwoordt ook de vraag van de Europese Unie over een gebrek aan bruikbare cijfers over de positie van minderheden en het gewicht van discriminatie als verklarende factor.

De doelstellingen die worden nagestreefd zijn de volgende: discriminatie binnen de Belgische samenleving weerspiegelen door een benadering die vertrekt uit de benadeelde situatie van risicogroepen op de arbeidsmarkt, de manier waarop de meerderheidsgroep de risicogroepen beschouwd verbeteren en het gewicht van discriminatie als verklarende factor van de (benadeelde) positie van deze categorieën te evalueren.

Marc Swyngedouw van de KULeuven en Professor Andrea Rea van de ULB hebben in 2006 een verkennende studie gevoerd over de indicatoren voor het verzamelen van gegevens over xenofobe gevoelens, over de manier waarop die gevoelens tot uiting worden gebracht en over het discriminerend gedrag dat er soms uit voortvloeit. Deze studie heeft drie methodes op punt gezet om een gelijkheidsbarometer te ontwikkelen.

1) Een kwantitatieve enquête bij een representatieve groep van de Belgische bevolking over de verdraagzaamheid ten opzichte van etnische minderheden en ten opzichte van de etno-culturele en religieuze diversiteit in België; het gaat om luik over de vooroordelen waarvan via het Ipsos-onderzoek in maart van dit jaar de eerste resultaten werden vrijgegeven.

2) Het meten van discriminatie, uitsluiting en racisme met behulp van geaggregeerde gedragstests: het luik discriminatie.

3) Het meten van de omvang van sociale uitsluiting van groepen die het slachtoffer zijn van racisme en discriminatie in bepaalde domeinen van het sociale leven met behulp van een statistische analyse van bestaande databanken: het luik participatie met de monitoring.

Al 18 maanden zijn dus precieze en duurzame hulpmiddelen voor handen voor de realisatie van dit beleid. De lancering van de socio-economische monitoring, de geaggregeerde testen en de enquête naar vooroordelen zijn drie onderdelen van dezelfde doelstelling, namelijk het opzetten van een echte diversiteitsbarometer. Drie benaderingen en drie methodes om gegevens te verzamelen over xenofobiegevoelens, de manier waarop die zich uiten en het discriminerend gedrag dat daarvan het gevolg is.

indications beaucoup plus précises sur les spécificités des différents secteurs. La réalisation d'un baromètre est également une réponse adéquate à la demande de l'Union Européenne sur le manque des chiffres valables sur la position des minorités et le poids des processus discriminatoires comme facteur explicatif.

Les objectifs qui sont poursuivis sont d'établir un reflet de la diversité au sein de la société belge au moyen d'une approche partant de la position défavorisée de groupes à risques dans l'emploi, obtenir une meilleure perception de ces groupes à risques par le groupe majoritaire et évaluer le poids des discriminations comme facteur explicatif de la position (défavorisée) de ces catégories.

Marc Swyngedouw de la KULeuven et le Professeur Andrea Rea de l'ULB ont mené en 2006 une étude exploratoire concernant les indicateurs de collecte de données sur les sentiments xénophobes, la manière dont ils s'expriment et le comportement discriminatoire qui peut en résulter. Cette étude a mis au point trois méthodes pour développer un baromètre de l'égalité.

1) Une enquête quantitative menée auprès d'un échantillon représentatif de la population belge sur les attitudes de tolérance vis-à-vis des minorités ethniques et par rapport à la diversité ethnoculturelle et religieuse en Belgique: c'est le versus préjugés avec l'enquête IPSOS qui a donné ses premiers résultats en mars de cette année.

2) Une mesure des discriminations, de l'exclusion et du racisme à l'aide de tests de comportements agrégés: c'est le versus discrimination.

3) Une mesure de l'ampleur de l'exclusion sociale de groupes qui sont victimes de racisme et de discrimination dans certains domaines de la vie sociale, à l'aide d'analyse statistiques de bases de données existantes: c'est le versus participation avec le monitoring.

Depuis 18 mois, des outils précis et pérennes afin d'affiner les politiques, ont donc été mis en route. Le monitoring socio-économique, les tests agrégés et l'enquête sur les préjugés sont les trois facettes d'un même objectif qui est celui d'établir un vrai baromètre de la diversité. Trois approches et trois méthodes afin de collecter des données sur les sentiments xénophobes, la manière dont ils s'expriment et le comportement discriminatoire qui peut en résulter.

b) De socio-economische monitoring

Ter herinnering breng ik in dat het doel van de monitoring het verkrijgen van objectieve, anonieme, goedgekeurde en bruikbare informatie is op basis van bestaande administratieve gegevens, en dit omtrent de stratificatie van de arbeidsmarkt. Basis is de kruising van gegevens van het Rijksregister (de nationaliteit met de nationaliteitsorigine van personen) met klassieke socio-economische variabelen uit het DWH van de Kruispuntbank. De behandeling van deze gegevens zal toelaten indicatoren te produceren onder de vorm van tabellen die de informatie kruisen. Deze monitoring zal toelaten precies de discriminatie op de werkgelegenheidsmarkt op het niveau van de sectoren te analyseren.

Dit punt werd een eerste maal besproken met de deelstaten in maart 2009. de laatste maanden hebben verschillende technische vergaderingen met de betrokken actoren plaatsgevonden. Deze vergaderingen hebben toegelaten de gegevensaanvraag naar het Rijksregister te preciseren en te formaliseren zodat de Kruispuntbank haar eerste validiteits- en gegevenskwaliteitstests kan uitvoeren die nodig zijn voor de uitwerking van de monitoring. Het Rijksregister heeft begin september positief geantwoord op deze aanvraag maar stelt niettemin strikte voorwaarden: het gaat over een punctuele toelating. Het rijksregister spreekt zich ook niet uit over de legitimiteit van de eventuele definitieve integratie van variabelen met betrekking tot de origine in de datawarehouse "arbeidsmarkt" van de Kruispuntbank, hetgeen, om deze gevoelige informatie te kunnen behandelen, het op punt stellen van een model vergt. Het is dus op basis van de test waarvoor goedkeuring gegeven is dat een model inzake indicatoren en tabellen en een methodologie voor het einde van het jaar zullen gerealiseerd worden. Op deze basis zal een aanvraag gedaan worden aan de Commissie ter Bescherming van de persoonlijke levenssfeer om een meer bestendig hulpmiddel aan te maken. Wanneer de variabelen beschikbaar zullen zijn in het DWH zal het mogelijk zijn een aanvraag in te dienen om de toegankelijkheid uit te breiden in het kader van een protocolakkoord met de Gewesten. Het DWH zal hen ter beschikking gesteld worden zodat zij zelf de effectiviteit van hun beleid ter promotie van diversiteit kunnen meten.

c) de geaggregeerde testen

De bedoeling van de geaggregeerde testen bestaat in het onderzoeken, volgens een bewezen wetenschappelijke methode en binnen een sociologisch en statistisch kader, van de mate van discriminatie op sectoraal en regionaal niveau. Deze testen meten de graad van discriminatie in verhouding tot 4 discriminatiemotieven, namelijk het geslacht, de leeftijd, handicap en etniciteit

b) Le monitoring socio-économique

Pour rappel, l'objectif d'un monitoring est d'obtenir des informations objectives, anonymes, agrégées et issues d'une base de données administratives existantes, sur la stratification du marché du travail en croisant des données du Registre National à savoir, la nationalité et l'origine nationale des personnes avec des variables socio-économiques classiques qui composent le Data Warehouse de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Le traitement de ces données permettrait de générer des indicateurs présentés sous forme de tableaux croisant les informations. Ce monitoring permettra d'analyser avec précision la discrimination sur le marché de l'emploi au niveau des secteurs.

La discussion avec les entités fédérées a été lancée en mars 2009. Plusieurs réunions techniques entre les différents acteurs ont eu lieu ces derniers mois. Elles ont permis tout d'abord de préciser et formaliser la demande de données à transmettre au Registre National afin que la Banque carrefour puisse opérer les premiers tests de validité et de qualité des données nécessaires à l'élaboration du monitoring. Le Registre National a avisé favorablement cette demande au début du mois de septembre mais il y met cependant des conditions strictes: il s'agit d'une autorisation ponctuelle. Il ne se prononce pas sur la légitimité de l'intégration éventuelle définitive des variables relatives à l'origine nationale dans la datawarehouse "marché du travail" de la Banque Carrefour, laquelle demanderait, pour traiter ces données sensibles, la mise sur pied d'un modèle. C'est donc sur base du test pour lequel l'autorisation a été donnée qu'un modèle d'indicateurs et de tableaux, et une méthodologie vont pouvoir à présent être réalisés fin de cette année. Sur cette base, une demande sera faite à la commission pour la protection de la vie privée afin de créer un outil pérenne. Quand les variables seront disponibles à la Datawarehouse, il sera possible de faire une demande afin d'élargir l'accessibilité et dans le cadre d'un protocole d'accord avec les Régions, il sera mis à leur disposition pour que celles-ci puissent mesurer l'effectivité de leur politique de promotion de la diversité.

c) Les tests agrégés

Pour rappel, l'objectif des tests agrégés consiste en la recherche, selon une méthodologie scientifique éprouvée, envisagée dans sa dimension sociologique et statistique, de mesure de la discrimination aux niveaux sectoriel et régional. Ces tests mesureront le degré de discrimination par rapport à quatre motifs de discrimination: le genre, l'âge, le handicap et l'ethnicité dans le

op het gebied van arbeid. Een volledige en bruikbare studie op basis van geaggregeerde testen bestaat uit 2 fasen: een eerste fase van "pre-enquête" en een tweede fase van testen en van analyse en interpretatie van de gegevens dewelke uitmonden in een definitief rapport. De federale en de drie gewestelijke regeringen, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen hebben beslist om deze onderzoeksstudie te financieren. De opgerichte werkgroep heeft in de maand juli 2009 kennis kunnen nemen van de eerste fase, namelijk de pre-enquête die het onderzoeksdomein vastlegt en die een gedetailleerde en gedocumenteerde methodologie van de geaggregeerde testen op punt stelt. De resultaten van de pre-enquête dienen nu als basis voor de eigenlijke studie. De termijn voor het realiseren van deze studie op basis van geaggregeerde gedragstesten bedraagt een jaar. De resultaten zouden ook kunnen bijdragen aan de reeds gerealiseerde inspanningen op het gebied van de strijd tegen de discriminatie en de bevordering van het diversiteitsbeleid.

d) de enquête over de vooroordelen

Naast de acties ter bevordering van de diversiteit en de invoering van testen om de discriminaties te objectiveren, is het eveneens onontbeerlijk om te beschikken over een boordtabel die zal toelaten de vooroordelen en de perceptie van etnische minderheden door de Belgische bevolking te objectiveren en te identificeren. Het is in dit kader dat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en van Racismebestrijding de resultaten van een studie over de verdraagzaamheid van de Belgen tegenover de belangrijkste uit verschillende gemeenschappen: Marokkaanse, Turkse, Afrikaanse uit de subsahara en Oost-Europese gemeenschappen. Deze kwalitatieve studie, gevoerd door middel van gesprekken op een steekproef van 1 393 personen, heeft de attitude van de Belgen ten opzichte van de etnoculturele diversiteit gemeten, naast ook nog de gevoeligheden, het gedrag en de negatieve (racisme, xenofobie, ethnocentrisme) of positieve (tolerantie, vertrouwen, enzovoort) ideeën ten opzichte van de etnische minderheden.

Het onderzoek, waarvan de resultaten verschenen zijn in mei, toont aan dat er binnen de Belgische bevolking een zeker aantal negatieve gevoelens en xenofobe, racistische en ethnocentrische vooroordelen blijven bestaan. Er blijken ook positieve tendensen terug te vinden in de studie. Zo gaf 55% van de ondervraagden aan dat de aanwezigheid van verschillende een verrijking voor onze samenleving inhoudt. De conclusie is dat de tolerantie tegenover etnische minderheden groter wordt wanneer ze regelmatig of dagelijks contact hebben met leden uit deze minderheden. Samenleven met de andere biedt de mogelijkheid om hen te leren kennen en te aanvaarden.

domaine de l'emploi. Une étude complète et utilisable à base des tests agrégés consiste en deux phases: une première phase de pré-enquête, une deuxième phase de *testing*, d'analyse et interprétation des données laquelle doit faire l'objet d'un rapport final. Les Gouvernements du fédéral et des trois régions, le Centre pour l'Egalité des Chances et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes ont décidé de financer cette étude de recherche. Le groupe de travail mis en place a pu prendre connaissance en juillet dernier de la première phase: la pré-enquête, laquelle a délimité le domaine de recherche et de mise au point par une méthodologie détaillée et documentée des tests agrégés. Les résultats de la pré-enquête servent maintenant de base pour l'étude proprement dite. Le délai pour réaliser cette étude sur base des tests de comportements agrégés, est de un an. Les résultats pourront ainsi contribuer aux efforts déjà réalisés en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la gestion de la diversité.

d) L'enquête sur les préjugés

Outre les actions de promotion de la diversité et la mise en place de tests pour objectiver les discriminations, il est également utile de disposer d'un tableau de bord permettant d'identifier et d'objectiver les préjugés sur la perception des minorités ethniques par la population belge. C'est dans ce cadre que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a présenté les résultats d'une étude sur la tolérance des Belges envers les personnes provenant de différentes communautés: Marocaine, Turque, Subsaharienne, européenne de l'Est. Cette enquête qualitative par entretiens, menée sur un échantillon de 1 393 personnes, a mesuré les attitudes des Belges envers la diversité ethnoculturelle, ainsi que les sentiments, comportements et idées négatives (racistes, xénophobes, ethnocentriques) ou positives (tolérance, confiance, etc.) envers les minorités ethniques.

L'enquête, dont les résultats sont parus en mai, montre qu'il persiste dans la population belge un certain nombre de sentiments négatifs et de préjugés ethnocentriques, xénophobes, voire racistes mais aussi des motifs de satisfaction. 55% des répondants ont indiqué que la présence de différentes cultures constitue un enrichissement pour notre société. La conclusion est que la tolérance envers les minorités ethniques est d'autant plus grande que l'on est en contact régulier, voire quotidien avec des gens issus de ces minorités. Vivre avec l'autre permet de le connaître et de l'accepter.

Een kwantitatieve studie over de tolerantiehouding tegenover de autochtone bevolking zal in de komende maanden opgestart worden bij een representatief staal van de allochtone bevolking.

3.4.2. Een diversiteitsbeleid promoten in de arbeidssector

3.4.2.1. Label Gelijkheid Diversiteit

De strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt houdt ook in dat dit euvel vraagt om positieve en preventieve antwoorden. Een diversiteitsbeleid promoten bestaat er allereerst in de troeven van een afwisselend en verantwoordelijk human resourcesmanagement van de onderneming te promoten. Of er nu diversiteitsplannen worden opgericht in de openbare diensten of in privé-ondernemingen, het wordt ruimschoots ondersteund en het is zelfs een eis geworden van onze Europese instanties.

De bevordering van diversiteit in de arbeidssector beperkt zich niet meer alleen tot personen van buitenlandse afkomst, maar ook tot personen met een handicap, personen die worden uitgesloten omwille van hun leeftijd,...

De Interministeriële Conferentie van maatschappelijke Integratie heeft beslist een "Label Gelijkheid Diversiteit" op te richten ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt. Het zet ondernemingen en organisaties aan acties voor een diversiteitsbeheer uit te denken en in werking te stellen vanuit een perspectief van een volledige herstructurering, een nieuwe beheerscultuur van de human resources.

Deze nieuwe cultuur van de organisatie is over een periode van 3 jaar voortdurend onderworpen aan verbeteringen, met externe controles onder de vorm van jaarlijkse audits om de effectie inwerkingstelling van de acties en hun progressieve verbeteringen worden gegarandeerd. De ondernemingen en organisaties die zich sinds 2006 vrijwillig hebben ingezet voor dit proces, gaan nu met hun plan hun derde jaar in. Er zal bijzonder aandacht worden geschonken aan de toepassing van een uniforme methodologie voor wat betreft check-lists en opvolgingsrapporten zodat cijfers kunnen worden bekomen op basis van uniforme indicatoren (cfr. Het verschil tussen personen van vreemde afkomst en personen met een vreemde nationaliteit).

Ik zal in de komende maanden een nieuw voorstel indienen.

Dans les mois qui viennent, il est prévu de lancer une enquête quantitative auprès d'un échantillon représentatif de la population allochtone sur les attitudes de tolérance vis-à-vis de la population autochtone.

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

3.4.2.1. Label Égalité Diversité

La lutte contre la discrimination sur notre marché de l'emploi implique également de donner des réponses positives et préventives à ce fléau. Promouvoir une politique de diversité consiste avant tout à valoriser les atouts d'une gestion des ressources humaines diversifiée et responsable de l'entreprise. La mise en œuvre de plans de diversité, que ce soit dans les services publics ou dans les entreprises privées, est largement soutenue et même devenue une exigence de nos instances européennes.

La promotion de la diversité dans le secteur de l'emploi ne se limite plus seulement à garantir l'emploi des personnes d'origine étrangère mais également celui des personnes avec un handicap, celui des personnes exclues en raison de leur âge,

La Conférence interministérielle de l'intégration sociale a décidé de la mise en place d'un "Label Egalité Diversité" de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi. Celui-ci incite les entreprises et organisations à concevoir et à mettre en œuvre des actions de gestion de la diversité dans une perspective de refonte complète, d'une nouvelle culture de gestion des ressources humaines.

Cette nouvelle culture de l'organisation se conçoit dans un processus d'amélioration continue, sur une période de 3 ans avec des contrôles externes, sous forme d'audits annuels afin d'assurer la mise en œuvre effective des actions et leur amélioration progressive. Les entreprises et organisations engagées volontairement dans le processus depuis 2006 entament leur troisième année d'implémentation de leur plan. Une attention particulière sera prêtée à l'application d'une méthodologie uniforme au niveau des check lists et des rapports de suivi afin d'obtenir des chiffres sur base des indicateurs uniformes (cfr. la différence entre les personnes d'origine étrangère et les personnes avec une nationalité étrangère).

Je déposerai dans les prochains mois un nouveau projet.

3.4.2.2. "Netwerk Gelijkheid Diversiteit"

De promotie van een diversiteitsbeleid op onze arbeidsmarkt houdt ook in organisaties en ondernemingen te steunen die zich inzetten voor het ontwikkelen en oprichten van een diversiteitscultuur in hun midden. We ontwikkelen en ondersteunen een platform, het "Netwerk Gelijkheid Diversiteit," dat het licht zag in januari 2009. Dit Netwerk is opgebouwd rond een charter. Het staat open voor elke organisatie en onderneming, of het nu gaat om de manager, de verantwoordelijken van de human resources, een vertegenwoordiger van de werknemers,...

Het Netwerk wil een plaats creëren voor bedenkingen, uitwisselingen, steun, het ontwikkelen van synergieën tussen de verschillende leden in het oprichten van hun acties voor een diversiteitsbeheer. Het Netwerk staat bovendien open voor andere organisaties en ondernemingen doordat regelmatig conferenties en debatten worden georganiseerd om de bedenkingen en uitwisselingen uit te diepen over specifieke thema's die gekozen werden naargelang de moeilijkheden die gepaard gingen met de oprichting. We willen de toetreding tot het Netwerk bevorderen en verder blijven sensibiliseren.

3.4.2.3. De tewerkstellingsgraad van personen met een vreemde afkomst en andere kwetsbare personen verhogen

Een diversiteitsbeleid promoten op onze arbeidsmarkt voor personen van vreemde afkomst en andere kwetsbare personen, houdt ook in acties uit te denken en op touw te zetten om te sensibiliseren voor en te strijden tegen discriminatie bij aanwerving en op het werk. Om dat te verwezenlijken, hebben we een onderzoek ondersteunt en gefinancierd dat peilt naar de kennis, onder deze bevolking, van onze wetgeving ter bestrijding van, ter bescherming tegen discriminatie op het werk en discriminerende praktijken die zij beleven door met name hun geslacht, afkomst, leeftijd, handicap,...

Dankzij de resultaten van dit onderzoek die in juni werden overhandigd, kunnen we in de eerste plaats bepalen welke personen het meest kwetsbaar zijn, met andere woorden die personen wiens kennis van de wetgeving ter bestrijding van en ter bescherming tegen discriminatie onvoldoende is gebleken (de kennis) en vervolgens sensibiliseringsacties en anti-discriminatie acties uitdenken en ontwikkelen bij de personen die volgens het onderzoek het meest kwetsbaar zijn gebleken. Er zal bijzondere aandacht worden geschonken aan vorming van en de strijd tegen discriminatie bij aanwerving van jonge allochtonen (kinderen van migranten, met andere woorden, de tweede en derde generatie die meestel geboren zijn in België en/of de Belgische nationaliteit hebben).

3.4.2.2. Réseau Egalité Diversité

Promouvoir une politique de diversité sur notre marché de l'emploi implique également de soutenir les organisations et entreprises engagées dans le développement et la mise en œuvre d'une culture de diversité en leur sein. Nous développons et soutenons une plate-forme, née depuis janvier 2009, le Réseau Egalité Diversité. Ce Réseau s'est constitué autour d'une charte. Il est ouvert à toute organisation et entreprise qu'il s'agisse du manager, du responsable des ressources humaines, d'un représentant des travailleurs, ...

Le Réseau se veut être un lieu de réflexion, d'échanges, de soutien, de développement de synergies entre les différents membres dans la mise en œuvre de leurs actions de gestion de la diversité. Le Réseau s'ouvre, par ailleurs, aux autres organisations et entreprises par l'organisation régulière de conférences et de débats afin d'approfondir la réflexion et des échanges sur des thèmes particuliers, choisis en fonction des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre. Nous continuons à promouvoir l'adhésion au Réseau.

3.4.2.3. Augmenter le taux d'emploi chez les personnes d'origine étrangère et les autres publics fragilisés

Promouvoir une politique de diversité sur notre marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère et d'autres publics fragilisés implique aussi de concevoir et de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de lutte contre les discriminations à l'embauche et à l'emploi. Pour ce faire, nous avons soutenu et commandité une recherche relative au niveau de connaissances, parmi ces populations, de nos législations de lutte, de protection contre les discriminations à l'emploi et des pratiques de discrimination vécues par ces publics en raison notamment de leur genre, de leur origine, de leur âge, de leur handicap, ...

Entre autres, les résultats de cette recherche livrés en juin dernier nous permettront en premier lieu de déterminer le public le plus fragilisé, c'est-à-dire celui dont la connaissance de la législation de lutte et de protection contre les discriminations s'est avérée insuffisante (degré de connaissance) et ensuite de concevoir et de développer des actions de sensibilisation et de non-discrimination envers le public déterminé par la recherche le plus fragilisé. Une attention particulière sera prêtée à la formation et la lutte contre les discriminations à l'embauche des jeunes allochtones (les enfants des immigrés, c'est-à-dire la deuxième et troisième génération souvent nées en Belgique et/ou souvent de nationalité belge).

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

In het kader van het Interprofessioneel Akkoord 2009-2010 moedigen we de sociale partners aan specifiek een ankerpunt over diversiteit en non-discriminatie op te nemen en om dit punt in de toekomst automatisch op de onderhandelingsagenda van het interprofessioneel akkoord te zetten en er via collectieve arbeidsovereenkomsten uitvoering aan te geven.

3.4.4. De Rondetafels van de Interculturaliteit

Om de toegang tot onze arbeidsmarkt te bevorderen voor migranten, moet grote steun uitgaan naar het delen van bedenkingen, uitwisselingen, praktijken en het formuleren van aanbevelingen van troeven van onze interculturele, open, tolerante samenleving die gebaseerd is op samenhang, echte gelijkheid van kansen, respect voor gelijke rechten en waardigheid, en dat in samenwerking met en met de implicatie en de bijdrage van alle actoren en op alle niveaus.

Dat is de uitdaging die we aangaan met de Rondetafels van de Interculturaliteit. De Rondetafels werden gelanceerd in september. In dat kader werd in mei een Projectoproep gelanceerd. Diversiteit op het werk is ongetwijfeld een prioriteit. In dat opzicht zijn momenteel 18 acties, van de 67 lokale gesubsidieerde projecten, ter bevordering van diversiteit op het werk aan de gang in Vlaanderen, Brussel en Wallonië.

Om nog meer belang te hechten aan de bevordering van diversiteit op het werk en de strijd tegen discriminatie, organiseren we, in het kader van de themadagen van de Rondetafels, verschillende conferenties en debatten met thema's over diversiteitsbeleid, diversiteitsbeheer in openbare diensten, redelijke schikkingen op het werk, socio-economische monitoring,...

In december 2009 wordt een nieuwe Projectoproep gelanceerd zodat alle lokale verenigingen en organisaties, bij wie het aan tijd ontbrak bij de vorige oproep, een project kunnen indienen om subsidies te krijgen. Er blijft tijdens de tweede Projectoproep bijzondere aandacht uitgaan naar het thema "diversiteit op het werk." Het eindrapport van de Rondetafels van de Interculturaliteit zal aanbevelingen bevatten over onder andere de bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt.

3.4.3. Insérer les clauses de bonne conduite et de non-discrimination dans les conventions collectives de travail

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2009-2010, nous encourageons les partenaires sociaux à adopter spécifiquement un point d'ancrage relatif à la diversité et à la non-discrimination, et de reprendre cet élément de manière automatique dans l'agenda des négociations d'accords interprofessionnels à l'avenir et de l'exécuter par le biais des conventions collectives de travail.

3.4.4. Assises de l'Interculturalité

Favoriser et renforcer l'accès des personnes issues de l'immigration sur notre marché de l'emploi implique de soutenir avec force la mise en commun des réflexions, des échanges, des pratiques et la formulation de recommandations des atouts de notre société interculturelle, ouverte et tolérante, fondée sur la cohésion, l'égalité réelle des chances, le respect de l'égalité des droits et de la dignité et ce en concertation et avec l'implication et l'apport de tous les acteurs et à tous les niveaux.

C'est le défi que nous relevons avec les Assises de l'Interculturalité. Le lancement des Assises a eu lieu en septembre dernier. Dans ce cadre, un Appel à projets a été fait en mai dernier. Nous accordons à la dimension de la diversité à l'emploi une priorité sans conteste. A ce titre, parmi les 67 projets locaux subventionnés, 18 actions de promotion de la diversité à l'emploi sont actuellement mises en œuvre en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie.

Afin de renforcer l'importance que nous accordons à la promotion de la diversité à l'emploi et à la lutte contre les discriminations, nous organisons, dans le cadre des journées thématiques des Assises, différentes conférences et débats avec pour thèmes notamment le management de la diversité, la gestion de la diversité dans les services publics, les accommodements raisonnables à l'emploi, le monitoring socio-économique,

Un nouvel Appel à Projets sera lancé en décembre 2009 afin de permettre à toutes les associations et organisations locales, qui faute de temps durant l'appel précédent, d'introduire un projet pour subvention. L'attention particulière accordée à la dimension "diversité à l'emploi" sera maintenue avec autant de rigueur lors de ce deuxième Appel à projets. Le rapport final des Assises de l'interculturalité contiendra des recommandations, entre autres au niveau de la promotion de la diversité sur le marché de travail.

3.5. De werkgelegenheidsgraad bij de 50-plussers verhogen

De werkgelegenheidsgraad verhogen bij de 50-plussers is een prioriteit. De grote lijnen van een structurele hervorming zullen besproken worden in het kader van de Nationale Conferentie voor Pensioenen. Bovendien zullen een groot aantal maatregelen voorzien worden waaronder volgende maatregelen:

3.5.1. Meerjaarlijkse sensibiliseringscampagne

Het generatiepact voorziet in de organisatie van een sensibiliseringscampagne die de vooroordelen aanhaalt die verbonden zijn met oudere werknemers en die ze moet bestrijden om alle actoren uit de arbeidswereld te overtuigen van de meerwaarde van oudere werknemers voor de maatschappij.

In de loop van 2009 werd een lastenboek opgemaakt. Dit voorzag in de uitwerking van een meerjaarlijks communicatieplan waarin voorlichtings- en sensibiliseringsacties zijn opgenomen die de vooroordelen moeten bestrijden en moeten bijdragen tot het veranderen van de mentaliteit over de tewerkstelling van oudere werknemers. Dit alles heeft tot doel om de tewerkstellingsgraad van deze oudere werknemers te doen stijgen. Op basis van dit lastenboek werd een meerjaarlijks communicatieplan op poten gezet dat loopt tot 2013. Het draait rond vier verschillende fases: de vooroordelen bepalen, kennis nemen en sensibiliseren, informeren, en ten slotte overtuigen. De klassieke communicatiemiddelen zullen worden gebruikt (TV, affiches, pers,...). Ook wordt er een website ontwikkeld die dienst zal doen als centraal communicatieplatform, voor de organisatie van thema-ontmoetingen (voor het grote publiek, de ondernemingen,...) en de organisatie van verschillende evenementen (prijzuitreiking,...). Het jaarlijks budget voor dit communicatieplan bedraagt 600 000 euro waarvan een groot deel afkomstig is van het Europees Sociaal Fonds, de rest wordt voorzien door de overheden.

In 2010 zal de oprichting van dit actieplan toelaten te starten met de nodige verandering van mentaliteit. Deze verandering is van essentieel belang, vooral in tijden van crisis waar we momenteel mee worden geconfronteerd. Een groot aantal oudere werknemers zijn immers het slachtoffer van ontslagen op het moment dat meer en meer ondernemingen moeten herstructureren. De arbeidswereld verliest zo arbeidskrachten die van groot belang zijn wanneer de economie zich herstelt. Het is dus onontbeerlijk de volledige arbeidswereld op de hoogte te brengen van en te sensibiliseren voor de meerwaarde van oudere werknemers en hen te informeren over de federale maatregelen die de tewerkstelling van oudere

3.5. Augmenter le taux d'emploi pour les + de 50 ans

L'augmentation du taux d'emploi au-delà de 50 ans est une priorité. Les grandes lignes d'une réforme structurelle seront discutées dans le cadre de la Conférence nationale pour les Pensions. Par ailleurs, un grand nombre de mesures seront prévues parmi lesquelles les mesures suivantes:

3.5.1. Campagne de sensibilisation pluriannuelle.

Le pacte des générations prévoit l'organisation d'une campagne de sensibilisation épinglant les préjugés liés aux travailleurs âgés et devant permettre de les combattre afin de convaincre l'ensemble des acteurs du monde du travail de la valeur ajoutée apportée par ces travailleurs âgés pour la société.

Au cours de l'année 2009, un cahier des charges a été élaboré. Celui-ci prévoyait l'élaboration d'un plan de communication pluriannuel comprenant des actions d'information et de sensibilisation devant permettre de combattre les préjugés et de contribuer à changer les mentalités par rapport à l'emploi des travailleurs âgés et ce, dans le but d'augmenter le taux d'emploi de ceux-ci. Sur base de ce cahier des charges, un plan de communication pluriannuel, courant jusque 2013, a été mis sur pied. Celui-ci est axé autour de quatre phases distinctes: la confrontation aux préjugés, la prise de conscience et la sensibilisation, l'information et enfin la persuasion. Les moyens de communication classiques seront utilisés (TV, affichage, presse,...). Il est également prévu de développer un site Web qui fera office de plate forme centrale de communication, l'organisation de rencontres à thèmes (pour le grand public, les entreprises,...) et l'organisation d'événements ponctuels (remise de prix,...). Le budget annuel de ce plan de communication est de 600 000 € par an dont une moitié provient du Fonds Social Européen et l'autre des pouvoirs publics.

En 2010, la mise en oeuvre concrète de ce plan d'action permettra d'amorcer le changement de mentalité nécessaire. Ce changement est essentiel, particulièrement de le contexte de crise que nous connaissons actuellement. En effet, nombreux sont les travailleurs âgés victimes de licenciements lors des restructurations de plus en plus nombreuses. Le monde du travail se prive ainsi de ressources qui seront essentielles lors de la reprise économique. Il est donc primordial de communiquer et de sensibiliser l'ensemble du monde travail à la valeur ajoutée que représente les travailleurs âgés mais également d'informer de l'ensemble des mesures fédérales permettant de faciliter l'emploi des travailleurs

werknemers en/of de integratie op de arbeidsmarkt eenvoudiger maakt. Op termijn moet deze verandering van mentaliteit ervoor kunnen zorgen dat de tewerkstellingsgraad van de ouderen stijgt en kunnen bijdragen tot een meer concurrerende en gediversifieerde maatschappij.

3.5.2. De werkhervattingstoelage versterken

Onder de maatregelen die de oudere werknemers moet aansporen om werk te zoeken, bestaat de werkhervattingstoelage uit een maandelijkse premie die wordt toegekend tijdens een periode van 12 maanden (hernieuwbaar), ten laste van de RVA, wanneer het werk wordt hervat of wanneer wordt gestart als zelfstandige in hoofdberoep. Om te kunnen genieten van deze toeslag, moet men werkzoekende zijn, minstens 50 jaar oud zijn en beschikken over een beroepsverleden van 20 jaar. De toekenningsvoorwaarden van de toeslag werden herzien zodat meer personen er konden van genieten. Het is immers niet meer nodig een beroepsverleden van 20 jaar te kunnen voorleggen om van de toeslag te kunnen genieten. Ook het bedrag werd herzien, het werd opgetrokken naar 182,85 euro voor de eerste twaalf maanden, 121,9 euro in de 12 volgende maanden en 60,95 euro de twaalf laatste maanden. Wanneer de begunstigde een beroepsverleden van 20 jaar kan voorleggen, blijft het bedrag van de toeslag 182,85 euro bedragen tijdens de ganse periode van de overeenkomst of tot zijn 65e verjaardag.

3.5.3. DECAVA-project

De patronale bijdragen en de verschuldigde bedragen ingehouden op het (pseudo) brugpensioen alsook de manier van innen, zijn zowel voor de debiteur als voor de bruggepensioneerde niet altijd duidelijk en doorzichtig. Er werd beslist het systeem van de bijdragen en de ingehouden bedragen gelinkt aan het (pseudo-brugpensioen) te harmoniseren en te vereenvoudigen.

Het huidige systeem voorziet 2 verschillende inhoudingen. De ene van 3,5% wordt verricht op de bijkomende vergoeding en is bestemd voor de RVP, de andere van 3% wordt verricht op de werkloosheidsuitkering en is bestemd voor de RVA. Er bestaan ook twee verschillende patronale bijdragen, die variëren tussen 0 euro en 111,55 euro, bestemd voor de RVP en de RSZ.

Vanaf 1 april 2010 en voor de nieuwe (pseudo-) brugpensioenen zal er slechts een enkele inhouding van 6,5% worden verricht door de RSZ op de bijkomende vergoeding in plaats van de inhoudingen van 3% en 3,5% van de RVA en de RVP.

âgés et/ou la réintégration du marché du travail. A terme, ce changement de mentalité doit pouvoir permettre l'augmentation du taux d'emploi des plus âgés et contribuer à une société plus compétitive et diversifiée.

3.5.2. Renforcement du complément de reprise du travail

Parmi les mesures devant inciter les chômeurs âgés à la recherche d'un emploi, le complément de reprise du travail consistait en une prime mensuelle octroyée pendant une période de douze mois renouvelable, à charge de l'ONEM, en cas de reprise d'un travail ou d'installation comme indépendant à titre principal. Pour pouvoir bénéficier de ce complément, il fallait être demandeur d'emploi, avoir au moins 50 ans et faire état d'un passé professionnel de 20 ans. Les conditions d'octroi du complément ont été revues afin d'en faire bénéficier un plus grand nombre. Il n'est en effet plus nécessaire de faire état d'un passé professionnel de 20 ans pour bénéficier du complément. Le montant de celui-ci a également été revu, il s'élève à 182,85 € pour les douze premiers mois, 121,9 € les douze mois suivants et 60,95 € les douze derniers mois. Lorsque le bénéficiaire prouve un passé professionnel de 20 ans, le montant du complément reste de 182,85 € pendant toute la période du contrat ou jusqu'au 65ème anniversaire du bénéficiaire.

3.5.3. Projet DECAVA

Les cotisations patronales et les retenues dues sur les (pseudo) prépension ainsi que leur mode de prélèvement ne sont pas toujours claires et transparentes tant pour le débiteur que pour le (pseudo) prépensionné. Il a été décidé d'harmoniser et de simplifier le système des cotisations et retenues liées au (pseudo) prépension.

Le système actuel prévoit 2 retenues différentes. L'une de 3,5% prélevée sur l'indemnité complémentaire et destinée à l'ONP et l'autre de 3% prélevée sur l'allocation de chômage et destinée à l'ONEM. Il existe également deux cotisations patronales distinctes, variant de 0 € à 111,55 €, destinées à l'ONP et à l'ONSS.

A partir du 1^{er} avril 2010, et pour les nouvelles (pseudo) prépensions, il n'y aura plus qu'une seule retenue de 6,5% effectuée par l'ONSS sur l'indemnité complémentaire en lieu et place des retenues de 3% et de 3,5% de l'ONEM et de l'ONP.

Wat de verschillende mogelijke forfaitaire bedragen betreft van de patronale bijdragen, die worden vervangen door een bijdrage uitgedrukt in procent. Ze zal variëren tussen 50% voor het brugpensioen op 52 jaar en minder dan 10% op 60 jaar. Met uitzondering van de ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering en lagere percentages voor de non profitsector.

3.5.4. Het lot van oudere werknemers verbeteren in het kader van herstructurerings

Door de crisis moesten meer en meer ondernemingen overgaan tot een herstructurering. Er werden maatregelen genomen waardoor werknemers die ontslagen worden in het kader van een herstructurering begeleid worden. Het systeem van de tewerkstellingscellen werd uitgebreid voor collectieve ontslagen, aangekondigd vanaf 7 april 2009. Hierdoor kunnen veel meer werknemers genieten van begeleiding bij het zoeken naar nieuw werk en van de voordelen die vasthangen aan de herstructureringskaart. Het systeem van de tewerkstellingscellen heeft momenteel betrekking op de werknemers zowel ouder als jonger dan 45 jaar. Ook werknemers met een contract van bepaalde duur of interimarbeiders kunnen zich ook in een tewerkstellingscel inschrijven als ze minstens een jaar hebben gewerkt bij de werkgever in herstructurering.

Door zich in te schrijven in een tewerkstellingscel worden de werknemers outplacement aangeboden om hun beter te leiden in hun zoektocht naar nieuw werk. Ze krijgen ook een herstructureringskaart toegekend waaraan verschillende voordelen verbonden zijn: toekenning van een doelgroepvermindering voor de nieuwe werkgever, terugbetaling van de outplacementkosten voor de werkgever in herstructurering en vermindering van de persoonlijke bijdragen wanneer de werknemer het werk hervat.

Meer en meer werkgevers richten een tewerkstellingscel op. Elke werkgever die meer dan 20 werknemers in dienst heeft en een collectief ontslag aankondigt, moet immers een tewerkstellingscel oprichten. Het gaat dus niet meer alleen om werkgevers die worden erkend als in moeilijkheden of in herstructurering of die een aanvraag indienen om de normale leeftijd voor brugpensioen willen verlagen die een tewerkstellingscel moeten oprichten.

Zoals hierboven al vermeld stond, genieten de werklozen ouder dan 50 jaar tijdens de eerste twee jaar bovendien van een activering van hun werkloosheidsuitkering ten bedrage van 1 000 euro. Ontslagen werknemers ouder dan 45 jaren kunnen aangeworven worden als begeleiders en vormingsmedewerkers en krijgen hiervoor een sociale bijdragevermindering van 1 000 euro per maand en een activering van 1 000 per maand.

En ce qui concerne les multiples forfaits possibles des cotisations patronales, ils seront remplacés par une cotisation exprimée en pourcentage. Elle variera de 50% pour une entrée en (pseudo) prépension à l'âge de 52 ans de 10% à 60 ans. Avec des exceptions pour les entreprises en difficulté et en restructuration et de pct plus bas pour le secteur non marchand.

3.5.4. Améliorer le sort des travailleurs âgés dans le cadre des restructurations

Le contexte de crise a amené les entreprises à devoir restructurer de plus en plus. Des mesures permettant d'accompagner les travailleurs licenciés dans le cadre de ces restructurations ont été prises. Le système des cellules pour l'emploi a été élargi pour les licenciements collectifs annoncés à partir du 7 avril 2009. Il permet à un plus grand nombre de travailleurs de bénéficier d'un accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi et de bénéficier des avantages liés à la carte de réduction restructuration. Le système des cellules pour l'emploi concerne aujourd'hui aussi bien les travailleurs de plus de 45 ans que ceux de moins de 45 ans. Il est également possible pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou intérimaires de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi lorsqu'ils ont au moins un an d'ancienneté auprès de l'employeur en restructuration.

L'inscription à la cellule pour l'emploi permet aux travailleurs de bénéficier d'une offre d'outplacement afin de les guider au mieux dans la recherche d'un nouvel emploi. Ils se verront également octroyer une carte de réduction restructurations à laquelle plusieurs avantages sont liés: octroi d'une réduction groupe cible pour le nouvel employeur, remboursement des frais d'outplacement pour l'employeur en restructuration et réduction des cotisations personnelles en cas de reprise du travail pour le travailleur.

Les employeurs concernés par la mise en place d'une cellule pour l'emploi sont également plus nombreux. En effet, tout employeur occupant plus de 20 travailleurs et annonçant un licenciement collectif doit mettre en place une cellule pour l'emploi. Il ne s'agit donc plus uniquement des employeurs reconnus comme étant en difficulté ou en restructuration et effectuant une demande d'abaissement de l'âge normal de départ en prépension qui sont concernés par la création de cellules pour l'emploi.

Par ailleurs, comme déjà vu plus haut, les chômeurs de + de 50 ans bénéficieront désormais d'une activation de 1 000 euros de leur allocation de chômage pendant les deux prochaines années. Par ailleurs, les personnes licenciées, de + de 45 ans, pourront être engagées dans des fonctions de formateurs et d'accompagnateurs avec des réductions de cotisations sociales de 1 000 euros par trimestre et une activation de 1 000 euros par mois.

3.5.5. Portaal herstructurering

De reglementering inzake herstructureringen kan ingewikkeld en vaag lijken. De federale en Gewestelijke ministers van Werk hebben een handig middel ontwikkeld om zowel de werkgevers als de werknemers wegwijs te maken in de wetgeving. In samenwerking met elke openbare instelling waar de wetgeving aangaande herstructurering betrekking op heeft (Kruispuntbank Sociale Zekerheid, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling), werd een website ontwikkeld. De site www.restructurations.be zet de verschillende situaties uiteen waarin werkgevers en werknemers zich kunnen bevinden (faling, herstructurering, collectief ontslag), ze geeft gedetailleerd de bestaande begeleidingsmaatregelen weer (outplacement, tewerkstellingscellen en brugpensioen) en stelt maatregelen voor om te anticiperen op herstructurering (tijdelijke werkloosheid, tewerkstellingsmaatregelen,...). Elke thema is op een duidelijke manier omschreven en de bezoeker wordt in functie van zijn vragen doorverwezen naar de bevoegde instelling.

Deze site wordt regelmatig ge-updatet om zo goed mogelijk overeen te stemmen met de evolutie en de veranderingen van de wetgeving en de algemene situatie.

3.5.6. Hervorming rond het Ervaringsfonds

De projecten, de methoden, de meetinstrumenten en de kosten die in aanmerking komen voor betoelaging door het ervaringsfonds moeten beter omschreven worden. Ook moet bekeken worden of niet met modelprojecten kan gewerkt worden zodat het voor bedrijven sneller duidelijk is wat al dan niet als project kan ingediend worden. De samenwerking met de sectoren moet versterkt worden via convenanten. Zowel kleine en grote ondernemingen moeten aanbod komen in de werking van het Ervaringsfonds. Aan de visibiliteit van het fonds moet gewerkt worden. Een studie rond de huidige werking van het Fonds werd afgerond in september 2009. Deze studie werd voor advies overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad. Uit deze studie en het advies van de Nationale arbeidsraad kan tot een verdere bijsturing van de huidige tussenkomst van het Fonds worden gekomen teneinde de efficiëntie van de tussenkomsten van het Fonds te verhogen en aldus de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers te verhogen.

3.6. Studentenarbeid

Het regeerakkoord voorziet een vereenvoudiging van het huidige systeem van studentenarbeid. In samenwerking met mijn collega, minister Onkelinx, werden de

3.5.5. Portail restructuration

La réglementation relative aux restructurations peut paraître complexe et nébuleuse. Un outil a été développé par les Ministres Fédéraux et Régionaux de l'Emploi pour guider tant les employeurs que les travailleurs à travers l'ensemble de la législation. Il s'agit d'un site Web développé en collaboration avec chaque institution publique concernée par la législation relative aux restructurations (La Banque Carrefour de Sécurité Sociale, le SPF Emploi, Travail et Concertation, les Services régionaux pour l'emploi, ...). Le site www.restructurations.be expose les différentes situations dans lesquelles employeurs et travailleurs peuvent se trouver (faillites, restructurations, licenciements collectifs), il détaille les mesures d'accompagnement existantes (Outplacement, cellules pour l'emploi et prépensions) et propose des mesures d'anticipation des restructurations (chômage temporaire, mesures d'emploi, etc.). Chaque thème est développé de façon claire et permet aux visiteurs d'être redirigé vers l'institution compétente en fonction de ses interrogations.

Ce site sera mis à jour régulièrement afin de correspondre au mieux à l'évolution et au changement de la législation et de la situation générale.

3.5.6. La reforme du Fonds de l'expérience professionnelle

Les projets, les méthodes, les instruments de mesure et les coûts qui entre en ligne de compte pour la subvention par le fonds d'expérience doivent être mieux défini. On doit également examiner si on peut travailler avec des projets modèle ou non pour qu'il soit plus rapidement clair pour les sociétés ce que peut être déposé ou non comme projet. La coopération avec les secteurs doit être renforcée via des protocoles d'accord. Aussi bien les petites et grandes entreprises doivent entrer en ligne de compte dans le fonctionnement du fonds d'expérience. On doit s'occuper de la visibilité du fonds. Une étude autour du fonctionnement actuel du fonds a été achevée en septembre 2009. Cette étude a été transférée pour avis au Conseil National de l'Emploi. De cette étude et de l'avis du Conseil National de l'Emploi on peut arriver à une adaptation ultérieure de l'intervention actuelle du fonds afin d'augmenter l'efficacité des interventions du fonds et augmenter ainsi le degré d'emploi des plus vieux travailleurs.

3.6. Le travail des étudiants

L'accord du gouvernement prévoit une simplification du système actuel du travail des étudiants. En collaboration avec ma collègue, la ministre Onkelinx, plusieurs

laatste maanden verschillende scenario's uitgewerkt en onderzocht om een oplossing te vinden voor de problemen in dit dossier.

De vele besprekingen met alle belanghebbende partijen hebben tot volgende conclusie geleid: het is belangrijk om op elk moment het aantal dagen te kennen dat een student in de loop van het jaar al heeft gepresteerd. Dat is een onontbeerlijk element voor een mogelijke hervorming.

Zulk systeem moet zowel de werkgevers als de studenten en de controlediensten de juridische zekerheid bieden waardoor een vereenvoudigd systeem op een vertrouwde manier kan worden toegepast.

Ik heb hiervoor, samen met mijn collega, minister Onkelinx, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gevraagd zo een systeem op punt te zetten.

4. Toegang tot werk voor asielzoekers en te regulariseren personen

1. De federale regering heeft in juli 2009 een belangrijk akkoord gesloten betreffende de regularisatie van sans-papiers. Dit akkoord heeft in het kader van de Instructie van 19 juli 2009 vaste vorm gekregen.

Dit akkoord biedt buitenlanders de mogelijkheid ge-regulariseerd te worden op grond van werk:

— die een duurzame lokale verankering hebben met België en;

— die voorafgaand aan zijn aanvraag sinds 31 maart 2007 een ononderbroken verblijf in België hebben;

— die één of verschillende arbeidsovereenkomsten hebben bij een bepaalde werkgever, hetzij van onbepaalde duur hetzij van bepaalde duur van minstens één jaar, en die op basis van dat arbeidscontract of van die arbeidscontracten minstens het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen verdienen;

De uitvoering van deze beslissing houdt de tussenkomst in van de federale overheid, die bevoegd is voor de toekenning van de verblijfsvergunningen, en die van de Gewesten, die bevoegd zijn voor de aflevering van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten.

De minister van Werk heeft een koninklijk besluit genomen dat het wettelijk kader verzekert dat nodig is voor de regularisatie van de verblijfssituatie van de personen die beantwoorden aan bovenvermelde criteria en die een arbeidskaart B verkrijgen, afgeleverd door de be-

scénarios ont été développés et examinés au cours des derniers mois en vue de trouver une solution aux problèmes qui se posent en ce dossier.

Les larges consultations menées avec toutes les parties intéressées ont amené à la conclusion qu'un élément indispensable à une possible réforme est de disposer à tout moment d'une information immédiate quant au nombre de jours déjà prestés par un étudiant en cours d'année.

La mise en place d'un tel système devrait offrir tant aux employeurs qu'aux étudiants et aux services de contrôle, la sécurité juridique permettant une application sécurisée d'un système simplifié.

A cet effet, j'ai demandé à l'Office national de sécurité sociale, conjointement avec ma collègue, la ministre Onkelinx, de mettre au point un tel système.

4. L'accès à l'emploi des demandeurs d'asile ou personnes régularisables

1. Le gouvernement fédéral a conclu un accord important en juillet 2009 concernant la régularisation des sans-papiers. Cet accord a été concrétisé dans le cadre de l'instruction du 19 juillet 2009.

Cet accord prévoit une possibilité de régularisation par le travail pour l'étranger:

— qui a un ancrage local durable en Belgique et;

— qui a préalablement à sa demande, un séjour ininterrompu en Belgique depuis au moins le 31 mars 2007 et;

— qui a un ou plusieurs contrats de travail auprès d'un employeur déterminé, soit à durée déterminée d'au moins un an, soit à durée indéterminée, et qui prévoient ensemble un salaire équivalent au moins au salaire minimum garanti.

La mise en œuvre de cette décision implique l'intervention de l'autorité fédérale, compétente pour l'octroi des autorisations de séjour et des Régions, qui sont compétentes pour la délivrance des autorisations d'occupation et des permis de travail.

La ministre de l'Emploi a pris un arrêté royal qui vise à garantir le cadre légal nécessaire pour régulariser la situation de séjour des personnes qui répondent aux critères sus-mentionnés et qui obtiennent un permis de travail B délivré par les autorités fédérées compé-

voegde overheden. Dit koninklijk besluit garandeert het noodzakelijke wettelijke kader voor de uitvoering van dit regularisatiebeleid, dat conform de Instructie van 19 juli loopt van 15 september tot 15 december 2009.

2. In het kader van mijn algemene beleidsnota van vorig jaar, heb ik aangekondigd dat er twee dringende aangelegenheden zijn in het dossier economische migratie om te voldoen aan het Europees recht.

De eerste dringende aangelegenheid betreft de aflevering van een arbeidskaart aan personen die het statuut van langdurig buitenlands ingezetene heeft verkregen na een verblijf van 5 jaar op het grondgebied van een andere lidstaat (omzetting van de richtlijn 23003/109/CE van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen). Deze maatregel werd omgezet in de Belgische reglementering via het KB van 23 december 2008 (BS van 29/12/2008).

Ook moet zo snel mogelijk worden voldaan aan het Europees recht voor wat betreft de toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers (Europese richtlijn 2003/9/EG). De teksten werden voorbereid, goedgekeurd door de ministerraad van 19 juni 2009 en zullen binnenkort in werking treden. Dankzij deze teksten zullen asielzoekers toegang krijgen tot de arbeidsmarkt na een procedure van 6 maanden zoals voorzien in de richtlijn "opvang". De inwerkingtreding van deze teksten hangt af van de procedure die wordt opgericht door de minister van Maatschappelijke Integratie om de cumul van beroepsinkomsten en materiële hulp te beperken zoals momenteel voorzien voor diezelfde categorieën van personen.

3. In het kader van de vereenvoudiging van de reglementering betreffende de arbeidskaarten werden in de loop van 2009 de verschillende problemen en knelpunten inzake de toepassing van deze reglementering onderzocht en besproken in een technische werkgroep te samen met de Dienst Vreemdelingenzaken en de bevoegde diensten van de Gewesten. Deze gesprekken zullen voortgezet worden in de loop van het jaar 2010 met de bedoeling zo vlug mogelijk tot praktische voorstellen te komen die zowel voor de betrokken werknemers en werkgevers als voor alle betrokken instanties de nu zeer ingewikkelde materie beter hanteerbaar te maken. Het spreekt echter vanzelf dat een logischer en effectiever systeem slechts kan opgesteld worden vanaf het ogenblik dat alle noch te nemen maatregelen, zoals de hoger vermelde, in de huidige reglementering opgenomen zijn.

In het kader van de Europese agenda zal het gaan om op Europees niveau bedenkingen te formuleren over

tentes. Cet arrêté royal garantit ainsi le cadre juridique nécessaire pour la mise en œuvre effective de cette politique de régularisation par le travail qui s'étend, comme le veut l'Instruction du 19 juillet, du 15 septembre au 15 décembre 2009.

2. Dans le cadre de ma note de politique générale de l'année dernière, j'annonçais qu'il y avait deux urgences dans les dossiers relatifs à l'immigration économique en vue de se mettre en conformité avec le droit européen.

Ainsi la première urgence concernait la délivrance de permis de travail aux personnes qui ont acquis le statut de résident de longue durée suite à un séjour de 5 ans sur le territoire d'un autre État membre (transposition des dispositions relatives à l'emploi de la directive 23003/109/CE du Conseil, du 25 novembre 2003, relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée). Cette mesure a été transposée dans la réglementation belge via l'AR du 23 décembre 2008 (MB du 29/12/2008).

Il convenait également de se mettre le plus rapidement possible en conformité avec le droit européen en ce qui concerne l'accès au marché de l'emploi pour les demandeurs d'asile (directive européenne 2003/9/EG). Les textes ont été préparés, adoptés au conseil des ministres du 19 juin 2009 et entreront en vigueur prochainement. Ces textes permettront aux demandeurs d'asile d'avoir accès à l'emploi après 6 mois de procédure en première instance tel que prévu dans la directive "accueil". L'entrée en vigueur de ces textes dépend de la procédure qui sera mise en place par le Ministre de l'intégration sociale en vue de restreindre le cumul des revenus professionnels et de l'aide matérielle prévue actuellement pour ces mêmes catégories de personnes.

3. Dans le cadre de la simplification de la réglementation relative aux permis de travail, les divers problèmes et points sensibles en matière d'application de cette réglementation ont été examinés et discutés durant l'année 2009 dans un groupe technique réunissant l'Office des Etrangers et les services compétents des Régions. Ces discussions continueront en 2010 dans le but d'arriver aussi vite que possible à des propositions pratiques qui rendront plus maniable cette matière très complexe, tant pour les employeurs et les travailleurs que pour les instances compétentes. Il va de soi qu'un système plus logique et plus efficace ne peut être établi qu'à partir du moment où les mesures encore à prendre, telles que mentionnées plus haut, auront été incluses dans la réglementation existante.

Enfin, il s'agira dans le cadre de l'agenda européen d'amorcer au niveau européen la réflexion sur la façon

de manier waarop het binnenkomen en het verblijf van onderdanen van derde landen die werk komen zoeken in Europa te regulariseren.

5. Werkloosheidsvallen bestrijden

Een werkloosheidsval is een situatie waarin de werkzoekende geen financiële stimulans heeft om een job aan te nemen.

Om tegen zulke situaties in te gaan, heeft de regering verschillende maatregelen genomen om het nettoloon van een werknemer die een job aanneemt, aanzienlijk te verhogen. Onder deze maatregelen zijn terug te vinden:

Een verhoging van de inkomensgarantie-uitkering

Werklozen die een deeltijdse baan aannemen hebben, onder bepaalde voorwaarden, recht op een inkomensgarantie-uitkering. Deze uitkering moet een stimulans zijn om een halftijdse baan aan te nemen.

De berekening van de aanvullende werkloosheidsuitkering werd op initiatief van de minister van Werk herzien om dit stelsel aantrekkelijker te maken en om een stimulans te garanderen, evenredig met de arbeidsduur (KB van 25/06/2008 tot wijziging van artikel 131bis van het KB van 25/11/1991 houdende de werkloosheidsreglementering). Dankzij deze herziening kon, vanaf 1 juli, het bedrag voor elke werknemer, wat zijn gezinssituatie ook mag zijn, opgetrokken met minimum 22,41 euro/maand.

De verhoging van het plafond van de inkomens voor de partner van de werkloze die gezinshoofd is

In de vorige reglementering, voor 1 juli 2008, werd de werkloze beschouwd als gezinshoofd als zijn partner geen enkel beroepsinkomen, noch vervangingsinkomen ontvangt. Wanneer de partner van de werkloze die gezinshoofd is het werk hervat, kan dat dus leiden tot een vermindering van de uitkering voor de werkloze die gezinshoofd is.

Om deze werkloosheidsval te vermijden voor de partner, heeft de minister van Werk beslist het plafond van de toegestane uitkering op te trekken om zo de partner te stimuleren het werk te hervatten. Het begrepsd bedrag bedraagt sinds 1 juli 2008 600 euro bruto per maand (ministerieel besluit van 26/06/2008 tot wijziging van de artikels 60 en 75ter van het ministerieel besluit van 26/11/1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering).

de réguler l'entrée et le séjour des ressortissants des États tiers venus chercher un emploi en Europe.

5. Lutter contre les pièges à l'emploi

Un piège à l'emploi est une situation où le demandeur d'emploi n'a pas d'incitant financier à accepter un emploi.

Afin de lutter contre ces situations, plusieurs mesures ont été prises par le gouvernement pour augmenter significativement le salaire net du travailleur qui accepte un emploi. Parmi ces mesures, on retrouve:

L'augmentation de l'allocation de garantie de revenu (AGR)

Les chômeurs qui reprennent un emploi à temps partiel ont droit, sous certaines conditions, à une allocation de garantie de revenus (AGR). Cette allocation vise à inciter à la reprise d'un emploi à temps partiel.

Le calcul de ce complément de chômage a été revu à l'initiative de la Ministre de l'Emploi, afin d'en renforcer l'attractivité et de garantir une incitation proportionnelle à la durée de travail (A.R. du 25/06/2008 modifiant l'article 131 bis de l'AR du 25/11/1991 portant réglementation du chômage). Cette révision a permis une augmentation de minimum 22,41 euros/mois pour chaque travailleur, quelle que soit la situation familiale, à partir du 1^{er} juillet 2008.

L'augmentation du plafond de revenu dans le chef du partenaire du chômeur ayant charge de famille

Dans la réglementation antérieure au 1^{er} juillet 2008, le chômeur était considéré comme travailleur ayant charge de famille si son partenaire ne percevait aucun revenu professionnel, ni revenu de remplacement. Une reprise du travail dans le chef du partenaire du chômeur ayant charge de famille pouvait donc entraîner la perte de l'avantage de l'allocation plus élevée comme chômeur ayant charge de famille.

Pour éviter ce piège à l'emploi dans le chef du partenaire, la Ministre de l'Emploi a décidé d'augmenter le plafond du revenu autorisé, et ce en vue de stimuler la reprise du travail du partenaire. Le montant du plafond s'élève à 600 euros brut par mois depuis le 1^{er} juillet 2008 (arrêté ministériel du 26/06/2008 modifiant les articles 60 et 75ter de l'arrêté ministériel du 26/11/1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage).

Stijging van het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen met 25 euro vanaf 1 oktober 2008

Het minimum inkomen werd op 1 oktober 2008 met 25 euro opgetrokken (CAO nr.43undecies van 10 oktober 2008). Dankzij deze stijging wordt het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en de arbeidsinkomens groter, vooral voor laaggeschoolde werknemers.

De werkhervattinstoeslag voor 50-plussers

Werkzoekenden ouder dan 50 jaar die een beroepsverleden van 20 jaar kunnen voorleggen kunnen van een werkhervattinstoeslag genieten van 182,85 euro per maand wanneer ze het werk hervatten.

De minister van Werk heeft, per besluit van 19/05/2009, de groep van mogelijke begunstigten uitgebreid naar personen van 50 jaar en ouder die geen beroepsverleden van 20 jaar kunnen voorleggen. Dankzij deze beslissing wordt een tijdelijke werkhervattinstoeslag toegekend en dat voor een periode van 3 jaar voor elke werkhervatting na 1 mei 2009. De toeslag bedraagt het eerste jaar 182,85 euro per maand, 121,90 euro het tweede jaar en 60,95 euro het derde jaar.

Toeslag voor kinderopvang

Een alleenstaande ouder die volledig uitkeringsgerechtigd werkloos is en die het werk hervat of begint als zelfstandige in hoofdberoep, kan sinds 1 februari 2009 gedurende 12 maanden een toeslag voor kinderopvang bekomen (KB van 15/01/2009 tot wijziging van artikel 113, 131septies, 133 en 144 van het KB van 25/11/1991 houdende de werkloosheidsreglementering en voegde er de artikels 131septies/1 en 131septies/2 aan toe). Deze toeslag bedraagt 75,01 euro per maand.

*
* *

Er werden nog andere maatregelen genomen om initiatieven van werkzoekenden te bevorderen om terug aan de slag te gaan door de hindernissen uit de weg te ruimen om te kunnen genieten van de werkloosheidsuitkering. Zo kan de jongere die tijdens zijn wachttijd een zelfstandige activiteit opstart dankzij de minister van Werk en vanaf 1 juli 2008, die periode laten gelden voor de verwezenlijking van zijn wachttijd. Hierdoor wordt vermeden dat de jongeren niet het einde van zijn wachttijd afwacht om te starten als zelfstandige en wordt dus een werkloosheidsval vermeden.

L'augmentation de 25 euros du revenu minimum mensuel moyen garanti depuis le 1^{er} octobre 2008

Le salaire minimum a été augmenté de 25 euros au 1^{er} octobre 2008 (CCT n°43undecies du 10 octobre 2008). Cette augmentation a permis d'augmenter le différentiel entre l'allocation de chômage et les revenus du travail, particulièrement pour les travailleurs peu qualifiés.

Le complément de reprise de travail pour les personnes de plus de 50 ans

Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui justifient un passé professionnel de plus de 20 ans peuvent en cas d'une reprise de travail bénéficier d'un complément de reprise de travail de 182,85 euros par mois.

Par arrêté du 19/05/2009, la Ministre de l'Emploi a élargi le groupe des bénéficiaires potentiels aux personnes de 50 ans ou plus ne justifiant pas d'un passé professionnel d'au moins 20 ans. Grâce à cette décision, un complément de reprise de travail temporaire est octroyé pendant 3 ans pour toute reprise de travail après le 1^{er} mai 2009. Le complément s'élève à 182,85 euros par mois la première année, 121,90 euros la deuxième année et 60,95 euros la troisième année.

Le complément de garde d'enfants

Le parent isolé avec enfants, qui est chômeur complet indemnisé et qui reprend le travail comme travailleur, ou qui s'établit comme indépendant à titre principal, peut depuis le 1^{er} février 2009 percevoir un complément de garde d'enfants pendant 12 mois (AR du 15/01/2009 modifiant les articles 113, 131 septies, 133 et 144 de l'AR du 25/11/1991 portant réglementation du chômage et y insérant les articles 131 septies/1 et 131 septies/2). Ce complément s'élève à 75,01 euros par mois.

*
* *

D'autres mesures ont été prises pour favoriser les initiatives des demandeurs d'emploi à être actifs en supprimant les entraves aux droits potentiels pour bénéficier des allocations de chômage. Ainsi, grâce à la Ministre de l'Emploi, depuis le 1^{er} juillet 2008, **le jeune qui entame une activité indépendante pendant son stage d'attente**, peut faire valoir cette période pour l'accomplissement de son stage d'attente. Ceci permet d'éviter que le jeune n'attende la fin de son stage d'attente pour s'installer comme indépendant et ainsi de lever un piège à l'emploi.

De minister wil de werkloosheidsvallen blijven bestrijden, vooral voor wat betreft de toegang tot opleidingen die tot een job leiden

IV. MEER WERK

1. Vermindering van de arbeidskost

1.1. Vereenvoudiging van de banenplannen

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 en conform een vraag om advies van de minister van Werk, hebben de sociale partners een voorstel geformuleerd voor de vereenvoudiging van banenplannen. Dit vereenvoudigingsproces wil het aantal sociale RSZ-bijdrageverminderingen verlagen en de structurele bijdragevermindering voor lage en gemiddelde inkomens versterken.

De wettelijke bepalingen die dit akkoord omzetten, werden hernomen in het ontwerp van economische herstellwet die de regering begin 2009 in het Parlement heeft ingediend. De bepalingen betreffende deze vereenvoudiging werden vervolgens ingetrokken doordat het Vlaamse Parlement een belangenconflict indiende.

De bepalingen van het interprofessioneel akkoord inzake de vereenvoudiging van de banenplannen werden hernomen in het advies 1 676 van de NAR van 20 februari 2009. In het kader van het advies 1 705 van 7 oktober 2009, hebben de sociale partners, rekening houdend met het belangenconflict, hun voorstellen aangepast alsook de timing waarop het vereenvoudigingsproces aanvangt. Dit laatste advies heeft het vorige advies aangevuld, door alle betrokken sectoren te beschouwen, met inbegrip van de non-profitsector, de beschutte werkplaatsen en de activering van werkloosheidsuitkeringen. In het kader van het begrotingsconclaaf, heeft de regering haar engagement bevestigd dit akkoord uit te voeren.

Momenteel worden de sociale patronale bijdrageverminderingen volgens twee verschillende mechanismes toegekend:

1. Enerzijds een structurele vermindering, van toepassing voor alle werknemers die aan alle takken van de sociale zekerheid onderworpen zijn.

Deze vermindering bestaat uit drie elementen:

- een algemene forfaitaire vermindering (die bedraagt momenteel 400 euro);
- een lage looncomponent, van toepassing op de lonen die, per kwartaal, lager liggen dan 5 870 euro;

La ministre souhaite continuer à lutter contre les pièges à l'emploi, en ce qui concerne notamment l'accessibilité aux formations conduisant à un emploi.

IV. PLUS D'EMPLOIS

1. Diminution du coût du travail

1.1. Simplification des plans d'embauche

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2009-2010, et suite à une demande d'avis formulée par la ministre de l'Emploi, les partenaires sociaux ont formulé une proposition de simplification des plans d'embauche. Cette opération de simplification vise à diminuer le nombre de réductions de cotisations sociales ONSS et à renforcer la réduction structurelle de cotisation, en particulier pour les bas salaires.

Les dispositions légales traduisant cet accord avaient été reprises dans le projet de loi de relance économique que le gouvernement a introduit au Parlement au début de l'année 2009. Les dispositions relatives à cette simplification ont ensuite été retirées en raison d'une procédure en conflit d'intérêt introduite par le Parlement flamand.

Les dispositions de l'accord interprofessionnel relatives à la simplification des plans d'embauche ont été reprises dans l'avis 1 676 du CNT du 20 février 2009. Compte tenu de la procédure en conflit d'intérêt, les partenaires sociaux ont adapté leurs propositions et adapté le timing de l'introduction de cette opération de simplification, dans le cadre de l'avis 1 705 du 7 octobre 2009. Ce dernier avis a de plus complété l'avis précédent en incluant tous les volets de la saisine, en ce compris le secteur non-marchand, les entreprises de travail adapté et l'activation des allocations de chômage. Dans le cadre du conclave budgétaire d'octobre 2009, le gouvernement a confirmé son engagement d'exécuter cet accord.

À l'heure actuelle, des réductions de cotisations sociales patronales sont octroyées selon deux mécanismes distincts:

1. D'une part une réduction structurelle, d'application pour tous les travailleurs qui sont assujettis à toutes les branches de la sécurité sociale.

Cette réduction connaît trois éléments:

- une réduction générale forfaitaire (actuellement de 400 euros);
- une composante bas salaires, d'application pour les salaires trimestriels inférieurs à 5 870 euros;

— een hoge looncomponent, van toepassing op de lonen die, per kwartaal, hoger liggen dan 12 000 euro.

2. Anderzijds verminderingen voor doelgroepen die bijzondere aandacht vergen op de arbeidsmarkt.

Deze verminderingen variëren van 400 tot 1 000 euro per kwartaal en zijn van toepassing op jonge werknemers (volgens verschillende modaliteiten), op oudere werknemers van 50 jaar of ouder, op langdurig werklozen om de arbeidsduurvermindering te stimuleren of voor de eerste aanwervingen in KMO's.

De complexiteit van deze maatregelen — met ingewikkelde toepassingsgebieden en berekeningsregels die verschillen van de ene maatregel tot de andere — rechtvaardigt de noodzaak aan een substantiële vereenvoudiging.

Het vereenvoudigingsproces heeft dan ook tot doel om het budget dat vandaag beschikbaar is voor de vermindering voor de doelgroepen toe te wijzen aan een versterking van de structurele bijdragevermindering en in het bijzonder voor de lage lonen.

Verscheidene studies tonen immers aan dat de bijdrageverminderingen toegespitst op de lage lonen het hoogste structurele effect hebben op de werkgelegenheid.

De enveloppe die vandaag beschikbaar is voor de doelgroepen bedraagt 748 miljoen euro. De sociale partners hadden 5/7 van deze enveloppe willen toekennen aan de structurele bijdragevermindering, zodat slechts 2/7 werd behouden voor de doelgroepen.

521 miljoen euro zal de structurele bijdragevermindering versterken, hiervan zal 62 procent gaan naar de lage lonen, lager dan 6 600 euro. Het forfait van de structurele vermindering wordt opgetrokken van 400 naar 444 euro. Dankzij deze versterking zullen de bijdragen, betaald op het minimumloon van 21 jaar, van 15,99 procent naar 12,57 procent dalen.

Daarnaast wordt 218 miljoen euro voorbehouden voor gerichte maatregelen ten voordele van de volgende groepen: eerste aanwervingen in KMO's (109 miljoen euro); sociale economiebedrijven (maatregel SINE — 17 miljoen euro); programma's van beroepsomschakeling (7 miljoen); herverdeling van de arbeidsduur (19 miljoen); herstructureringen (4 miljoen); zeer laaggeschoolde jongeren (26 miljoen euro).

— une composante hauts salaires, d'application pour les salaires trimestriels supérieurs à 12 000 euros.

2. D'autre part, des réductions à l'égard de groupes-cibles, qui nécessitent une attention particulière sur le marché du travail.

Ces réductions varient de 400 à 1 000 euros par trimestre et sont d'application pour les jeunes travailleurs (selon diverses modalités), pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, pour les chômeurs de longue durée, afin de faciliter une réduction du temps de travail ou pour les premiers engagements dans une PME.

L'enchevêtrement de ces mesures, présentant des champs d'application complexes et des règles de calcul qui diffèrent d'une mesure à l'autre, justifie la nécessité d'une simplification substantielle.

L'opération de simplification vise dès lors à affecter le budget actuellement disponible pour les réductions groupes-cibles à un renforcement de la réduction structurelle de cotisations, et en particulier pour sa composante bas salaires.

De nombreuses études démontrent en effet que les réductions de cotisations ciblées sur les bas salaires ont le plus d'effet structurel sur l'emploi.

L'enveloppe actuellement disponible pour les groupes-cibles est de 748 millions euros. Les partenaires sociaux ont souhaité affecter 5/7 de cette enveloppe pour la réduction structurelle de cotisation, et conserver 2/7 pour des mesures en faveur de groupes-cibles.

521 millions d'euros renforceront donc la réduction structurelle de cotisations, dont 62% pour les bas salaires, inférieurs à 6 600 d'euros. Le forfait de la réduction structurelle sera porté de 400 à 444 euros. Grâce à ce renforcement, les cotisations payées au niveau du salaire minimum à 21 ans diminuent de 15,99% à 12,57%.

Le solde de 218 millions d'euros sera utilisé pour des mesures ciblées, en faveur des catégories suivantes: les premiers engagements dans les PME — plans plus (109 millions euros); les entreprises d'économie sociale (mesure SINE — 17 millions euros); les Programmes de transition professionnelle (7 millions); la redistribution du temps de travail (19 millions); les restructurations (4 millions euros); les jeunes très peu qualifiés (26 millions).

Alle andere patronale RSZ-bijdrageverminderingen voor doelgroepen worden opgeheven. Deze operatie respecteert de budgettaire neutraliteit.

Voor categorieën 2 en 3 van de structurele vermindering worden gelijkaardige bepalingen genomen. De vermindering voor eerste aanwervingen wordt ook voor deze twee categorieën geschrapt. De vrijgekomen middelen voor categorie 2 zullen dienen om de Sociale Maribel te versterken, de lage loongrens voor deze categorie op te trekken en de maatregelen voor de activering van de werkloosheidsuitkeringen te versterken. Voor categorie 3 zullen de vrijgekomen middelen hoofdzakelijk dienen om de activering van de werkloosheidsuitkeringen te versterken.

In totaal zal 55,2 miljoen euro, afkomstig van het bedrag van bovenvermelde enveloppes dat niet werd gebruikt en van de middelen die werden overgemaakt van het Fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap, dienen om de maatregelen voor de activering van de werkloosheidsuitkeringen te versterken, met bijzondere aandacht voor de langdurig werklozen, oudere werklozen en werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid.

Deze bepalingen treden op 1 april 2010 in werking. Er wordt een overgangperiode voorzien tijdens dewelke de maatregelen van toepassing blijven voor de werknemers die er al sinds het begin van deze periode van genieten.

De structurele bijdragevermindering wordt geleidelijk aan versterkt, naargelang de budgettaire marge die tijdens de overgangperiode wordt gecreëerd.

3. Een derde luik handelt over de hervorming van de activering van de uitkeringen (ACTIVA), die onafhankelijk wordt behandeld (cfr. supra).

1.2. De aanwerving van jongeren en oudere werklozen bevorderen door het versterken van de activering van werkloosheidsuitkeringen

Om het in tijden van crisis, dat wil zeggen enkel voor 2010-2011, aantrekkelijker te maken een jonge werkzoekende in dienst te nemen, heeft het begrotingsconclaaf, op voorstel van de minister van Werk, beslist volgende maatregelen te nemen:

a. Een volledige vrijstelling voor 2010 en 2011 van de sociale zekerheidsbijdragen voor de enige doelgroep die in het IPA gehandhaafd wordt, met name de jongeren van minder dan 19 jaar

Toutes les autres réductions patronales ONSS pour groupes cibles sont supprimées. Cette opération respecte la neutralité budgétaire.

Pour les catégories 2 et 3 de la réduction structurelle, des dispositions similaires sont prises. Toutefois, la réduction pour les premiers engagements est également supprimée pour ces deux catégories. Les moyens libérés pour la catégorie 2 serviront à renforcer le maribel social, à relever la borne bas salaires pour cette catégorie et à renforcer les mesures d'activation des allocations de chômage. En ce qui concerne la catégorie 3, les moyens libérés serviront essentiellement à renforcer l'activation des allocations de chômage.

Au total, 55,2 millions d'euros, provenant du solde non utilisé des enveloppes ci-dessus ainsi que du transfert des moyens du fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées, serviront au renforcement des mesures d'activation des allocations de chômage, avec une attention particulière pour les chômeurs de longue durée, les chômeurs âgés et les demandeurs d'emploi dont la capacité de travail est réduite.

Ces dispositions entreront en vigueur au 1^{er} avril 2010. Une période transitoire est prévue, durant laquelle les mesures continueront à être d'application pour les travailleurs qui en bénéficiaient déjà avant le début de cette période.

La réduction structurelle de cotisations sera renforcée progressivement, en fonction de la marge budgétaire dégagée lors de la période transitoire.

3. Un troisième volet concerne la réforme de l'activation des allocations (ACTIVA), qui est traitée séparément (cfr supra).

1.2. Favoriser l'embauche de jeunes et de chômeurs âgés par le renforcement de l'activation des allocations de chômage

Pour renforcer de manière importante, pendant la période de crise, c'est-à-dire exclusivement pendant les années 2010-2011, l'attractivité d'engagement d'un jeune demandeur d'emploi, le conclave budgétaire a décidé, sur proposition de la ministre de l'Emploi, de prendre les mesures suivantes:

a. Une exonération totale pour 2010 et 2011 des cotisations de sécurité sociale pour le seul groupe cible jeune maintenu dans l'AIP à savoir les jeunes de moins de 19 ans

Momenteel wordt een vermindering van 1 000 euro toegekend aan de jonge werknemer tot het vierde kwartaal van het burgerlijk jaar waarin hij 18 jaar oud wordt.

Voortaan wordt de werkgever volledig vrijgesteld van de sociale bijdragen voor elke aanwerving van zo'n jongere gedurende de jaren 2010 en 2011.

b. Een belangrijke activering van de werkloosheidsuitkering teneinde aanwervingen aan te moedigen

Momenteel is het activeringsbeleid het volgende:

Leeftijd van de werknemer	Hoelang al als werkzoekende ingeschreven	Bedrag en duur van de geactiveerde uitkering
< 25	12 maanden in 18 maanden	500 euro 16 maanden
< 45	24 maanden in 36 maanden	500 euro 16 maanden
< 45	36 maanden in 54 maanden	500 euro 24 maanden
< 45	60 maanden in 90 maanden	500 euro 30 maanden
≥ 45	18 maanden in 27 maanden	500 euro 30 maanden

In het kader van de vereenvoudiging van de banenplannen (cfr. infra), hebben de sociale partners beslist dit mechanisme te hervormen om tot volgende bepalingen te komen:

Categorie	Hoelang al als werkzoekende ingeschreven	Bedrag en duur van de geactiveerde uitkering
Personen met een handicap	1 dag	500 euros 24 maanden
< 26 en zeer laaggeschoold	6 maanden	500 euros 24 maanden
45+	6 maanden	500 euros 12 maanden
Langdurig werkloze	1 jaar	500 euros 24 maanden
Langdurig werkloze	2 jaar	1 000 + 500 euros 12 + 16 maanden

De regering heeft beslist dat voor 2010 en 2011 de werkgevers die een min 26-jarige in dienst nemen die

Actuellement, une réduction de 1 000 euros est octroyée au jeune travailleur jusqu'au 4^{ème} trimestre de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans.

Dorénavant, une exonération complète des cotisations sociales pour tout engagement de ces jeunes durant les années 2010 et 2011 sera appliquée.

b. Une activation importante de l'allocation de chômage en vue d'inciter à l'engagement

Actuellement, l'allocation ACTIVA est octroyée de la manière suivante:

Age du travailleur	Durée d'inscription comme demandeur d'emploi	Montant et durée de l'allocation activée
< 25	12 mois en 18 mois	500 euros 16 mois
< 45	24 mois en 36 mois	500 euros 16 mois
< 45	36 mois en 54 mois	500 euros 24 mois
< 45	60 mois en 90 mois	500 euros 30 mois
≥ 45	18 mois en 27 mois	500 euros 30 mois

Dans le cadre de la simplification des plans d'embauche (cfr. infra), les partenaires sociaux ont décidé de réformer ce mécanisme pour arriver aux dispositions suivantes:

Catégorie	Durée d'inscription comme demandeur d'emploi	Montant et durée de l'allocation activée
Handicapés	1 jour	500 euros 24 mois
< 26 et très peu qualifiés	6 mois	500 euros 24 mois
45+	6 mois	500 euros 12 mois
Chômeur de longue durée	1 an	500 euros 24 mois
Chômeur de longue durée	2 ans	1 000 + 500 euros 12 + 16 mois

Le gouvernement a décidé que, pendant les années 2010 et 2011, les employeurs qui engagent un jeune de

minstens 6 maanden is ingeschreven als werkloze en die over geen hoger diploma beschikt dan dat van het secundair onderwijs, tijdens die periode kunnen genieten van een activering van de werkloosheidsuitkering van 1 000 euro per maand.

Na overleg met de deelstaten, werd voorzien dat werklozen ouder dan 50 jaar, die sinds minstens 6 maanden uitkeringsgerechtigd zijn, van dezelfde voordelen kunnen genieten.

Deze maatregel is van toepassing voor alle aanwervingen in 2010-2011.

1.3. Versterking van de verminderingen voor lage lonen

De regering heeft ook beslist de lage looncomponent van de structurele sociale bijdragevermindering geleidelijk te versterken, bovenop het voorstel dat de sociale partners hebben geformuleerd in het kader van het advies 1 705 van de NAR over de vereenvoudiging van de banenplannen.

Verschillende studies tonen aan dat de sociale bijdrageverminderingen op de laagste lonen het meeste effect hebben op de werkgelegenheid.

Om dit te doen wordt een budget van 42 miljoen euro voorzien. Hierdoor moet de loongrens 150 euro meer kunnen bedragen dan nu of dan werd voorzien in voornoemd advies.

2. Meer banen in de non-profitsector

2.1. De Sociale Maribel ontwikkelen

De non-profitsector biedt voldoende werk en door de ontwikkelingen in de samenleving, voornamelijk de vergrijzing, stijgt de vraag naar menselijk kapitaal in die sectoren alleen maar.

Dankzij de vermindering Sociale Maribel kunnen de patronale bijdrageverminderingen volledig besteed worden aan de creatie van jobs in de sector.

De dotaties Sociale Maribel bedroegen in 2009 meer dan 696 miljoen euro waardoor meer dan 32 000 jobs konden worden gefinancierd in de non-profitsector.

Van die jobs werd ongeveer 62 procent gecreëerd in de privé-sector en 38 procent in de openbare sector.

moins de 26 ans inscrit au chômage depuis au moins 6 mois et qui possède au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire pourront bénéficier pendant cette période d'une activation de l'allocation de chômage de 1000 euros par mois.

Après concertation avec les entités fédérées, il a été prévu de faire bénéficier les chômeurs âgés de plus de 50 ans, indemnisés depuis au minimum 6 mois des mêmes avantages.

Cette mesure sera d'application pour tous les engagements réalisés en 2010-2011.

1.3. Renforcement des réductions bas salaires

Le gouvernement a également décidé de renforcer progressivement la composante bas salaires de la réduction structurelle de cotisations sociales, au-delà de ce que les partenaires sociaux ont proposé dans le cadre de l'avis 1 705 du CNT sur la simplification des plans d'embauche.

Diverses études montrent en effet que les réductions de cotisations sociales sur les salaires les plus bas produisent le plus d'effets sur l'emploi.

Pour ce faire, un budget de 42 millions d'euros a été prévu. Celui-ci devrait permettre une augmentation de la borne de 150 euros plus élevé que son niveau actuel ou tel que prévu par l'avis précité.

2. Augmentation des emplois dans le non-marchand

2.1. Développer le Maribel social

Le secteur non marchand est un réservoir important d'emplois et les évolutions de la société, notamment les évolutions démographiques, ne font qu'augmenter les besoins de capital humain dans ces secteurs.

La réduction maribel social permet d'affecter entièrement les réductions de cotisations patronales à des créations d'emplois dans le secteur.

En 2009, les dotations maribel sociales se sont élevées à plus de 696 millions euros et ont permis de financer plus de 32 000 emplois dans le secteur non marchand.

Ces emplois se répartissent à concurrence d'environ 62% dans le secteur privé et 38% dans le secteur public.

In 2010 zullen drie grote vooruitgangen worden geboekt waardoor de dotaties Sociale Maribel nog eens aanzienlijk kunnen worden verhoogd en dus ook het aantal jobs in de sector.

2.1.1. Een nieuwe Maribel uit de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing

De dotaties Sociale Maribel van de privé non-profitsector worden, vervolgens de economische herstelwet van februari 2009, aanzienlijk verhoogd. In het kader van het Relanceplan, heeft de regering op mijn voorstel beslist dat de bedragen van de verhoging van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing (0,5 procent vanaf juni 2009 en 0,75 procent vanaf 1 januari 2010) worden toegewezen aan de fondsen Sociale Maribel. Dankzij deze maatregel kunnen de dotaties Sociale Maribel, volgens de schattingen, vanaf 2010 worden verhoogd tot bijna 69 miljoen euro. Volgens de veronderstelling van een gemiddelde loonkost, kunnen bijna 2 000 voltijdse equivalenten worden gecreëerd, of, volgens het gemiddeld aantal halftijdse jobs in de sector, bijna 3 200 banen geteld in koppen.

2.1.2. Een gelijkwaardig bedrag voor de openbare sector

In het kader van het begrotingsconclaaf, werd beslist dat aan de openbare sector, die niet van de vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing geniet, binnen twee jaar een gelijkwaardig bedrag wordt toegewezen voor zijn fonds Sociale Maribel. Zo kunnen zowel de fondsen Sociale Maribel van de privé non-profitsector als het fonds Sociale Maribel RSZ-PPO genieten van nieuwe jobcreaties. De dotatie Sociale Maribel van het fonds RSZ-PPO, wordt in 2010 met 19,36 miljoen euro opgetrokken en met 19,36 miljoen euro in 2011. Dankzij de nieuwe dotaties Sociale Maribel kunnen ongeveer 1 000 nieuwe banen worden gecreëerd (645 voltijdse equivalenten) bij werkgevers van de openbare non-profitsector en nog eens 1 000 banen extra (645 voltijdse equivalenten) dankzij de nieuwe dotaties Sociale Maribel van 2011.

2.1.3. Een verhoging van de patronale bijdragevermindering Sociale Maribel

Na het begrotingsconclaaf, en op mijn voorstel, wordt de patronale bijdragevermindering Sociale Maribel van gemiddeld 365 euro per werknemer per kwartaal vanaf 2010 opgetrokken tot gemiddeld 375 euro. Dankzij deze maatregel wordt meer dan 23 miljoen aan nieuwe dotaties toegevoegd aan de fondsen Sociale Maribel van de privé en publieke non-profitsectoren.

Trois grandes avancées prendront pleinement place en 2010 et permettront d'augmenter encore de manière considérable les dotations maribel social et par conséquent le nombre d'emplois dans le secteur.

2.1.1. Un nouveau Maribel issu de la dispense de versement de précompte professionnel

Suite à la loi de relance économique de février 2009, les dotations maribel social du secteur non marchand privé seront augmentées de manière conséquente. En effet, dans le cadre du Plan de relance, le gouvernement a décidé sur ma proposition d'affecter les montants issus de l'augmentation de la dispense de versement de précompte professionnel (0,5% à partir de juin 2009 et 0,75% à partir du 1^{er} janvier 2010) aux fonds maribel social. Selon les estimations, cette mesure pourrait permettre une augmentation des dotations maribel pouvant s'élever jusqu'à près de 69 millions euros à partir de 2010. Selon l'hypothèse d'un coût salarial moyen, ce sont près de 2000 ETP qui pourraient être créés, soit, suivant le nombre de temps partiels moyen dans le secteur, près de 3200 emplois comptabilisés en personne physique.

2.1.2. Un montant équivalent pour le secteur public

Dans le cadre du conclave budgétaire 2010 - 2011, il a été décidé d'affecter en deux ans au secteur public, qui ne bénéficie pas de la dispense de versement de précompte professionnel, un montant équivalent pour son fond maribel social. Ainsi tant les fonds maribel social du secteur non marchand privé que le fond maribel social ONSS-APL pourront bénéficier de créations nouvelles d'emploi. La dotation maribel social du fonds ONSS-APL sera augmentée de 19,36 millions d'euros en 2010 et de 19,36 millions d'euros en 2011. Cette mesure pourrait permettre de créer approximativement 1000 nouveaux emplois (645 ETP) auprès des employeurs du secteur non marchand public grâce aux nouvelles dotations maribel social et encore 1000 nouveaux emplois supplémentaires (645 ETP) grâce aux nouvelles dotations maribel social de 2011.

2.1.3. Une augmentation de la réduction de cotisation patronale Maribel social

Suite aux conclave budgétaire 2010-2011, et sur ma proposition, la réduction de cotisation patronale maribel social de 365 euros en moyenne par travailleur et par trimestre sera augmentée environ à 375 euros en moyenne partir de 2010. Grâce à cette mesure plus de 23 millions euros de nouvelles dotations seront ajoutées aux fonds maribel social des secteurs non marchands privé et public.

De patronale bijdragevermindering wordt in 2011 een tweede keer opgetrokken tot meer dan 380 euro per werknemer per kwartaal. Dat verhoogt de dotaties nog eens met 23 miljoen euro. De dotaties Sociale Maribel worden vanaf 2011 dus met 46 miljoen euro verhoogd. En de politieke situatie blijft onveranderd dankzij de verhoging van het bedrag van de bijdragevermindering.

2.2. De non-profitsector blijven ontwikkelen

De non-profitsector is van essentieel belang voor de diensten aan personen en bovendien telt de sector veel jobs. Het is belangrijk dat we opleidingen en arbeidsvoorwaarden stimuleren om de attractiviteit van deze sector, die een hoge humane waarde heeft, te waarborgen.

Op 30 september 2010 loopt het non-profitakkoord 2005-2010 betreffende de federale gezondheidssectoren af. Dankzij een jaarlijks budget van bijna 100 miljoen euro, heeft het akkoord niet alleen meer jobs kunnen creëren, maar ook de kwaliteit van de arbeid kunnen verbeteren en zo dus de gezondheidsberoepen aantrekkelijker gemaakt. Project 600 werd met name opnieuw opgestart, hierdoor kregen meer personeelsleden de kans hun opleiding verpleegkunde af te maken, maar ook de opzegtermijn voor arbeiders van de gezondheidssector die 5 jaar anciënniteit hebben werd gelijkgesteld met die van de bedienden.

In 2010 zal druk onderhandeld worden om een nieuw sociaal akkoord te sluiten, met op termijn nieuwe maatregelen om het beroep aantrekkelijker te maken (met name het verlichten van de taken) en nieuwe banen te creëren (bijvoorbeeld in de extra- en transmurale zorg).

Ter uitvoering van het Generatiepact, werd een enveloppe vastgelegd ten laste van het globaal beheer van de werknemers om tussen te komen in de loonkost van nieuwe banen in de non-profitsector. Die banen zijn voorbehouden voor laaggeschoolde jongeren die nog geen 30 jaar oud zijn. Naast de banen die in de ziekenhuissector al werden toegewezen (veiligheid in de ziekenhuizen: 503 VTE; kinderverzorgsters in de pediatrische diensten: 53 VTE; problematiek van de gedetineerden in openbare ziekenhuizen: 17 VTE), worden in de loop van 2010 nog 284 VTE toegewezen in de sector van de thuisverpleging en de transportsector naar en van de instellingen van de federale gezondheidszorg.

Tenslotte heeft de regering zich ingezet om voor het einde van de legislatuur het statuut van erkende onthaalouders te verbeteren en vindt dat er concrete vooruitgang geboekt moet worden. Na afloop van de besprekingen

En 2011, La réduction de cotisation patronale sera une deuxième fois augmentée à plus de 380 euros par travailleur par trimestre en moyenne. Ce qui augmentera de 23 millions euros les dotations. A partir de 2011, les dotations maribel social seront donc augmentées de 46 millions d'euros par rapport à une situation de politique constante grâce à l'augmentation du montant de la réduction de cotisation.

2.2. Continuer à développer le secteur non marchand

Le secteur non marchand est un secteur essentiel en termes de services aux personnes et un réservoir d'emplois d'envergure. Il importe d'y stimuler les formations et les conditions de travail en vue de garantir l'attractivité de ce secteur à haute valeur humaine.

Le 30 septembre 2010, l'accord non marchand 2005-2010 relatif aux secteurs fédéraux de la santé arrivera à échéance. Avec un budget de près de 100 Mio d'euros chaque année, l'accord aura permis non seulement d'augmenter le nombre d'emplois mais également d'améliorer la qualité de l'emploi et donc l'attractivité des professions de la santé. On citera ici notamment la relance du projet "600" offrant à davantage de membres du personnel de compléter leur formation pour accéder au titre d'infirmier, mais aussi l'alignement du délai de préavis des ouvriers du secteur de la santé ayant 5 ans d'ancienneté sur celui des employés.

L'année 2010 sera marquée par les négociations afin de conclure un nouvel accord social, avec à terme, de nouvelles mesures en vue d'améliorer l'attractivité de la profession (notamment la réduction de la pénibilité des tâches) et la création de nouveaux emplois (par exemple dans les soins extra et trans-muraux).

En exécution du Pacte de solidarité entre les générations, une enveloppe a été fixée, à charge de la gestion globale des travailleurs salariés, en vue d'intervenir dans le coût salarial de nouveaux emplois du secteur non-marchand. Ces emplois sont réservés à des jeunes peu qualifiés n'ayant pas atteint l'âge de 30 ans. En dehors des emplois déjà attribués dans le secteur des hôpitaux (sécurité dans les hôpitaux - 503 ETP, puéricultrices dans les services pédiatriques - 53 ETP et problématique des détenus dans les hôpitaux publics - 17 ETP), 284 ETP seront encore, courant 2010, attribués dans le secteur des soins infirmiers à domicile ainsi que dans le secteur du transport de et vers des institutions de soins.

Enfin, l'engagement pris par le gouvernement d'arriver avant la fin de la législature à une amélioration du statut des accueillantes d'enfants conventionnées devra faire l'objet d'avancées concrètes. Suite aux concertations

die werden gevoerd tussen maart en juni 2009 met de federale regering, met de deelstaten en met de onthaalouders, werd er een denkpiste naar voren geschoven die aan deze laatste het gelijkgestelde sociale statuut van een loontrekkende toekent wat sociale zekerheid betreft. Deze piste kent alle socialezekerheidsrechten toe, jaarlijkse vakantie en werkloosheidsuitkeringen inbegrepen. In een tweede fase zou de onthaalouder het volwaardig statuut van werknemer kunnen krijgen, hetgeen zou toelaten het barema progressief te verhogen naar dat van kinderverzorgsters.

3. De dienstensector ontwikkelen

3.1. De dienstencheques verder uitbouwen

Het dienstencheque-stelsel kent nog steeds een continue groei. Het aantal actieve gebruikers steeg van 99 000 eind 2004 naar meer dan 650 000 in oktober 2009. Deze groei vertaalt zich ook in een frappante stijging van de tewerkstelling. In de loop van 2006 waren er bijna 62 000 werknemers actief in het stelsel, terwijl het in de loop van 2008 al om ruim 103 000 werknemers ging. Volgens de schattingen tellen we in 2009 meer dan 117 000 dienstencheque-werknemers en zullen dat er in 2010 bijna 122 000 zijn. Het aantal erkende ondernemingen blijft toenemen met een groeivoet van ongeveer 25% in 2008. In oktober 2009 waren er meer dan 2 400 erkende dienstencheque-ondernemingen. Ook het aantal terugbetaalde cheques kent een opmerkelijke stijging. In 2008 gaat het om meer dan 65 miljoen terugbetaalde cheques. In de eerste 3 kwartalen van 2009 gaat het reeds om meer dan 57 miljoen cheques.

De groeivoeten van deze kernindicatoren lijken wel een beetje af te nemen ten opzichte van de beginperiode van het stelsel. Hoewel het blijft groeien, stijgt het stelsel dus minder snel dan in de eerste jaren.

Al deze cijfers geven aan hoeveel mensen een job vinden of van zwartwerk naar een reguliere job overgegaan dankzij het stelsel van de dienstencheques. De evaluatie van het stelsel toont aan dat 98 procent van de dienstencheque-werknemers vrouwen zijn, dat 39 procent van de werknemers in het bezit is van maximum een diploma van het lager secundair onderwijs, 88 procent heeft maximum een diploma van het hoger secundair onderwijs op zak en 40 procent was ervoor werkloos. Het stelsel zet dus mensen aan het werk die uit de categorieën komen van personen die het meest kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

menées de mars à juin 2009 avec le gouvernement fédéral, les entités fédérées et les accueillantes, une piste visant à accorder à ces dernières le statut social de travailleur salarié assimilé en sécurité sociale a été mise sur la table. Cette piste permet d'accorder l'ensemble des droits en matière de sécurité sociale, y compris le droit aux vacances annuelles et aux indemnités de chômage. Dans une seconde phase, le statut complet de travailleurs salarié pourrait alors être accordé, ce qui permettrait de faire progresser le barème vers celui de puéricultrice.

3. Développer les titres-services et les services ALE

3.1. Développer les titres-services

Le système des titres-services connaît encore une croissance continue. Le nombre d'utilisateurs actifs a augmenté de 99 000 fin 2004 à plus de 650 000 en octobre 2009. Cette croissance se traduit également dans une augmentation frappante du nombre d'emplois. Dans le courant de 2006, 62 000 travailleurs étaient actifs dans le système titres-services, tandis que dans le courant 2008 on comptait plus de 103 000 travailleurs. Selon les estimations, on devrait compter plus de 117 000 travailleurs titres-services en 2009 et près de 122 000 au courant de l'année 2010. Le nombre d'entreprises continue également à croître avec une croissance d'environ 25% en 2008. En octobre 2009, on comptait ainsi plus de 2 400 entreprises agréées titres-services. En 2008, plus de 65 millions de chèques ont été remboursés aux entreprises et dans les 9 premiers mois de 2009, on comptait déjà plus de 57 millions de chèques remboursés.

La croissance de ces indicateurs semble néanmoins s'affaiblir par rapport aux premières années du système. Bien qu'il continue à croître, le système augmente donc moins rapidement que dans les premières années.

Tous ces chiffres démontrent à quel point ce système permet à des personnes de trouver un emploi ou de sortir du travail au noir. L'évaluation du système nous indique aussi que les travailleurs titres-services sont à 98% des femmes, que 39% des travailleurs ont au maximum leur diplôme d'étude secondaire inférieure, 88% ont au maximum leur diplôme d'étude secondaire supérieure et 40% proviennent du chômage. Le système met donc à l'emploi des personnes qui figurent parmi les catégories de personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi.

Deze cijfers die hierboven vermeld staan tonen ook aan hoeveel gezinnen, ouderen en invaliden geholpen zijn bij hun huishoudelijke taken.

Zoals elk jaar zal natuurlijk ook de kost voor de staat aanzienlijk zijn. De bruto-kostprijs van het stelsel heeft in 2008 de grens van 1 000 miljoen euro overschreden. De RVA raamt de uitgaven voor 2009 op 1 016 miljoen euro en voor 2010 op 1 040 miljoen euro.

Toch twijfelt de overheid geen moment aan de meerwaarde van het dienstenchequesysteem, zowel voor de werknemers, de gezinnen als de ondernemingen van dit land.

Bovendien is er een niet onaanzienlijk terugverdieneffect via een vermindering van werkloosheidsuitkeringen, meerontvangsten van sociale bijdragen, meerontvangsten in personenbelasting en vennootschapsbelasting en een aantal terugverdieneffecten door indirecte jobcreatie. Op die manier wordt 40 tot 50% gerecupereerd.

In 2008-2009 heeft de reglementering dienstencheques grote evoluties doorgemaakt. In 2010 worden de aangevatte projecten verdergezet en geconsolideerd, en dit met het oog op twee doelstellingen: het stelsel verduurzamen en verbeteren.

3.1.1. Banen die beter worden betaald en van hoge kwaliteit

Het is voor mij van groot belang dat de dienstencheque-werknemers kunnen verzekerd worden van kwaliteitsvolle jobs.

Daarom heb ik ervoor gezorgd dat de lonen van dienstencheque-werknemers, elke keer wanneer de spilindex wordt overschreden, structureel worden geïndexeerd door de verhoging van de wisselwaarde van dienstencheques voor dienstencheque-ondernemingen toe te voegen aan de reglementering

Ik heb ook, op basis van het advies van de sociale partners, de reglementering dienstencheques gewijzigd en vereenvoudigd om een aantal afwijkingen op de arbeidsovereenkomsten op te heffen en om een arbeidsovereenkomst te garanderen die sterk in de lijn ligt van de overeenkomst van alle loontrekkenden van het land.

Deze nieuwe regeling is in werking getreden op 1 september 2009. De veranderingen die werden aangebracht zijn in grote lijnen de volgende:

Les chiffres mentionnés ci-dessous indiquent également combien de familles, de personnes âgées et de personnes invalides sont aidées dans leurs tâches quotidiennes.

Comme chaque année, le budget pour l'État est néanmoins considérable. Le coût brut du système a dépassé la frontière des 1 000 millions d'euros en 2008. L'ONEM estime les dépenses pour 2009 à 1 016 millions d'euros et à 1 040 millions d'euros en 2010.

Néanmoins les autorités ne doutent en aucun moment de la plus-value du système des titres-services, tant pour les travailleurs, pour les familles que pour les entreprises de ce pays.

De plus, le coût brut du système doit être relativisé par les effets retours du système qui sont loin d'être négligeables, que ce soit au niveau de la diminution des allocations de chômage, des rentrées de charges sociales, des rentrées d'impôt des personnes physiques et d'impôt des sociétés ou encore de tous les effets retour des créations d'emplois indirectes créées par le système. On estime à environ 40 à 50% les effets retour.

L'année 2008-2009 a été marquée par des évolutions importantes dans la réglementation titres-services. En 2010, les chantiers initiés seront poursuivis et consolidés avec un double objectif: pérenniser et améliorer le système.

3.1.1. Des emplois mieux rémunérés et de qualité

Il importe pour moi de veiller à garantir des emplois de qualité aux travailleurs titres-services.

C'est pourquoi, j'ai veillé à permettre l'indexation structurelle des salaires des travailleurs titres-services en inscrivant dans la réglementation l'augmentation de la valeur d'échange des titres-services pour l'entreprises titres-services, et ce lors de chaque dépassement de l'indice pivot.

J'ai également, sur base de l'avis des partenaires sociaux, adapté et simplifié la réglementation titres-services en vue de supprimer un certain nombre de dérogations à la loi sur les contrats de travail et garantir un contrat de travail qui se rapproche très fortement de celui de l'ensemble des travailleurs salariés du pays.

Cette nouvelle réglementation est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2009. Les grandes lignes des changements apportés sont les suivantes:

— het onderscheid tussen categorie A en B werknemers is opgeheven. Indien een dienstencheque-werknemer na drie maanden nog tewerkgesteld is bij dezelfde werkgever moet hij tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;

— de minimale wekelijkse arbeidsduur van arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur moet minstens 13 uren bedragen voor dienstencheque-werknemers die nog aanvullende uitkeringen genieten en 10 uren bedragen voor alle andere dienstencheque-werknemers;

— de proefperiode van drie dagen waarna de partijen zonder verwittiging of vergoeding de arbeidsovereenkomst dienstencheques kon worden beëindigd, is afgeschaft. Voortaan is de algemene regeling m.b.t. de arbeidsovereenkomsten van toepassing;

— de mogelijkheid om een contract van bepaalde duur te beëindigen door middel van een opzegtermijn van zeven dagen is afgeschaft. Ook hier is vanaf nu de algemene regeling betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing.

In 2010 volgen we de evolutie van de kwaliteit van het werk en meer in het bijzonder van de impact van deze maatregelen door na te gaan hoe het er in de praktijk aan toe gaat.

We zullen ook, in samenwerking met het middenveld, een kwaliteitscharter ontwikkelen. In het kader van dat charter, legt de onderneming er zich op toe een aantal initiatieven te nemen, of dat nu te maken heeft met de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, hun opleiding, hun begeleiding, en ook tegenover de gebruikers.

3.1.2. Investeren in de opleiding van dienstencheque-werknemers

De opleiding van werknemers is van essentieel belang voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt, vooral in een sector zoals de dienstencheques waar het overgrote deel van de werknemers al lang niet meer actief waren.

De jaarlijkse evaluatie van de bepaling dienstencheques heeft aangetoond dat een groot aantal ondernemingen, 33 procent, geen enkel initiatief onderneemt voor de opleiding van hun werknemer, en dat terwijl het opleidingsfonds bestaat.

In 2007 heeft de regering een opleidingsfonds dienstencheques opgericht waardoor een deel van de opge-

— la distinction entre les catégories A et B de travailleurs titres-services a été supprimée. Si un travailleur est employé auprès du même employeur, il doit être lié par un contrat à durée indéterminée au-delà des 3 mois;

— la durée minimale hebdomadaire des contrats de travail conclus à durée indéterminée doit au minimum être de 13 heures pour les travailleurs qui bénéficient d'allocations complémentaires et de 10 heures pour les autres travailleurs titres-services;

— la période d'essai de 3 jours à l'issue de laquelle les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité est supprimée. Dorénavant les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont d'application;

— la possibilité de rompre unilatéralement le contrat de travail titres-services à durée déterminée par une des parties moyennant un préavis de 7 jours prenant cours le lendemain de la notification est supprimée. Ici également la réglementation générale concernant les contrats de travail est dorénavant d'application.

En 2010, nous suivrons l'évolution de la qualité des emplois et plus spécifiquement l'impact de ces mesures, en observant notamment les réalités de terrain.

Nous développerons, en partenariat avec des acteurs de terrain, une charte de qualité. Dans le cadre de cette charte, l'entreprise s'engagera à un certain nombre d'initiatives, que ce soit au niveau des conditions de travail de ses travailleurs, de leur formation, de leur accompagnement, et également vis-à-vis des utilisateurs.

3.1.2. Investir dans la formation des travailleurs titres-services

Un élément essentiel pour une insertion durable sur le marché de l'emploi, en particulier dans un secteur comme celui des titres-services où la majorité des travailleurs n'ont plus été actifs depuis longtemps, est la formation des travailleurs.

L'évaluation annuelle du dispositif titre-service a montré qu'un nombre élevé d'entreprises, 33%, ne font aucune initiative de formation auprès de leur travailleur, et ce malgré l'existence du fonds de formation.

En 2007, le gouvernement a en effet créé un fonds de formation titres-services qui permet de rembourser

lopen opleidingskosten van de dienstencheque-onderneming terugbetaald kan worden. Het is echter gebleken dat in 2007 slechts 8 246 dienstencheque-werknemers hebben genoten van een opleiding die in het kader van het opleidingsfonds werd gefinancierd. Bovendien werd in 2007 en 2008 slechts tussen 11 en 13 procent van het budget van het opleidingsfonds dienstencheques gebruikt. Daarom hebben we de reglementering van het opleidingsfonds dienstencheques gewijzigd. Sinds 1 september 2009 voorziet de reglementering met name:

- een uitbreiding van de opleidingen die in het kader van het fonds kunnen worden terugbetaald;

- de mogelijkheid bieden een aanvraag tot goedkeuring in te dienen voor een opleiding door een externe opleider. Dat vereenvoudigt de administratieve stappen die de dienstencheque-ondernemingen moeten ondernemen;

- een andere berekening van het maximum recht op terugbetaling. Zo wordt voortaan een maximum recht voorzien van 1 000 euro voor de kleine ondernemingen en de ondernemingen die in de loop van het jaar zijn opgestart de mogelijkheid bieden hier ook een beroep op te doen.

Ook al zijn deze maatregelen al van toepassing in 2009, ze zullen pas in 2010 hun volle effect laten zien. En aangezien het opleidingsfonds in 2007 en 2008 zwaar onderbenut werd, kan het Staatsbudget dankzij de opgebouwde reserves die niet werden gebruikt, in 2010 uitzonderlijk verlaagd worden zonder ook maar te raken aan de werking van het stelsel.

3.1.3. Diensten toegankelijk maken voor iedereen, ook de lage inkomens

Particulieren kunnen dankzij de dienstencheques genieten van een grote hulp in hun dagelijkse leven. Ik vind het belangrijk iedereen de garantie te bieden een beroep te doen op dit stelsel, ook de personen met zeer lage inkomens. In 2008 hebben we een belastingskrediet ingevoerd waardoor zelfs de personen die geen belasting betalen, kunnen genieten van het voordeel van fiscale aftrekbaarheid en uiteindelijk de verminderde prijs van 5,25 euro te betalen.

Als hiermee grote vooruitgang geboekt wordt, wil ik verder gaan door een “sociale dienstencheque” te creëren. Ik heb dit project vorig jaar al aangekondigd.

Er werd ondertussen een wettelijke basis gecreëerd voor een stelsel van sociale dienstencheques. Een ontwerp van *KB* werd voorbereid om dit stelsel vaste vorm

une partie des frais de formation encourus par les entreprises titres-services. Mais il est apparu que seulement 8 246 travailleurs titres-services ont bénéficié en 2007 d'une formation financée dans le cadre du fonds de formation. En outre, seulement entre 11 et 13% du budget du fonds de formation titres-services était utilisé en 2007 et 2008. C'est la raison pour laquelle, nous avons modifié la réglementation du fonds de formation titres-services. Ainsi depuis le 1^{er} septembre 2009, la réglementation prévoit notamment:

- un élargissement des formations qui peuvent bénéficier d'un remboursement dans le cadre du fonds;

- l'instauration de la possibilité d'introduire une demande d'approbation d'une formation par un formateur externe. Ce qui simplifiera grandement les démarches administratives pour les entreprises titres-services;

- un autre mode de calcul du droit maximum au remboursement. Ainsi on prévoit dorénavant un droit maximum de 1000 euros pour les petites entreprises et la possibilité, pour les entreprises qui ont démarré dans le courant de l'année leurs activités, de pouvoir également y faire appel.

Ces mesures, même si d'application dès 2009, devraient sortir pleinement leur effet en 2010. En outre, le fonds de formation ayant été largement sous-utilisé en 2007 et 2008, les réserves accumulées et non utilisées permettront de diminuer exceptionnellement le budget de l'État en 2010 sans toucher en aucune manière au fonctionnement du système.

3.1.3. Des services accessibles pour tous, même les plus bas revenus

Les titres-services permettent aux particuliers de bénéficier d'une aide importante dans le cadre de leur vie quotidienne. Il m'importe de garantir que ce système soit accessible pour tous, même les personnes avec des plus bas revenus. En 2008, nous avons ainsi instauré un crédit d'impôt qui permet même aux personnes qui ne paient pas d'impôts, de bénéficier de l'avantage de la déductibilité fiscale et de ne payer au final que le prix réduit de 5,25 euros.

Si cette avancée est considérable, il importe pour moi d'aller plus loin en créant un “titre-service social”. L'année passée j'avais déjà annoncé ce projet.

Depuis lors, un système de titre-service social a reçu une base légale. Un projet d'AR a été préparé pour concrétiser ce système. Ce projet d'AR prévoit que les

te geven. Dit ontwerp van *KB* voorziet dat de OCMW's een aantal dienstencheques aan een lager tarief (bvb. 3 euro) ter beschikking zullen kunnen stellen van personen met lage inkomens. Van die prioritaire doelgroep wil ik, binnen de grenzen van het aantal beschikbare sociale dienstencheques en na onderzoek van het OCMW, met name de oudere personen helpen die genieten van IGO en alleenstaande ouders met lage inkomens.

In 2010 wordt een budget van 1 miljoen euro voorzien. Dat bedrag kan nog opgetrokken worden na budgettaire aanpassingen.

3.1.4. De strijkssector in het dienstencheque-systeem verbeteren

22,2% van de gebruikers, dus meer dan 1 op 5, doet een beroep op het stelsel van de dienstencheques voor de activiteit van strijken buiten het huis van de gebruiker. Het gaat bijgevolg om bijna 125 000 gebruikers en om een overheidstussenkost van meer dan 200 miljoen euro.

Na 5 jaar werking van het dienstencheque-stelsel komen in de praktijk een paar pijnpunten naar voren die verband houden met de toepassing van de regelgeving in de strijkssector.

Sommige bepalingen in de huidige regelgeving dienstencheques zijn in de praktijk moeilijk of zelfs helemaal niet toe te passen door de strijkssector. Het verband tussen de maandelijkse prestaties van elke individuele dienstencheque-werknemer, de gebruiker en de overeenkomstige dienstencheques is, gelet op de specifieke organisatie binnen een strijkatelier, niet altijd duidelijk.

Eén dienstencheque vertegenwoordigt 1 uur arbeid. Het is echter niet evident om een mand was om te zetten in tijd. In de praktijk wordt er daarom met allerlei systemen gewerkt (via punten, via gewicht, ...).

Hierdoor is controle in de strijkateliers niet altijd evident en is er ruimte voor oneigenlijk gebruik van dienstencheques (bvb indienen van te veel cheques t.o.v. het aantal gepresteerde uren).

Bovendien heeft het convenant met de strijkssector (dat opgeheven werd in 2007) voor grote verwarring gezorgd. Het werd door de strijkssector niet altijd juist geïnterpreteerd. Sommige ondernemingen passen dit convenant nog altijd foutief toe.

CPAS pourront mettre à disposition de personnes avec de faibles revenus un certain nombre de titres-services à un prix moindre (p.e. 3 euros). Parmi les publics cibles prioritaires, je souhaite notamment aider, dans la limite du nombre de titres-services sociaux disponibles et après une enquête du CPAS, les personnes âgées qui bénéficient de la GRAPA et les familles monoparentales avec des bas revenus.

A l'initial du budget 2010, un budget de 1 million d'euros est prévu. Il pourra être renforcé lors des ajustements budgétaires.

3.1.4. Améliorer le secteur du repassage dans le système des titres-services

Selon l'évaluation annuelle du dispositif réalisée par Idea consult, en 2008, 22,5% des utilisateurs, donc plus d'1 utilisateur sur 5, a fait appel au système des titres-services pour des activités de repassage. Il s'agit ainsi d'environ 125 000 utilisateurs pour une intervention des autorités de plus de 200 millions d'euros.

Après 5 ans de fonctionnement du système des titres-services, apparaissent dans la pratique des points d'achoppement qui sont liés à l'application de la réglementation dans le cadre des spécificités du secteur du repassage.

Certaines dispositions de la réglementation actuelle des titres-services sont en effet, dans la pratique, difficilement, ou absolument pas, transposables aux activités de repassage. La relation entre les prestations mensuelles de chaque travailleur titre-service, l'utilisateur et le titre-service correspondant n'est pas toujours claire étant donné les spécificités organisationnelles d'un atelier de repassage.

Un titre-service correspond à une heure de travail. Or, il n'est pas évident de transformer un panier de linge en temps. C'est pourquoi dans la pratique on fonctionne avec différents système (points, poids,...).

Suite à ces différents aspects, le contrôle sur les activités de repassage n'est pas toujours évident et il y a de la place pour un usage de titres-services éventuellement abusif (par exemple introduire trop de chèques par rapport aux nombre d'heures prestées).

De plus la convention avec le secteur du repassage (qui a pris fin en 2007) a amené pas mal de confusion dans le secteur. Elle n'a pas toujours été interprétée correctement et certaines entreprises n'appliquent toujours pas correctement cette convention.

Er is reeds overleg met de sector geweest om al deze problemen bespreekbaar te maken. Er werd onlangs een werkgroep opgericht om tot concrete oplossingen te komen voor de verschillende problemen. De reglementering zal op basis daarvan worden gewijzigd.

3.1.5. De controle op de dienstencheque-ondernemingen opdrijven

In 2010 zet de minister van Werk haar strijd tegen de fraude in het dienstencheque-stelsel onverminderd voort. De ervaringen van de voorbije jaren hebben aangetoond dat de sector te kampen heeft met georganiseerde fraude, soms op grote schaal, daarom is het belangrijk deze sector aandachtig te volgen. Het is de bedoeling ervoor te zorgen dat deze sector die zwaar gesubsidieerd wordt, zich conform de reglementering dienstencheques gedraagt en om misbruiken te bestrijden. Dit zowel om de staatsinkomsten te beschermen, als om de arbeidsvoorwaarden van de werknemers en de rechten van de gebruikers te waarborgen.

In 2008 en 2009 werden ettelijke initiatieven genomen om de controles in de sector beter te structureren en te verbeteren.

We citeren met name

Het aantal controles uitgevoerd door de RVA dat is gestegen. Zo werden sinds 2005 op een totaal van 2 340 erkende dienstencheque-ondernemingen 1 076 controles uitgevoerd;

Het oprichten van een werkgroep die de verschillende inspectiediensten van de verschillende administraties verenigt. Door deze werkgroep kan de samenwerking beter verlopen en zijn de controles efficiënter en beter gericht;

Er werden opleidingsdagen georganiseerd voor de controleurs van de verschillende inspectiediensten om hen het bijzondere karakter van de reglementering dienstencheques bij te brengen.

Verder heeft de RVA in mei 2009 een specifieke detectiecel opgericht die fraude in dienstencheque-ondernemingen moet opsporen.

Daarnaast worden nu dossier per dossier gegevens opgevraagd bij de FOD Financiën en de RSZ over eventuele fiscale schulden en achterstallige RSZ-bijdragen.

Er werd een stelsel van strafrechtelijke sancties en administratieve geldboetes ingevoerd in geval van inbreuken op de reglementering dienstencheques.

Des concertations ont déjà pris place avec le secteur pour discuter de ces différents problèmes. Un groupe de travail vient d'être instauré, en vue de dégager des solutions concrètes concernant ces différentes problématiques. La réglementation sera adaptée sur cette base.

3.1.5. Le renforcement du contrôle sur les entreprises titres-services

En 2010, la Ministre de l'Emploi continuera son intense travail de lutte contre la fraude dans le système des titres-services. Les expériences des années précédentes ayant montré des fraudes organisées parfois importantes dans le secteur, il importe de suivre ce secteur avec attention. L'objectif est de garantir que ce secteur fortement subsidié se comporte conformément à la réglementation titres-services et de combattre les abus, tant pour protéger les deniers publics, que le respect des conditions de travail des travailleurs ou encore le respect des droits des utilisateurs.

En 2008 et 2009, les initiatives ont été nombreuses pour mieux structurer et améliorer les contrôles dans le secteur.

Ainsi citons notamment

Le nombre de contrôles effectués par l'ONEM qui a été largement augmenté. Sur un total de 2 340 entreprises titres-services agréées, 1 076 contrôles ont été effectués depuis 2005;

La mise sur pied d'un groupe de travail réunissant les différents services d'inspection des différentes administrations. Ce groupe de travail permet des collaborations plus fructueuses et des contrôles plus efficaces et mieux ciblés;

Des journées de formations organisées à l'intention des contrôleurs des différents services d'inspection afin de les former à la spécificité de la réglementation titres-services.

La création au niveau de l'ONEM d'une cellule de détection spécifique chargée de détecter les signaux de fraudes dans le système.

A côté de cela, on réclame maintenant des données dossier par dossier au SPF finances et à l'ONSS au sujet des dettes fiscales éventuelles et des contributions-ONSS impayées.

Un système de sanctions pénales et d'amendes administratives a été introduit en cas d'infraction à la réglementation titres-services.

Ook de RSZ-PPO kreeg de opdracht toezicht te houden op de dienstencheque-activiteiten bij haar aangesloten werkzaam in de dienstencheques (gemeenten en OCMW's).

Het aantal dienstencheques die gebruikers jaarlijks kunnen aankopen, werd geblokkeerd op 750 dienstencheques per gebruiker, per jaar. Hierdoor kan misbruik worden beperkt. De oudere personen die genieten van het IGO, eenoudergezinnen met lage inkomens en personen met een handicap of met een kind met een handicap ten laste, kunnen genieten van een plafond van tweeduizend dienstencheques per jaar.

In 2010 worden nog nieuwe maatregelen genomen om de controle van de dienstencheque-ondernemingen op te drijven en de fraude te bestrijden. Het gaat hier niet om een heksenjacht, maar om misbruiken te vermijden.

Zo vernoemen we met name:

Bij de eerste aanvragen tot terugbetaling van de dienstencheques door dienstencheque-ondernemingen, wordt onmiddellijk een controle uitgevoerd op de aanwerving van werknemers via de gegevensbanken.

Het aantal dienstencheques dat wordt ingediend bij het uitgiftebedrijf zal systematisch vergeleken worden met het aantal arbeidsuren aangegeven bij de RSZ en de RSZ-PPO. Een dienstencheque-onderneming kan immers maar één dienstencheque vragen per gepresteerd uur. Bovendien kunnen hierdoor de betrekkingen die niet (voldoende) worden aangegeven bij de RSZ, worden opgespoord.

Zodra een nieuwe onderneming die wordt erkend als dienstencheque-onderneming, een aanvraag indient tot terugbetaling van de cheques, zal ze al gauw en systematisch bezoek krijgen van de controleurs. Dit bezoek wil de onderneming informeren over haar rechten en plichten en wil misbruiken en fraude voorkomen. Hierdoor kunnen de ondernemingen ook, indien nodig, zo snel mogelijk de nodige regularisaties uitvoeren.

Het aantal dienstencheques wordt vanaf 2010 beperkt tot 500 dienstencheques per jaar (zonder de uitzonderingen). Dankzij deze maatregel kan de Staatsbegroting worden verminderd.

Bovendien is gebleken dat de praktijk van het gebruik van dienstencheques in homes, revalidatiecentra en ziekenhuizen zich meer en meer veralgemeent. Het spreekt voor zich dat zulke praktijken niet toegelaten zijn. Het dienstencheque-systeem werd uitgewerkt om nieuwe werkgelegenheid te creëren en niet om reeds bestaande jobs voor huishoudhulp te vervangen. Het

L'ONSS-APL a également été chargé d'une mission de surveillance des activités titres-services auprès de ses affiliés actifs en titres-services (communes et CPAS).

Le nombre de chèques titres-services pouvant être achetés par utilisateur et par année a été limité à 500 titres-services, ce qui permet de limiter les abus. Les personnes âgées bénéficiant de la GRAPA, les familles monoparentales avec des bas revenus et les personnes handicapées ou avec un enfant handicapé à charge peuvent néanmoins bénéficier d'un plafond de 2000 titres-services par an.

En 2010, de nouvelles mesures seront encore prises afin d'intensifier le contrôle des entreprises titres-services et de combattre la fraude. L'objectif n'est pas de faire une chasse aux sorcières mais d'éviter les abus.

Ainsi, citons notamment:

Lors des premières demandes de remboursement des titres-services de la part des entreprises titres-services, un contrôle immédiat de l'engagement de travailleurs sera effectué via les banques de données.

Le nombre de titres-services déposés auprès de la société émettrice sera comparé de manière systématique au nombre d'heures de travail indiqué à l'ONSS et à l'ONSS-APL. Une entreprise titres-services ne peut, en effet demander qu'un seul titre-service par heure prestée. En outre ceci permettra de détecter des occupations non suffisamment) déclarées à l'ONSS.

Dès qu'une nouvelle entreprise qui vient de recevoir l'agrément titres-services introduit une demande de remboursement de chèques, elle recevra rapidement et systématiquement la visite de contrôleurs. Cette visite vise à informer l'entreprise de ses droits et obligations et à prévenir les abus et les fraudes. Ceci permettra aussi aux entreprises d'opérer les régularisations nécessaires, le cas échéant, dans les plus brefs délais.

Le nombre de chèques titres-services sera limité à 500 titres-services par année à partir de 2010 (hors exception). Cette mesure permettra également de diminuer le budget de l'État.

En outre, il est apparu qu'une pratique se généralisait de plus en plus, à savoir l'usage de titres-services dans des homes, des centres de revalidation et des hôpitaux. Il est évident que ces pratiques ne sont pas autorisées. Le système des titres-services a été conçu en vue de créer de l'emploi nouveau et non pas de substituer des emplois existants d'aides ménagères. En outre le système titres-

dienstencheque-stelsel heeft bovendien tot doel om huishoudens en individuen te helpen in hun dagelijkse leven, en niet om instellingen bij te staan die deze huishoudelijke diensten sowieso al aanbieden aan hun patiënten. Daarom mag deze praktijk niet meer worden uitgeoefend. Tijdens een overgangsperiode van 6 maanden zullen de controles soepel verlopen om ontslagen te vermijden in organisaties die zich georganiseerd hebben door dienstencheque-werknemers te recruter. Na 6 maanden zal deze praktijk hoegenaamd niet meer getolereerd worden.

Door al deze maatregelen om de controle in het dienstencheque-stelsel op te drijven, zal de Staat in 2010 5 miljoen euro kunnen besparen en 15 miljoen euro in 2011.

3.1.6. Erkenningsvoorwaarden dienstencheques versterken

Elke maand worden ongeveer een veertigtal ondernemingen erkend als dienstencheque-onderneming. Dit hoge aantal nieuwe operatoren binnen het circuit getuigt van het succes van het stelsel. Het is echter wel belangrijk te garanderen dat de ondernemingen werkelijk in staat zijn hun plaats in het stelsel in te nemen en op lange termijn leefbaar zijn. Er wordt daarom een werkgroep opgericht die moet nagaan of er verbeteringen kunnen worden aangebracht betreffende de voorwaarden die vervuld moeten worden om erkend te worden als dienstencheque-onderneming. Volgende pistes zullen met name worden onderzocht:

- de erkende ondernemingen verplichten informatiesessies over de reglementering dienstencheques bij te wonen die worden georganiseerd door de RVA;

- de ondernemingen verplichten een financieel plan op 5 jaar voor te leggen, in een vooraf bepaald formaat, ongeacht of ze nu in oprichting zijn of niet.

- Om ervoor te zorgen dat de werknemers een kwaliteitsvolle begeleiding krijgen en de gebruikers kunnen genieten van een kwaliteitsvolle dienstverlening, voorzien dat de ondernemingen minstens één voltijdse managementfunctie voorzien per 30 dienstencheque-werknemers.

Bovendien is het voortaan mogelijk een erkenning te verliezen wanneer de dienstencheque-onderneming weigert de bedragen verschuldigd aan de RVA terug te betalen ingevolge vastgestelde inbreuken

services a pour but d'aider des ménages, des individus dans leur vie quotidienne, et non des institutions qui offrent de toute façon ces services ménagers à leurs patients. C'est pourquoi cette pratique ne pourra plus être exercée. Les contrôles seront souples pendant une période transitoire de maximum 6 mois afin d'éviter des licenciements dans des structures qui se sont organisées en recrutant des travailleurs titres-services. Après ces 6 mois, cette pratique ne sera absolument plus tolérée.

L'ensemble des mesures prises pour renforcer le contrôle dans le système des titres-services permettra à l'État de générer une économie budgétaire de 5 millions euros en 2010 et de 15 millions euros en 2011.

3.1.6. Le renforcement des conditions d'agrément titres-services

Chaque mois, une quarantaine d'entreprises titres-services environ sont agréées titres-services. Ce nombre élevé de nouveaux opérateurs sur le circuit atteste du succès du dispositif. Il importe néanmoins de garantir que les entreprises soient bien en capacité de faire leur place dans le système et d'être viables à long terme. C'est pourquoi un groupe de travail sera constitué afin de déterminer si des améliorations peuvent être apportées concernant les conditions à remplir pour recevoir l'agrément titres-services. Les pistes suivantes seront notamment investiguées:

- Obliger les entreprises qui sont agréées à assister aux séances d'informations organisées par l'ONEM concernant la réglementation titre-service;

- Obliger les entreprises à joindre un plan financier sur 5 ans, dans un format prédéfini et ce, qu'elles soient en constitution ou non.

- Afin d'assurer un encadrement de qualité des travailleurs et un service de qualité pour les utilisateurs, prévoir que les entreprises doivent au minimum compter un poste d'encadrant équivalent temps plein pour 30 travailleurs titres-services.

En outre, il sera dorénavant possible de perdre son agrément si l'entreprise titres-services refuse de rembourser les sommes dues à l'ONEM suite à des infractions constatées.

3.1.7. De financiële situatie van dienstencheque-ondernemingen opvolgen

Het dienstencheque-stelsel vertegenwoordigt een aanzienlijk budget van het Staatsbudget. Voor 2010 wordt het budget geschat op 1,04 miljard euro, de terugverdien-effecten worden geschat op 40 tot 50 procent van het budget. Als de regering het principe en het voortbestaan van het stelsel absoluut niet in vraag stelt, is het echter wel belangrijk ervoor te zorgen dat de tussenkomst van de Staat per dienstencheque, momenteel 13,3 euro (zonder fiscale aftrek) een gepast bedrag is om de financiële levensvatbaarheid van het stelsel op lange termijn te verzekeren, alsook het respect en de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en een zuinig beheer van overheidsmiddelen.

De nationale Bank is sinds vorig jaar belast met het jaarlijks onderzoeken van de financiële rentabiliteit. Dit doet ze door de jaarrekeningen van de dienstencheque-ondernemingen te analyseren. Maar slechts weinig ondernemingen dienen een jaarrekening in bij de NBB die uitsluitend betrekking heeft op de dienstencheque-activiteiten (velen hebben een sui generis-afdeling dienstencheques of dienen geen jaarrekening in bij de NBB). Daarom worden de ondernemingen die actief zijn in het dienstencheque-stelsel gevraagd jaarlijks een aantal inlichtingen door te geven.

Dankzij deze gegevens kunnen de overheden niet enkel beschikken over elementen om de financiële rentabiliteit van de sector te analyseren, maar worden ook gegevens bekend over het omkaderingspersoneel, de opleiding van werknemers, de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling, enz. Deze gegevens zijn onontbeerlijk voor de opvolging van de sector.

We vermelden hier ook dat de regering beslist heeft om vanaf 2010 het aantal dienstencheques per persoon per jaar wordt beperkt tot 500 dienstencheques (en geen 750 meer) om de staatsuitgaven te beperken. Deze maatregel heeft geen betrekking op de uitzondering die in de reglementering worden voorzien. Momenteel bedraagt het gemiddelde verbruik per gebruiker 131 dienstencheques. Deze maatregel treft dus zeer weinig personen (minder dan 1,5 procent van de gebruikers) en zal toelaten 33 miljoen euro te besparen.

3.1.8. Uitbreiding van de activiteiten dienstencheques

In 2010 zal ik verder met mijn collega's van de deelstaten en de sectoren overleggen over de uitbreiding van het stelsel.

Onderzoek toont aan dat er potentieel is om nieuwe banen te creëren en zwartwerk te regulariseren. Er be-

3.1.7. Le suivi de la situation financière des entreprises titres-services

Le système titres-services représente un budget considérable pour le budget de l'État. En 2010, on estime que le budget sera de 1,04 milliards euros avec des effets retours estimés entre 40 et 50% du budget. Si le gouvernement ne remet absolument pas en cause le principe du système et sa pérennité, il importe néanmoins de s'assurer que l'intervention de l'État par titre-service, actuellement de 13,3 euros (hors déduction fiscale) est un montant approprié pour garantir la viabilité financière à long terme du système, le respect et la qualité des conditions de travail, mais aussi une gestion économe des deniers publics.

Depuis un an, la Banque nationale est chargée d'étudier annuellement la rentabilité financière du système en analysant les comptes annuels des entreprises titres-services. Néanmoins, peu d'entreprises déposent un compte annuel à la BNB se rapportant exclusivement à leur activité titres-services (beaucoup ont des sections sui generis titres-services ou ne déposent pas de compte annuel à la BNB). C'est pourquoi, il sera dorénavant demandé aux entreprises actives dans le système des titres-services de communiquer annuellement un certain nombre de renseignements.

Ces informations permettront non seulement aux autorités publiques de disposer d'éléments d'analyse de la rentabilité financière de l'ensemble du secteur, mais aussi de connaître des informations relatives au personnel d'encadrement des travailleurs, à la formation des travailleurs, aux mesures d'aides à l'emploi, etc. Ces informations seront précieuses pour un suivi du secteur.

Mentionnons également qu'afin de limiter le budget de l'État, le gouvernement a décidé de limiter le nombre de titres-services par personne et par année à 500 titres-services (et non plus 750) à partir de 2010. Les exceptions qui figurent dans la réglementation ne sont néanmoins pas concernées. Actuellement la consommation moyenne par utilisateur est de 131 titres-services. Cette mesure ne touchera donc que très peu de personnes (moins de 1,5% des utilisateurs) et permettra de faire une économie budgétaire estimée à 33 millions euros.

3.1.8. L'extension des activités titres-services

En 2010, je poursuivrai les consultations avec mes collègues des entités fédérées et les secteurs en ce qui concerne l'extension du système.

Les enquêtes montrent qu'il existe un potentiel important de création d'emplois et de régularisation de travail

staat ook vraag van gezinnen naar naschoolse opvang en kleine werken in de tuin en aan het huis.

Ik zal nagaan welke initiatieven kunnen worden ondernomen in die domeinen. Het gaat er niet om het dienstencheque-stelsel mutatis mutandis toe te passen op die nieuwe sectoren. Het gaat erom een ander systeem op te richten, met eigen regels die beantwoorden aan de specifieke kenmerken van die sectoren, meer bepaald wat de begeleiding betreft, de opleiding van werknemers en de specifieke erkenningsvoorwaarden van ondernemingen (erkenning exclusief voor de diensten die zijn erkend door de Gemeenschappen).

3.2. Het PWA-stelsel verbeteren

3.2.1. Annualisering van PWA-activiteiten

Er werd een ontwerp van koninklijk besluit opgesteld die de annualisering van arbeidsuren mogelijk maakt voor bepaalde PWA-activiteiten. Het ontwerp van KB laat de PWA-werknemers toe om meer dan 45 uren per maand te werken voor activiteiten ten behoeve van onderwijsinstellingen, hulp voor klein tuinonderhoud en hulp voor de bewaking of de begeleiding van zieken of kinderen ten behoeve van natuurlijke personen. Een limiet van 630 activiteitsuren per kalenderjaar zou evenwel behouden blijven.

Deze maatregel moet de sector meer flexibiliteit bieden bij de arbeidsorganisatie van activiteiten waar de werkdruk in het bijzonder varieert in functie van de seizoenspieken.

Het ontwerp van KB heeft reeds een gunstig advies van het beheerscomité van de RVA. Het moet nog goedgekeurd worden door de Ministerraad. Het zal op 1 februari 2010.

3.2.2. Versoepelen van de voorwaarden om te werken in het PWA

De regelgeving zal versoepeld worden om meer werklozen te laten werken in het kader van het PWA.

Zo kunnen de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die jonger zijn dan 45 jaar tewerkgesteld worden in een PWA als zij sinds ten minste een jaar werkloosheids- of wachtuitkeringen genieten (of in een periode van 24 maanden vóór hun PWA-inschrijving minstens 12 maanden werkloos waren) en geen 2 jaar (of in een

au noir, ainsi qu'une demande insatisfaite des familles en ce qui concerne la garde d'enfants extrascolaire et les petites activités de jardinage et d'entretiens de maison.

J'investiguerai les initiatives éventuelles à prendre dans ces domaines. Il ne s'agirait néanmoins pas d'appliquer mutatis mutandis le système des titres-services à ces nouveaux secteurs. Il s'agirait de mettre en place un autre système avec des règles propres, notamment au niveau de la qualification, de la formation des travailleurs et des critères d'agrément spécifiques des entreprises, qui répondent aux spécificités de ces secteurs (agrément exclusif pour des services agréés par les Communautés)

3.2. Améliorer le système des ALE.

3.2.1. Annualisation des heures de travail ALE

Un projet d'arrêté royal a été préparé qui vise à permettre une annualisation des heures de travail possibles dans le cadre de certaines activités ALE. Plus précisément, le projet d'AR vise à permettre aux travailleurs ALE de ne plus être limités à 45 heures de travail par mois pour les activités au profit d'établissements d'enseignement, à l'aide au petit entretien du jardin et à l'aide à la surveillance ou à l'accompagnement de personnes malades ou d'enfants au profit des personnes physiques. Une limite de 630 heures d'activités par année calendrier serait par contre maintenue.

Cette mesure permettrait au secteur davantage de flexibilité dans l'organisation du travail dans le cadre de ces activités où la charge de travail varie notamment en fonction des pics saisonniers.

Le projet d'AR a reçu l'avis favorable du comité de gestion de l'ONEM. Il doit encore être approuvé par le conseil des ministres. Il entrera en vigueur au 1^{er} février 2010.

3.2.2. Assouplir les conditions pour travailler en ALE

La réglementation en vue de permettre à davantage de chômeurs de travailler dans le cadre des ALE sera assouplie.

Ainsi, les chômeurs complets indemnisés de moins de 45 ans puissent travailler en ALE s'ils bénéficient d'allocations de chômage ou d'attente depuis un an (ou 12 mois de chômage endéans les 24 mois qui précèdent l'inscription dans l'ALE) et non pas 2 ans comme le prévoit la réglementation actuelle (ou 24 mois de

periode van 36 maanden vóór hun PWA-inschrijving minstens 24 maanden werkloos waren) zoals de huidige regelgeving voorziet. De 45-plussers daarentegen zouden in het systeem kunnen werken als zij sinds tenminste 6 maanden genieten van werkloosheids- of wachtuitkeringen of in een periode van 24 maanden vóór hun PWA-inschrijving minstens 12 maanden werkloos waren.

3.2.3. Uitbreiding van het takenpakket van de PWA's

Ten slotte zou ik ook de bevoegdheden van de PWA's willen uitbreiden. Zo zijn wij met de RVA aan het uitzoeken of het niet interessant zou zijn om de PWA-beambten nieuwe taken te geven, zijnde het informeren van werkgevers inzake de bestaande tewerkstellingsmaatregelen waar in het bijzonder de langdurig werklozen van kunnen genieten. Er bestaan immers een aantal activeringsmaatregelen of bijdrageverminderingen die bij het grote publiek dikwijls niet gekend zijn. Bovendien zijn er weinig instellingen die in dit opzicht een toekomstgerichte informatie-opdracht hebben.

Een andere piste is het uitbreiden van het maatschappelijke doel van de PWA's. Dit laat hen toe om lokale tewerkstellingsinitiatieven uit te werken. Door de ontwikkeling van zulke initiatieven kan het PWA echte banen creëren, voorbeeld in de sector van de sociale economie, gebruik makend van de winsten die zij gegenereerd hebben met hun andere activiteiten. Deze maatregel zou de PWA's bovendien toelaten om in de toekomst hun opgestapelde winstreserves op te gebruiken.

Er zal een werkgroep samengesteld worden die deze verschillende pistes zal onderzoeken en zal analyseren welke juridische wijzigingen moeten gebeuren. Er zal eveneens worden bekeken of deze eventueel gecreëerde banen zouden moeten gereserveerd worden voor bepaalde groepen van werklozen, zoals al of niet diegenen die drie keer positief werden geëvalueerd.

3.2.4. Besparingsmaatregelen

Om de nieuwe maatregelen te financieren die werden genomen om, in het kader van de crisis, de tewerkstelling te ondersteunen, heeft de regering in het kader van het begrotingsconclaaf beslist uitzonderlijk een deel van de reserves die door de PWA's zijn opgebouwd, af te toppen (sui generis- en traditionele afdelingen).

chômage endéans les 36 mois qui précèdent l'inscription dans l'ALE). Pour les plus de 45 ans, ils pourraient travailler s'ils bénéficient d'allocations de chômage ou d'allocations d'attente depuis au moins 6 mois ou s'ils ont 12 mois de chômage endéans les 24 mois qui précèdent l'inscription dans l'ALE.

3.2.3. Elargir les missions des ALE

Enfin, je souhaite également élargir les missions des ALE. Ainsi, nous sommes en train d'analyser avec l'ONEM s'il ne pourrait pas être intéressant de donner une nouvelle mission aux agents ALE, à savoir celle notamment d'informer les employeurs sur l'ensemble des mesures d'aides à l'emploi qui existent et dont profitent notamment les chômeurs de longue durée. Il existe en effet un ensemble de mesures d'activation ou de réduction de cotisations trop souvent inconnues du grand public et peu d'organismes ont une mission prospective d'information à cet égard.

Une autre piste est celle d'élargir les objectifs sociaux des ALE pour leur permettre de développer des initiatives d'emplois locales. Via le développement de telles initiatives, les ALE pourraient créer des véritables emplois, par exemple dans le secteur de l'économie sociale, tout en utilisant les bénéfices engendrés par leurs autres activités. Cette mesure permettrait également aux ALE d'écouler à l'avenir leurs réserves accumulées.

Un groupe de travail sera constitué pour analyser ces différentes pistes ainsi que les modifications juridiques à prendre. Il conviendra également de voir si ces éventuels emplois créés devraient être réservés à certains groupes de chômeurs, tels que ceux qui ont été évalués trois fois positivement ou non.

3.2.4. Mesures budgétaires

Afin de financer les nouvelles mesures prises pour soutenir l'emploi dans le cadre de la crise, le gouvernement a décidé, dans le cadre du conclave budgétaire, de prélever exceptionnellement une partie des réserves accumulées par les ALE (sections sui generis et traditionnelles).

4. De oprichting van nieuwe ondernemingen stimuleren

4.1. Participatiefonds: verbetering van de startlening van het Participatiefonds

De startlening, die wordt beheerd door het Participatiefonds, is een aantrekkelijke en uiterst soepele formule voor wie als zelfstandige wil beginnen of een onderneming wil oprichten.

De startlening is momenteel beperkt tot:

- Volledig uitkeringsgerechtigde werklozen;
- niet-werkende werkzoekenden die minstens drie maand zijn ingeschreven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling;
- personen die een wachtuitkering of een leefloon ontvangen.

Om ervoor te zorgen dat dit mechanisme ter ondersteuning van nieuwe ondernemers ook wordt aangevend om de hervatting van de economische activiteit te bespoedigen, stelt de minister van Werk voor het toepassingsgebied van deze bepaling uit te breiden naar:

- personen die zijn ingeschreven in een tewerkstellingscel;
- niet-werkende werkzoekenden die vanaf de eerste dag bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling zijn ingeschreven.

4.2. De creatie van een zelfstandige activiteit stimuleren

Om de overstap naar een zelfstandige activiteit aan te moedigen, willen wij:

- een werkzoekende die kandidaat-ondernemer is, toe te laten verschillende malen te genieten van de vrijstelling voor activiteiten ter voorbereiding op het zelfstandig ondernemerschap (erkenning van het recht te falen en de inspanningen valoriseren om blijvend uit de werkloosheid te stappen).
- De activeringsprocedure van het zoekgedrag naar werk opschorten voor personen die al in een uitgewerkt project hebben om te beginnen als zelfstandige.

4. Stimuler la création d'une nouvelle entreprise

4.1. Fonds de participation: amélioration du prêt lancement du Fonds de Participation

Le Prêt lancement, géré par le Fonds de Participation, est une formule attrayante et particulièrement souple pour s'installer comme indépendant ou créer une entreprise.

Actuellement, le prêt lancement est limité aux:

- chômeurs complets indemnissables
- demandeurs d'emploi inoccupés inscrits depuis au moins trois mois auprès de l'office régional de l'emploi
- bénéficiaires d'allocations d'attente ou du revenu d'intégration

Afin de veiller à ce que ce mécanisme de soutien aux nouveaux entrepreneurs puisse également être mis à contribution afin d'accélérer la reprise de l'activité économique, nous proposons d'étendre le champ d'application de ce dispositif:

- aux personnes inscrites dans une cellule pour l'emploi;
- aux demandeurs d'emploi inoccupés inscrits depuis 1 jour au service régional de l'emploi.

4.2. Stimuler la création de son propre emploi

Pour stimuler la création de son propre emploi, nous voulons:

- permettre à un demandeur d'emploi candidat entrepreneur de bénéficier plusieurs fois de la dispense pour activités préparatoires à une installation comme indépendant (reconnaissance du droit à l'échec et valorisation des efforts pour sortir durablement du chômage)
- Suspendre la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi pour les personnes qui disposent déjà d'un projet avancé d'installation comme indépendant

5. Een “boost” voor groene jobs

Wij kunnen in eenzelfde strategie zowel onze inspanningen om de klimaatopwarming te bestrijden verenigen met de ontwikkeling van nieuwe economische activiteiten, als met de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen in een sector in volle expansie. Het milieu is verenigbaar met de economische ontwikkeling aangezien zij gelijkwaardige doel nastreven.

Sinds 2008, en naast de groeiende bezorgdheid van de klimaatverandering en de overgang naar een CO₂-arme economie, wordt bijzondere aandacht geschonken aan de kwestie van groene banen.

Het waren de Verenigde Naties die in 2007, via het UNEP, als eerste grote belangstelling toonden voor dit onderwerp. Het IAO en de OESO hebben vervolgens, net zoals de Europese Commissie en de Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken, nagedacht over de dubbele gevolgen van de (strijd tegen) de opwarming van het klimaat op de arbeidsmarkt enerzijds en de bijdrage van het werkgelegenheidsbeleid en de sociale dialoog aan de “vergroening” van de economie anderzijds.

Verschillende beschikbare studies tonen aan dat de klimatologische revolutie mogelijkheden biedt om groene banen te creëren en om die landen te ontwikkelen die daarop inspelen. Het is aan ons om een pioniersrol te spelen en ambitieus te zijn in het kader van deze mobiliserende strategie voor het milieu, de werkgelegenheid, het ondernemerschap en de koopkracht van mensen.

— Groene banen zijn vooral te vinden in de sectoren van energiezuinig bouwen.

Inderdaad, het energieverbruik voor het verwarmen van huizen in de huisvestingssector vertegenwoordigt ongeveer 16% van de uitstoot van broeikasgassen. De verwarming van gebouwen in het algemeen vertegenwoordigt 21,8%.

Bovendien heeft de huisvestingssector een belangrijke multipliercoëfficiënt, wat betekent dat een lichte wijziging van de vraag in de huisvestingssector een aanzienlijke impact kan hebben op de economische ontwikkeling en op de werkgelegenheid. De bouwsector die zich vooral op de Belgische markt bevoorraadt draagt veel bij tot het BIP (6,75% BIP voor de bouwsector, 18% BIP voor de bouw, de fabrikanten en handelaars in bouw materiaal).

De bouwsector zorgt bovendien voor 7,3% van de werkgelegenheid in de Belgische privésector. We vermoeden daarom het formidabele potentieel voor mogelijke werkgelegenheid.

5. Doper les “emplois verts”

Nous pouvons fédérer dans une même stratégie à la fois nos efforts pour lutter contre le réchauffement climatique et assurer le développement de nouvelles activités économiques et de nouveaux emplois dans un secteur en pleine expansion. L'environnement est compatible avec le développement économique lorsqu'ils poursuivent des objectifs similaires.

Depuis 2008 et en contrepoint de la préoccupation croissante du défi du changement climatique et de la transition vers une économie peu gourmande en carbone, la question plus spécifique des emplois verts a fait l'objet d'une attention plus particulière.

Ce sont les Nations Unies qui, à travers le PNUE, qui se sont en premier intéressées de manière approfondie à ce sujet en décembre 2007. L'OIT, l'OCDE de même que la Commission européenne et le Conseil Emploi et Affaires sociales ont ensuite réfléchi à la double question des conséquences de (la lutte contre) réchauffement climatique pour les marchés du travail d'une part et de la contribution des politiques de l'emploi et du dialogue social au verdissement de l'économie d'autre part.

Les différentes études disponibles montrent que la révolution climatique offre des opportunités de création d'emplois verts et de développement pour les pays qui sauront s'y montrer attentifs. A nous d'être pionniers et ambitieux dans le cadre de cette stratégie mobilisatrice pour l'environnement, l'emploi, l'entrepreneuriat, et le pouvoir d'achat des personnes.

— Les emplois verts se trouvent, tout d'abord, dans le secteur des économies d'énergie dans les bâtiments.

En effet, La consommation énergétique dédiée au chauffage domestique dans le secteur du logement représente environ 16% des émissions de gaz à effet de serre. Le chauffage des bâtiments en général représente 21,8%.

Par ailleurs, le secteur des logements a un coefficient multiplicateur important, ce qui signifie qu'une légère modification de la demande dans le secteur des logements peut avoir un impact important sur le développement économique et les emplois. La construction qui s'approvisionne essentiellement sur le marché belge contribue fortement au PIB (6,75% PIB pour la construction, 18% PIB pour la construction, les fabricants et commerçants en matériaux de construction).

Le secteur de la construction procure par ailleurs 7,3% de l'emploi privé en Belgique. On devine, dès lors, le formidable potentiel de gisement d'emplois possible.

Een ambitieus energiebesparingsplan in de bouwsector kan leiden tot een besparing van een miljoen ton CO₂, ofwel bijna een tiende van de inspanningen van België.

Voor ons heeft Duitsland, zowel in 2001 als in 2005, zijn koppeling van werkgelegenheid en milieu gelanceerd met enorme investeringen en ambitieuze doelstellingen: elk jaar 5% van de gebouwen saneren van vóór 1978.

De Schotse regering en andere Europese landen hebben eveneens een aanzienlijk investeringsplan gelanceerd binnen de sector groene banen.

De federale regering zal de gewesten ondersteunen die onlangs een Alliantie Werk-Leefmilieu hebben opgericht om de energieprestaties in de bouwsector te verbeteren alsook gelijkaardige initiatieven die in andere sectoren worden opgezet.

Bovendien zijn de groene banen vaak geconcentreerd binnen de energiesectoren en verbonden aan de grondstofproductie, recyclage en constructie. Wij zijn er, net als het IAO, van overtuigd dat “een bredere opvatting van het begrip “groene banen” alle nieuwe banen kan impliceren in een sector waar de ecologische voetafdruk lager is dan het gemiddelde, die bijdraagt aan de verbetering van de globale prestaties, zelfs al is dit maar een beperkt effect (...) In plaats van de bestaande banen te vervangen door volledig andere groene banen, moeten we de inhoud van de banen, de manier waarop men werkt en de houding van de werknemers veranderen” (IAO, De globale uitdagingen van duurzame ontwikkeling). Wij mogen de “milieurevolutie” niet missen, noch wat het nemen van radicale verplichte maatregelen betreft, noch wat de investeringen in werkgelegenheid betreft.

De sociale partners hebben in het interprofessioneel akkoord dat ze voor 2009 en 2010 hebben goedgekeurd, iets nieuws ingevoerd, de ecocheques, onder de vorm waarbij de volledige of een deel van de loonsverhogingen kunnen worden uitbetaald. Deze manier van verloning draagt bij tot de vergroening van de economie.

Bij de onderhandelingen over het volgende IPA die ze eind volgend jaar zullen houden, zullen de sociale partners uitgenodigd worden de besprekingen over de vergroening van de zaken en de werkpraktijken verder te zetten en concrete vorm te geven.

De groene banen zullen in het middelpunt van de belangstelling staan tijdens ons voorzitterschap van de EU

Un plan ambitieux d'économies d'énergie dans le secteur de la construction pourrait arriver à une économie d'un million de tonnes de CO₂ soit près d'un dixième de l'effort que la Belgique doit faire.

Avant nous, l'Allemagne a lancé tant en 2001 que en 2005 son alliance pour l'emploi et l'environnement avec des investissements massifs et des objectifs ambitieux: Assainir chaque année 5 pc des bâtiments construits avant 1978.

Le gouvernement écossais et d'autres pays européens ont également lancé un plan d'investissement important dans les emplois verts

Le gouvernement fédéral apportera son soutien aux régions qui ont récemment instauré une Alliance Emploi-Environnement afin d'améliorer les performances énergétiques dans le secteur de la construction ainsi que les initiatives similaires qui seraient mises en place dans d'autres secteurs.

Par ailleurs, si les emplois verts sont souvent cantonnés aux secteurs énergétiques et liés à la production de matières premières, au recyclage et à la construction, nous sommes, l'instar de l'OIT, convaincus qu'“une conception plus large des ‘emplois verts’ peut inclure tous les nouveaux emplois dans un secteur dont l'empreinte écologique est inférieure à la moyenne, qui contribue à l'amélioration des performances globales, même si ce n'est que d'une façon marginale. (...) Plutôt que de remplacer les emplois existants par des emplois verts complètement différents, c'est le contenu des emplois, la façon dont on travaille, et les aptitudes des travailleurs qui vont devoir changer” (OIT, Les défis mondiaux du développement durable) Nous ne pouvons pas rater la révolution environnementale, ni en termes d'obligations de mesures radicales, ni en termes d'investissements pour l'emploi.

Dans l'accord interprofessionnel qu'ils ont adopté pour les années 2009 et 2010, les partenaires sociaux ont innové en créant les écochèques, sous la forme desquels tout ou partie des augmentations salariales peut être versée. Cette modalité de rémunération concourt aux verdissement de l'économie.

Lors de leur négociation sur le prochain AIP qu'ils négocieront à la fin de l'année prochaine, les partenaires sociaux seront invités à poursuivre et à concrétiser leur réflexion sur le verdissement des lieux et des pratiques de travail.

Les emplois verts seront au cœur de notre présidence de l'UE au second semestre. Afin de nourrir les débats

in het tweede semester. Er zullen verschillende debatten gehouden worden om de besluiten van de Raad over te nemen. Om die besprekingen stof te geven om over na te denken, zullen verschillende onderzoeken worden gevoerd, een van die studies zal door de FOD Werk uitgevoerd worden. Ze zal draaien rond de instrumenten en modaliteiten inzake het werkgelegenheidsbeleid en de sociale dialoog die bijdragen tot de strijd tegen de opwarming van de aarde en tot het creëren van groene banen: organisatie van de arbeidsduur, gezondheid/zekerheid, bevoegdheden, herstructureringen, enz. De studie zal ook de nadruk leggen op de bijzondere gevolgen voor de verschillende sectoren en zal goede praktijken halen uit de rest van Europa die voor België als inspiratie kunnen dienen, en dat in het licht van het volgende IPA.

6. Uitzendarbeid verbeteren

6.1. Omzetten van richtlijn 2008/104/CE

Vooreerst zal aandacht worden besteed aan de tijdige omzetting van de richtlijn 2008/104/EG betreffende de uitzendarbeid, die het Europees Parlement en de Raad op 19 november 2008 hebben aangenomen. De lid -staten dienen de nodige maatregelen te nemen om uiterlijk op 5 december 2011 aan de richtlijn te voldoen.

Op dit ogenblik voldoet de Belgische wetgeving reeds grotendeels aan de normen van deze richtlijn. Evenwel zal, met het oog op een correcte en volledige omzetting van de richtlijn, de regering in de loop van 2010 een wetsontwerp neerleggen in de Kamer dat de Belgische wetgeving inzake uitzendarbeid aanpast op die bepalingen van de richtlijn die nog niet in de interne wetgeving zijn opgenomen.

De betrokken richtlijn voorziet tevens in een verplichting voor elke lidstaat tot heroverweging van de nationale verbodsbepalingen en beperkingen op de inzet van uitzendkrachten.

De regering zal tegen de datum van 5 december 2011 een evaluatierapport overhandigen aan de Europese Commissie, waarin de resultaten van deze heroverweging van nationale verbodsbepalingen en beperkingen worden toegelicht.

De regering zal zich bij het opstellen van dit rapport laten leiden door de bevindingen die haar in dit verband zullen worden meegedeeld door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

qui se dérouleront dans la perspective de l'adoption de conclusions du Conseil, plusieurs études seront réalisées et l'une d'elles le sera pour le compte du SPF Emploi. Elle portera sur les instruments et modalités en matière de politique d'emploi et de dialogue social contribuant à lutter contre le réchauffement climatique et faire émerger les emplois verts: organisation du temps de travail, santé/sécurité, compétences, restructurations, etc. L'étude mettra également l'accent sur les implications particulières pour les différents secteurs et dégagera des bonnes pratiques observées en Europe afin de pouvoir également s'en inspirer en Belgique, y compris dans la perspective du prochain AIP.

6. Améliorer travail intérimaire

6.1. Transposition de la directive 2008/104/CE

L'attention sera tout d'abord consacrée à la transposition, dans le délai prévu, de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, que le Parlement européen et le Conseil ont adopté le 19 novembre 2008. Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour se conformer à ladite directive au plus tard le 5 décembre 2011.

Actuellement, la législation belge satisfait déjà en grande partie aux dispositions de cette directive. Cependant, en vue d'une transposition correcte et complète de la directive, le gouvernement déposera à la Chambre, dans le courant de 2010, un projet de loi qui adaptera la législation belge en matière de travail intérimaire aux dispositions de la directive qui ne sont pas encore insérées dans la législation interne.

La directive en question impose également à chaque État membre l'obligation de réexaminer les interdictions et restrictions nationales concernant le recours aux travailleurs intérimaires.

Le gouvernement transmettra un rapport d'évaluation à la Commission européenne au plus tard le 5 décembre 2011, commentant dans celui-ci les résultats de ce réexamen des dispositions d'interdiction et restriction nationales.

Lors de l'établissement de ce rapport, le gouvernement s'inspirera des conclusions qui lui seront communiquées dans ce contexte par les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail.

Dit verslag zal eveneens de resultaten van het onderzoek moeten opnemen dat door de Minister van Openbare diensten zal uitgevoerd worden. Immers, in de publieke sector, wordt het beroep doen op uitzendarbeid niet voor de statutaire werknemers toegestaan en voor de contractuele werknemers beperkt.

6.2. De wetgeving moderniseren

Tot slot zal de regering ook verder het dossier van de modernisering van de wetgeving inzake uitzendarbeid blijven opvolgen.

In dit kader en om ook kwetsbare doelgroepen toegang tot werk te kunnen geven, zullen we eveneens aan de sociale partners vragen om oplossingen te vinden om de inschakeling via interim te verbeteren en om de banden tussen de interim-sector en de arbeidsbemiddeling van werkzoekenden te versterken

De regering zal de resultaten afwachten van de onderhandelingen die de sociale partners dienaangaande hebben aangeknoopt, vooraleer verdere concrete acties te ondernemen. De situatie moet in de Nationale Arbeidsraad gedeblokkeerd worden en resultaten moeten voor het eind van het jaar 2009 bereikt zijn. Bij gebrek aan resultaten zullen de wetvoorstellen besproken worden.

V. MEER VEILIGHEID EN KWALITEIT IN HET WERK

1. De nationale strategie voor veiligheid en welzijn op het werk uitvoeren

Meer dan ooit zullen de strijd voor veiligheid, de vermindering van de arbeidsongevallen en het welzijn op het werk daadwerkelijke prioriteiten zijn.

Na nieuwe concrete invullingen in 2009, zal de nationale strategie voor veiligheid en welzijn het werk meer dan ooit ontplooid worden.

Het jaar 2010 zal de voortzetting van de uitvoering van de nationale strategie ter vermindering van de arbeidsongevallen zien.

De sociale partners in de schoot van de Nationale Arbeidsraad hebben hun advies betreffende deze strategie uitgebracht.

De opvolging en de permanente evaluatie van de Strategie zal gevoerd worden in samenwerking met de sociale partners in de schoot van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Ce rapport devra également intégrer les résultats de l'examen effectué par le Ministre de la fonction publique. En effet, dans la fonction publique, le recours au travail intérimaire n'est pas autorisé pour les travailleurs statutaires et est limité pour les travailleurs contractuels.

6.2. Modernisation de la législation

Le gouvernement poursuivra également la modernisation de la législation en matière de travail intérimaire.

Dans ce cadre, et afin de permettre un accès à l'emploi à un public plus fragilisé, nous demanderons aux partenaires sociaux de trouver des solutions consensuelles en vue d'augmenter la qualité des emplois, d'améliorer la réinsertion via l'intérim et de renforcer les liens entre le secteur de l'intérim et celui du placement des demandeurs d'emploi.

Le gouvernement attendra les résultats des négociations que les partenaires sociaux ont engagées à cet égard, avant d'entreprendre de futures actions concrètes. La situation doit être débloquée au Conseil National du travail et des résultats doivent être atteints avant la fin de l'année 2009. A défaut, les propositions de lois seront débattues et des initiatives gouvernementales seront prises.

V. PLUS DE SÉCURITÉ ET DE QUALITÉ DANS L'EMPLOI

1. Exécuter la stratégie nationale pour la sécurité et le bien-être au travail

Plus que jamais, la lutte pour la sécurité au travail, la diminution des accidents du travail et le bien être au travail constituent de réelles priorités.

Après de nouvelles concrétisations en 2009, la stratégie nationale pour la sécurité et le bien-être au travail sera plus que jamais déployée.

L'année 2010 verra la continuation de la mise en œuvre de la stratégie nationale en matière de réduction des accidents du travail.

Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail ont remis leur avis à propos de cette Stratégie.

Le suivi et l'évaluation permanente de la stratégie sera menée en collaboration avec les partenaires sociaux au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail.

1.1. De arbeidsomstandigheden verbeteren

1.1.1. De specifieke risico's verminderen

1.1.1.1. De psychosociale risico's

Door middel van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, heeft de wetgever in de welzijnwet van 4 augustus 1996 de verplichting voor de werkgevers om een beleid inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voeren, opgenomen.

Ten gevolge van de evaluatie van deze wet, werd ze gewijzigd door de wet van 10 januari 2007. Het doel ervan was de bestaande procedure op verschillende vlakken aan te passen, de rol van de vertrouwenspersonen en de interne preventieprocedure te versterken, de rol van de inspectie en van het gerecht en de ontslagprocedure te verduidelijken en meer aandacht te besteden aan de feiten gepleegd door derden. De verschuiving naar de preventie van de psychosociale risico's in het algemeen is ook een van de hoofdpunten van de wijziging.

De evaluatie van deze nieuwe bepalingen dringt zich op. Ze zal toevertrouwd worden aan een interuniversitair team. Het verslag zal voorgelegd worden aan de Nationale Arbeidsraad en aan het Parlement in het kader van de voorziene politieke evaluatie van de wet.

Het is anderzijds nodig het welzijn van de werknemers te verzekeren tijdens de crisis en bij crisissituaties zoals de herstructurering van ondernemingen.

We zijn van plan om dit gegeven te bestuderen samen met onze Europese partners en andere actoren.

1.1.1.2. Alcohol en drugs bestrijden

De CAO nr. 100 van de NAR van 1 april 2009 heeft tot doel de ondernemingen toe te laten het disfunctioneren op het werk te wijten aan het gebruik van alcohol en drugs aan te pakken, het te voorkomen en te verhelpen omwille van de eraan verbonden negatieve gevolgen zowel voor de werkgevers als voor de werknemers.

Deze CAO wenst de minimale voorwaarden vast te leggen waaraan een preventiebeleid inzake alcohol en drugs in de onderneming moet beantwoorden, met name wat betreft de door de werkgever te nemen maatregelen, de informatie en de vorming van de werknemers, de verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers, de rol van de preventieadviseurs, de uitwerking van het beleid in overleg en de periodieke evaluatie van dat beleid.

1.1. Améliorer les conditions de travail

1.1.1 Diminuer les risques spécifiques

1.1.1.1. Les risques psychosociaux

Par le biais de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, le législateur a introduit dans la loi sur le bien-être du 4 août 1996 l'obligation pour les employeurs de mener une politique en matière de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail.

Suite à l'évaluation de cette loi, elle a été modifiée par la loi du 10 janvier 2007. L'objectif était d'adapter la procédure existante sur plusieurs aspects, de renforcer le rôle des personnes de confiance et la procédure interne de prévention, de clarifier le rôle de l'inspection et de la justice et la procédure de licenciement et plus d'accorder plus d'attention pour les faits commis par des tiers. Le glissement vers la prévention dans le cadre des risques psychosociaux en général constitue aussi un des points forts de la modification.

L'évaluation de ces nouvelles dispositions s'impose. Elle sera confiée à une équipe interuniversitaire. Le rapport sera soumis au Conseil national du travail et au Parlement dans le cadre de l'évaluation politique prévue de la loi.

Par ailleurs, il est nécessaire de préserver le bien être des travailleurs pendant la crise et lors de situations de crise telles que les restructurations d'entreprises.

Il entre dans nos intentions d'étudier cet état de chose de concert avec nos partenaires européens et d'autres acteurs.

1.1.1.2. Lutter contre L'alcool et les drogues

La CCT n° 100 du CNT du 1^{er} avril 2009 vise à permettre d'aborder dans les entreprises le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, à le prévenir et à y remédier, en raison des conséquences négatives qui y sont liées tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

Cette CCT entend déterminer les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, notamment sur le plan des mesures à prendre par l'employeur, de l'information et de la formation des travailleurs, des obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs, du rôle des conseillers en prévention, de l'élaboration de la politique en concertation et de l'évaluation périodique de cette politique.

Deze CAO is echter enkel van toepassing op de privé sector. We zullen het initiatief nemen om de principes uit te breiden tot de publieke sector.

1.1.1.3. De bescherming van werknemers tegen brand verhogen

Na advies van de sociale partners en van de commissie "brand" binnen de FOD Binnenlandse Zaken zal een KB genomen worden in het kader van de Welzijnscode, die de reglementering opgesteld na de brand van de Innovation zal vervangen door het moderniseren.

1.1.1.4. Maatregelen nemen ten aanzien van de thermische omgeving

Na advies van de sociale partners zal een KB genomen worden. Dit besluit zal geen onderscheid meer maken tussen de temperatuurvoorwaarden van klimatologisch of technologische oorsprong. Men zal voortaan ook met comfortsituaties rekening houden.

1.1.1.5. De toestand voor de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen verbeteren

De wetgeving betreffende de veiligheid en de gezondheid op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen blijft zeer complex ondanks meervoudige wijzigingen met name in 2002, 2005, 2006 en 2007.

Het blijkt dat het probleem vooral acuut is bij de bouw van particuliere woningen. Evaluaties tonen aan dat dit over het algemeen het geval is voor heel Europa.

De veiligheid op de bouwerven vereist niettemin dat coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid hun rol verder zouden vervullen, maar wel op een passende en efficiënte manier.

Een evaluatie werd op vraag van de Europese Commissie uitgevoerd. Aanbevelingen zullen vermoedelijk in de loop van 2010 door middel van een gids door de Commissie overgenomen worden.

Het ligt in onze bedoeling deze reglementering volledig te herzien ten einde de reglementering meer leesbaar en dichter bij de richtlijn te brengen. In dit opzicht zullen we ons inspireren op de evaluaties op Europees niveau. Het probleem van de kleine erven zal een oplossing moeten vinden met inachtneming van de geest van de richtlijn.

De verantwoordelijkheden van de verschillende actoren zoals de opdrachtgevers en de bouwdirecties zullen uitgeklaard moeten worden.

Cette CCT n'est cependant applicable qu'au secteur privé. Nous prendrons l'initiative en vue d'étendre les principes de la CCT au secteur public.

1.1.1.3. Renforcer la protection des travailleurs contre l'incendie

Après avis des partenaires sociaux et de la commission "incendie" au sein du SPF Intérieur, un arrêté royal sera pris dans le cadre du code sur le bien-être remplaçant en la modernisant la réglementation adoptée suite à l'incendie de l'Innovation.

1.1.1.4. Prendre des mesures relatives aux ambiances thermiques

Après avis des partenaires sociaux, un arrêté royal sera pris. Cet arrêté ne fera plus la distinction entre les conditions de température d'origine climatique ou technologique. On tiendra dorénavant aussi compte des conditions de confort.

1.1.1.5. Améliorer la situation pour les chantiers temporaires ou mobiles

La législation en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles reste très complexe, malgré des changements multiples notamment en 2002, 2005, 2006 et 2007.

Il semble que le problème soit particulièrement aigu pour la construction de logements particuliers. Des évaluations démontrent que cet état de chose est généralisé dans toute l'Europe.

Il n'empêche que la sécurité sur les chantiers impose que des coordinateurs en matière de sécurité et de santé continuent à assumer leur rôle, mais de façon adéquate et efficace.

Une évaluation a été faite à la demande de la Commission européenne. Des recommandations seront probablement reprises par la Commission dans un guide dans le courant de 2010.

Il rentre dans nos intentions d'entièrement revoir cette réglementation en vue de rendre la réglementation plus lisible et plus proche de la directive. A cet égard nous nous inspirerons des évaluations au niveau européen. Le problème des petits chantiers devra trouver une solution dans le respect de l'esprit de la directive.

Les responsabilités des différents acteurs tels que maîtres d'ouvrage et d'œuvre devront être clarifiées.

De kwaliteit van de coördinatoren zal gegarandeerd worden door de invoering van een certificatiesysteem.

1.1.1.6. De waakzaamheid ten aanzien van de gevaarlijke producten versterken

Het implementeren van de Europese Verordening REACH zal gebeuren in samenwerking met de andere bevoegde federale en gewestelijke instanties. De uitwerking zal gebaseerd zijn op de aanbevelingen van het Europees Agentschap voor chemische stoffen en met eerbied voor onze basisopdrachten inzake bescherming van de werknemers.

1.1.1.7. De opkomende risico's het hoofd bieden

De technologische evolutie en de veranderingen in de wereld van het werk induceren nieuwe soorten van beroepsrisico's. We voorzien een aantal acties ten einde het debat te voeden om aan deze nieuwe uitdagingen het hoofd te bieden.

A. De nanotechnologie

Nanowetenschap en nanotechnologie behandelen de studie en de ontwikkeling van nanodeeltjes (en nanomaterialen), deeltjes met zeer kleine afmetingen (minder dan 100 nanometer). Ze leiden tot veelbelovende ontwikkelingen in de geneeskunde, de volksgezondheid, de landbouw, de industrie, de voeding en de milieutechnologie.

Deze nanodeeltjes zijn bijzonder reactief. Ze bezitten bijzondere chemische en oppervlakte-eigenschappen en volgen niet de wetten van de klassieke mechanica.

We zijn van plan de specifieke risico's voor de werknemers die door de nanotechnologie meegebracht worden te objectiveren, een publiek debat samen met de wetenschappers, sociale partners, preventiedeskundigen te voeren en de nodige te nemen maatregelen om aan deze risico's het hoofd te bieden, te bestuderen.

B. De voorbereiding op crisissituaties

De problemen met de A/H1N1 griep hebben ons gevoelig gemaakt voor het feit dat de ondernemingen tijdens crisisperiodes verder moeten kunnen functioneren met eerbied van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. De ondernemingen moeten aangespoord worden om een Business Continuity Planning uit te werken.

La qualité des coordinateurs sera garantie par l'introduction d'un système de certification.

1.1.1.6. Renforcer la vigilance face aux produits dangereux

La mise en œuvre du Règlement européen REACH sera réalisée en collaboration avec les autres instances fédérales et régionales compétentes. La réalisation se basera sur les recommandations de l'agence européenne des produits chimiques et dans le respect de nos missions fondamentales de protection des travailleurs.

1.1.1.7. Faire face aux risques émergents

L'évolution technologique et les changements dans le monde du travail induisent de nouveaux types de risques professionnels. Nous avons l'intention d'entamer plusieurs actions en vue d'alimenter le débat afin de faire face à ces nouveaux défis.

A. La nanotechnologie

La nanoscience et la nanotechnologie traitent de l'étude et du développement de nanoparticules (et nanomatériaux), particules de très petites dimensions (inférieure à 100 nanomètres). Elles mènent à des développements prometteurs dans la médecine, la santé publique, l'agriculture, l'industrie, l'alimentation et la technologie de l'environnement.

Ces nanoparticules sont particulièrement réactives. Elles possèdent des propriétés chimiques et de surface particulières et ne suivent pas les lois de la mécanique classique.

Il entre dans nos intentions d'objectiver les risques spécifiques pour les travailleurs, induits par la nanotechnologie, de mener un débat public associant scientifiques, partenaires sociaux, experts de la prévention et d'étudier les mesures à prendre afin de faire face à ces risques.

B. La préparation aux situations de crise

Le problème de la grippe A/H1N1 nous a rendu sensible au fait que les entreprises doivent pouvoir continuer à fonctionner en périodes de crise dans le respect de la sécurité et de la santé des travailleurs. Les entreprises doivent être incitées à mettre en place un Business Continuity Planning.

1.1.2. De werknemers uit risicogroepen als doelgroep nemen

1.1.2.1. De oudere werknemers als doelgroep nemen

A. Financiering en aanpassing van de arbeidspost

De reglementering betreffende het welzijn op het werk voorziet de aanpassing van de werkposten van bepaalde werknemers die voor hun werkpost ongeschikt worden. De werkgever is echter niet verplicht ze aan te passen noch ander werk voor te stellen indien dit niet objectief of technisch mogelijk is.

In de praktijk is het echter zeldzaam dat de werkgever en de werknemer een oplossing vinden om de werknemer aan het werk te houden.

Het Ervaringsfonds voorziet toelagen voor de aanpassing van de arbeidsomstandigheden aan oudere werknemers. Deze kan tussenkomen daar waar andere toelagen (zoals bijvoorbeeld outplacementfondsen) niet mogelijk of onvoldoende zijn.

We zullen nog meer de aandacht trekken op deze mogelijkheid van het Fonds

B. Evaluatie en aanpassing van de maatregelen van het Ervaringsfonds

De evaluatie van het Ervaringsfonds zal tegen eind 2009 beschikbaar zijn. Ten gevolge van deze evaluatie zullen we aanpassingen aan de reglementering voorstellen.

1.1.2.2. De uitzendkrachten

Een nieuw besluit dat het koninklijk besluit van 19 februari 2002 betreffende de veiligheid en de gezondheid van de uitzendkrachten vervangt, zal genomen worden.

De werkpostfiche zal herzien worden. Het nieuwe besluit zal het gezondheidstoezicht en de verdeling van de verantwoordelijkheden terzake tussen uitzendonderneming en gebruiker reorganiseren. Een centrale databank zal samengesteld worden uit de gegevens van elke uitzendkracht die aan het gezondheidstoezicht onderworpen is.

1.1.2.3. De preciaire werknemers

Outsourcing en een beroep doen op onderaanneming zijn een wezenlijk onderdeel geworden van een moderne economische bedrijfsvoering. Een mogelijk neveneffect daarvan is een toenemende verschuiving van allerlei

1.1.2 . Cibler les groupes de travailleurs à risque

1.1.2.1. cibler Les travailleurs âgés

A. Financement des adaptations du poste de travail

La réglementation sur le bien-être au travail prévoit l'adaptation des postes de travail en faveur de certains travailleurs devenus inaptes pour leur poste de travail. L'employeur n'est cependant pas obligé de l'adapter ni de proposer un autre emploi si cela n'est pas objectivement ou techniquement possible.

Dans la réalité, il est cependant rare que l'employeur et le travailleur trouvent une solution pour que le travailleur reste au travail.

Le Fonds de l'Expérience Professionnelle prévoit des subventions pour l'adaptation des conditions de travail aux travailleurs âgés. Celui-ci peut intervenir là où d'autres subventions (des fonds de reclassement notamment) ne sont pas possibles ou insuffisantes.

Nous attirerons davantage l'attention sur cette opportunité du Fonds.

B. Evaluation et adaptation des mesures du Fonds d'Expérience professionnelle

L'évaluation du Fonds d'expérience professionnelle sera disponible fin 2009. Suite à cette évaluation nous proposerons des adaptations de la réglementation.

1.1.2.2. Les travailleurs intérimaires

Un nouvel arrêté remplaçant l'arrêté royal du 19 février 1997 relatif à la sécurité et la santé des intérimaires sera pris.

La fiche de poste de travail sera revue. Le nouvel arrêté réorganisera la surveillance de santé et la répartition des obligations à cet égard entre entreprise intérimaire et utilisateur. Une base de données centralisée sera constituée des données de chaque intérimaire soumis à la surveillance de santé. L'arrêté réorganisera les coûts de la surveillance de la santé.

1.1.2.3. Les travailleurs précaires

L'outsourcing et le recours à la sous-traitance sont devenus une partie intégrante d'une gestion d'entreprise économique moderne. Un effet secondaire possible en est le glissement accru d'une série de tâches qui

arbeidsstaken die onder behoorlijke omstandigheden werden uitgevoerd – zowel op sociaal gebied als op het gebied van veiligheid en bescherming van de gezondheid naar mogelijks preciaire arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. De toenemende internationalisering van de arbeidsmarkt versterkt deze evolutie aanzienlijk.

De vraag moet worden gesteld of de huidige arbeidsreglementering, de werking van de externe preventiediensten van de toezichthoudende inspectie en voldoende zijn aangepast aan deze nieuwe arbeidswereld.

De reglementering is vooral afgestemd op de klassieke situatie van werknemers die elke dag naar dezelfde arbeidsplek gaan en er hetzelfde werk doen in doorgaans behoorlijk gecontroleerde omstandigheden. Onderaanneming, uitzendarbeid, tijdelijke contracten, ter beschikkingstelling, schijnzelfstandigen en andere nieuwe arbeidsvormen spelen in op de vraag naar flexibiliteit. De reglementering voorziet reeds in een aantal bepalingen die specifiek betrekking hebben op bepaalde meer kwetsbare groepen werknemers. Maar de nieuwe arbeidswereld vereist een meer aangepaste benadering.

Een evaluatie van de huidige welzijnswetgeving moet gebeuren in deze optiek. Dit is ook het geval voor de inspectiediensten die hun strategie moeten evalueren in functie van deze nieuwe realiteit.

De externe preventiediensten moeten meer aandacht besteden aan de preciaire arbeidssituaties, in het bijzonder in de KMO's.

We moeten voorkomen dat de toenemende concurrentie zou leiden tot een toenemende opsplitsing in een duale arbeidswereld.

We nemen ons voor een stand van zaken op te maken ten einde nodige initiatieven te kunnen nemen.

1.2. De sensibilisatie en de begeleiding van werkgevers en werknemers versterken

1.2.1. De toestand in de kleine en middelgrote ondernemingen verbeteren

Het implementeren van de reglementering betreffende het welzijn op het werk in de kleine en middelgrote ondernemingen is niet optimaal.

Elke onderneming ongeacht haar grootte zijn ertoe gehouden een beleid inzake het welzijn van hun werknemers te voeren. Een belangrijk onderdeel van dit beleid bestaat uit de risicoanalyse en het nemen van maatregelen ter preventie van de beroepsrisico's.

sont réalisées dans des conditions acceptables – tant au niveau social qu'au niveau de la sécurité et de la protection de la santé - vers des conditions de travail précaires. L'internationalisation du marché du travail renforce grandement cette évolution.

La question est de savoir si la réglementation du travail actuelle, le fonctionnement des services de prévention externes ainsi que de l'inspection sont suffisamment adaptés à ce nouveau monde du travail.

La réglementation est surtout axée sur la situation classique des travailleurs qui se rendent chaque jour au même poste de travail et y font le même travail dans des circonstances qui sont en général relativement bien contrôlées. La sous-traitance, le travail intérimaire, les contrats temporaires, les mises à disposition, les faux indépendants et autres nouvelles formes de travail s'inscrivent dans une demande accrue de flexibilité. La réglementation prévoit déjà une série de dispositions qui se rapportent de façon spécifique à certains groupes de travailleurs vulnérables. Mais le monde du travail moderne requiert une approche plus adaptée.

Une évaluation de la réglementation sur le bien-être actuelle doit être menée dans cette optique. Il en va de même pour les services d'inspection qui doivent évaluer leur stratégie en fonction de cette nouvelle réalité.

Les services externes doivent accorder plus d'attention aux situations de travail précaires, en particulier dans les PME.

Nous devons éviter qu'une concurrence croissante ne mène à un fractionnement accru vers un monde du travail dual.

Nous nous proposons de faire un état de la situation afin de pouvoir prendre les initiatives qui s'imposent.

1.2. Renforcer la sensibilisation et l'accompagnement des employeurs et des travailleurs

1.2.1. Améliorer la situation dans les petites et moyennes entreprises

La mise en œuvre de la réglementation en matière de bien-être au travail dans les petites et moyennes entreprises n'est pas optimale.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, sont tenues de mener une politique de bien-être de leurs travailleurs. Une importante composante de cette politique est l'analyse des risques et la prise de mesures de prévention des risques professionnels.

De meest voorkomende problemen zijn het ontbreken van de risicoanalyses en een beperkte tussenkomst van de externe preventiediensten vooral gericht op de medische aspecten.

De KMO's hebben anderzijds een slechte perceptie van het rendement of de financiële kost van de preventiemaatregelen, die zich vertaalt in een gebrek aan middelen bestemd voor de verbetering van het welzijn van hun werknemers.

We zijn van plan initiatieven te nemen om de KMO's te ondersteunen bij de risicoanalyse door het ter beschikkingstelling van specifieke instrumenten:

De bestaande instrumenten verderzetten en ze nog beter aanpassen aan de KMO's;

Voorbeelden van goede praktijken ter beschikking van de KMO's stellen;

Specifieke modellen van arbeidspostenanalyses ter beschikking van KMO's stellen.

Met dit doel zal het kenniscentrum BeSWIC op zijn website (www.beswic.be/nl) voorbeelden van goede praktijken en voorbeelden van arbeidspostenanalyses die gevalideerd zijn door de administratie in samenwerking met de betrokken sociale partners, publiceren. Analyse instrumenten zullen overigens aangepast worden aan de sectoren in samenwerking met de betrokken sociale partners. Benchmarking met andere landen van de Europese Unie zal nagestreefd worden.

Mijn administratie zal sensibilisatieacties ondernemen door de representatieve middenstandsorganisaties zelf, ondersteunen

1.2.2. De externe preventiediensten versterken

De werking van de externe diensten geeft geen voldoening, meer bepaald in de kleine en middelgrote ondernemingen. Hun financiering steunt teveel op het gezondheidstoezicht. Ze zet de werkgevers niet aan tot het voeren van een beleid van preventie van beroepsrisico's.

Het huidige activiteitenverslag van de externe diensten laat niet toe hun werking efficiënt te evalueren. Dit verslag zal dus herzien worden.

De werking, de opdrachten en de financiering van de externe diensten zullen geëvalueerd en aangepast worden in overleg met alle betrokken actoren.

Les problèmes généralement rencontrés sont l'absence d'analyse des risques ainsi qu'une intervention limitée des services externes de prévention principalement axée sur les aspects médicaux.

Les PME ont par ailleurs une mauvaise perception du rendement ou du coût financier des mesures de prévention qui se traduit par un manque de moyens mis en œuvre pour améliorer le bien-être de leurs travailleurs.

Nous avons l'intention de prendre des initiatives en vue de soutenir les PME dans l'analyse des risques par la mise à leur disposition d'instruments spécifiques:

Continuer et adapter encore mieux aux PME les instruments existants;

Mettre des exemples de bonnes pratiques à la mise à disposition des PME;

Mettre des modèles d'analyse de poste de travail spécifiques à la disposition des PME.

A cet effet, le centre de connaissances BeSWIC publiera sur son site (www.beswic.be/fr) des exemples de bonnes pratiques ainsi que des exemples d'analyse de postes de travail validés par l'administration en collaboration avec les partenaires sociaux concernés. Des outils d'analyse seront par ailleurs adaptés aux secteurs en collaboration avec les partenaires sociaux concernés. Un benchmarking avec les autres pays de l'Union européenne sera recherché.

Mon administration soutiendra des actions de sensibilisation menées par les organisations représentatives des classes moyennes mêmes.

1.2.2. Renforcer les services externes de prévention

Le fonctionnement des services externes ne donne pas satisfaction, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Leur financement est trop axée sur la surveillance de la santé. Il n'incite pas les employeurs à mener une politique de prévention des risques professionnels.

Le rapport actuel des activités des services externes ne permet d'évaluer efficacement leur fonctionnement. Ce rapport sera donc revu.

Le fonctionnement, les missions et le financement des services externes seront évalués et réformés en concertation avec tous les acteurs concernés.

1.2.3. De opleiding van de preventieadviseurs versterken

De opleiding van de preventieadviseurs werd in stappen opgezet (preventieadviseur ergonom, arbeidshygiënist en psychosociale factoren; preventieadviseur veiligheid).

Problemen met de praktische toepassing van deze reglementering werden vastgesteld.

Overleg zal gevoerd worden met de betrokken partijen zoals de organisatoren, de verenigingen van preventieadviseurs, de gemeenschappen en de sociale partners ten einde te komen tot een duurzame oplossing

1.2.4. De problematiek van de eerste werknemer in kaart brengen

Mensen die hun eerste werknemer aanwerven zijn onderworpen aan verplichtingen betreffende het welzijn van de werknemers die zwaar kunne lijken op een korte termijn (risicoanalyse, gezondheidstoezicht, onderzoek van eventuele zware ongevallen, enz).

Het gat hier onder anderen over stagiairs, leerlingen, uitzendkrachten (waarop zou beroep gedaan worden zonder dat er vaste werknemers zouden zijn), werknemers met een overeenkomst van beperkte of onbeperkte duur.

Het ligt in onze bedoeling de zaak te onderzoeken en initiatieven te nemen ten einde eventuele beperkingen voor het aanwerven van deze "eerste" werknemer te vermijden.

1.2.5. Inspectie en sensibilisatie combineren

De controle van de reglementering betreffende het welzijn op het werk is gericht op zogenaamde gewone bezoeken aan ondernemingen, op klachtenbehandelingen, op antwoorden op verzoeken van gerechtelijke overheden,...

Recenter is er een specifieke aanpak bijgekomen gebaseerd op inspectiecampagnes die hetzij bepaalde sectoren, hetzij specifieke thema's dekken. Deze aanpak werd in 2008 opgestart.

De campagnes die een trimester bestrijken zijn een combinatie van sensibilisatie en de eigenlijke inspectie. Het is een instrument dat gebruikt wordt om een nieuwe reglementering kenbaar te maken, om de implementatie of de doeltreffendheid van een wetgeving na te gaan,

1.2.3. Renforcer la formation des conseillers en prévention

La formation des conseillers en prévention a été mise en place par étapes (conseiller en prévention en ergonomie, en hygiène du travail et en risques psychosociaux; conseiller en prévention en sécurité).

On a constaté des problèmes quant l'application pratique de cette réglementation.

Une concertation sera menée avec les parties concernées telles que les organisateurs, les associations de conseillers en prévention, les communautés et les partenaires sociaux afin d'apporter une solution durable.

1.2.4. Appréhender la problématique du premier travailleur

Les personnes qui engagent leur premier travailleur sont soumises à des obligations en matière de bien-être des travailleurs qui peuvent sembler lourdes dans un court terme (analyse des risques, surveillance de la santé, analyse d'accidents graves éventuels,...).

Il s'agit en d'autres de stagiaires, d'apprentis, d'intérimaires (auxquels on ferait appel sans qu'il n'y aie de travailleurs fixes), de travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Il entre dans nos intentions d'étudier la chose et de prendre des initiatives afin d'éviter des obstacles éventuels à l'embauche de ce "premier" travailleur.

1.2.5. Combiner inspection et sensibilisation

Le contrôle de la réglementation en matière de bien-être au travail s'articule autour des visites d'inspection dites normales aux entreprises, de traitement de plaintes, de la réponse à des demandes des autorités judiciaires,...

Plus récemment est venue s'ajouter une approche particulière basée sur des campagnes d'inspection couvrant soit des secteurs bien déterminés soit des thèmes précis. Cette approche a été initiée en 2008.

Les campagnes couvrant un trimestre sont une combinaison de sensibilisation et d'inspection proprement dite. Il s'agit d'un outil utilisé pour faire connaître une nouvelle législation, pour tester la mise en œuvre ou l'efficacité d'une législation, ou mettre en évidence des

of vermoede problemen zichtbaar te maken. Deze campagnes kunnen nationaal of regionaal zijn.

Voor elke nationale campagne, worden een reeks middelen in werking gesteld opdat de campagne optimaal succes zou kennen binnen de doelstellingen die vooropgesteld zijn:

Keuze van een sector met een hoog risico, met een eigen, problematiek, een bron van veel zware ongevallen of veelvuldige beroepsziekten;

Opzetten van een test binnen een regionale directie. Elke regionale directie was of zal piloot van een campagne zijn in 2009 of 2010, met de steun van een reflectiegroep: "community of practice" of netwerk;

Sensibilisatie van de actoren uit de sector, met name de beroepsfederaties, de preventieadviseurs van de externe diensten voor preventie en bescherming;

Publiceren van een persmededeling twee maand vóór de campagne ter attentie van de beroepspers een persmededeling voor het grote publiek in het begin van de campagne;

Opleiding van de inspecteurs betreffende zowel de reglementering als de gebruikte inspectietechniek en de ter beschikking gestelde instrumenten;

Bezoek van een representatief staal van ondernemingen van dezelfde soort in een beperkte tijdsduur;

Inzameling, verwerking van de resultaten, voorstel tot follow-up van de sector of van de campagne;

Opstelling van een campagneverslag.

In 2009 werden vier campagnes gevoerd:

Trillingen (1ste trimester);

Uitzendsector (2de trimester);

Bouwpromotoren en onderaannemers (3de trimester);

Garagesector (4de trimester).

In 2010, zijn vier andere campagnes geprogrammeerd:

Houtsector (1ste trimester);

Openbare opdrachtgevers in de bouwsector (2de trimester);

problèmes supposés. Ces campagnes peuvent être nationales ou régionales.

Pour chaque campagne nationale, un ensemble de moyens sont mis en œuvre pour que la campagne réussisse au mieux dans les objectifs qui sont fixés:

Choix d'un secteur à risque élevé, avec une problématique particulière, source de nombreux accidents graves et de multiples maladies professionnelles;

Réalisation d'un test dans une direction régionale. Chaque direction régionale a été ou sera pilote d'une campagne en 2009 ou en 2010, avec le soutien d'un groupe de réflexion: communauté de pratique ou réseau;

Sensibilisation des acteurs du secteur, notamment les fédérations professionnelles, les conseillers en prévention des services externes de prévention et de protection;

Edition d'un communiqué de presse deux mois avant la campagne, à l'intention des journaux professionnels ainsi que d'un communiqué de presse grand public au début de la campagne;

Formation des inspecteurs, relative tant à la législation qu'à la technique d'inspection employée et aux outils mis à disposition;

Visite d'un échantillon représentatif d'entreprises du même type dans un laps de temps déterminé;

Récolte, traitement des résultats, proposition de suivi du secteur ou de la campagne;

Rédaction d'un rapport de campagne.

En 2009, quatre campagnes ont été menées:

Vibrations (1^{er} trimestre);

Secteur de l'intérim (2e trimestre);

Promoteurs immobiliers et sous traitants (3e trimestre);

Secteur des garages (4e trimestre).

En 2010, quatre autres campagnes sont programmées:

Secteur du bois (1^{er} trimestre);

Maîtres d'ouvrage publics dans la construction (2^{ème} trimestre);

Gevaarlijke producten in de KMOs (3de trimester);

Externe Diensten voor de Technische Controles en verhuurders van hijswerktuigen (4de trimester).

Bovendien zal de inspectie zich verder inschrijven in campagnes gevoerd in samenwerking met het Europese SLIC (Senior Labor Inspectors Committee – Comité van Hoge Functionarissen van de Arbeidsinspectie) of het NAVB (Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf).

Deze campagnes hebben betrekking op de meest gevaarlijke sectoren waar de arbeidsongevallen en de beroepsziekten het meest frequent zijn.

De gemeenschappelijke campagnes met het NAVB worden in twee fasen gevoerd. Het NAVB neemt de eerste op zich en heeft tot doel de informatie en de sensibilisatie van de werkgevers en werknemers van de betrokken activiteit. De tweede fase bestaat uit een follow-up door de inspectie die al haar bevoegdheden in functie van de vastgestelde toestand gebruikt.

In 2007 werd een campagne over de dakwerken gevoerd. In 2008 was het de beurt aan de wegenwerken, en in 2009 de afwerking.

In 2010 zal de inspectie de follow-up van de campagnes van de voorbije jaren doen omwille van het relatief hoge aantal vastgesteld inbreuken en van ernstige arbeidsongevallen die bij die activiteiten voorgevallen zijn.

Twee campagnes werden in 2007 en 2008 in het kader van de SLIC gevoerd.

Het thema van deze campagnes was het manueel hanteren van lasten. Deze campagnes werden in 25 Europese landen gevoerd.

In 2007 werd de campagne in de sector van de gezondheidszorg en de transportsector gevoerd. In 2008, was het doelgroep de bouwsector en de detailhandel.

Voor 2010 zal de inspectie de problematiek van de gevaarlijke producten in de KMOs aanpakken. De nationale campagne zal in deze Europese campagne geïntegreerd worden.

1.3. Preventie en vergoeding van beroepsziekten verbeteren

Naast de belangrijke opdracht met het oog op een adequate, correcte en kwaliteitsvolle vergoeding van

Produits chimiques dans les PME (3e trimestre);

Services Externes de Contrôle technique et loueur d'engins de levage" (4e trimestre).

De plus l'inspection continuera à s'inscrire dans des campagnes menées en collaboration avec le SLIC européen (Senior Labor Inspectors Committee – Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail) ou le CNAC. (Comité National d'Action pour la Sécurité et l'Hygiène dans la Construction).

Ces campagnes visent les secteurs les plus dangereux où les accidents de travail et les maladies professionnelles sont les plus nombreux.

Les campagnes communes avec le CNAC se déroulent en deux phases. La première qui est prise en charge par le CNAC a pour objectif l'information et la sensibilisation des employeurs et travailleurs de l'activité concernée. La seconde phase consiste en un suivi par l'inspection en usant de tous les pouvoirs de celle-ci en fonction de la situation constatée.

En 2007, a eu lieu une campagne sur travaux de toiture. En 2008 les travaux de voirie furent abordés, en 2009 les travaux de finition.

En 2010 l'inspection se chargera du suivi des campagnes entamées les années précédentes en raison du nombre relativement élevé des infractions relevées ainsi que d'accidents graves survenus dans les activités concernées.

Deux campagnes nationales ont été menées en 2007 et en 2008 dans le cadre du SLIC

Le thème de ces campagnes était la manutention manuelle de charges. Ces campagnes se sont déroulées dans 25 pays européens.

En 2007 cette campagne a été menée dans le secteur des soins de santé et le secteur des transports. En 2008, les secteurs de la construction et de la distribution de détail étaient les secteurs ciblés.

Pour 2010 l'inspection abordera la problématique des produits dangereux dans les PME. La campagne nationale sera intégrée dans cette campagne européenne.

1.3. Améliorer la prévention et l'indemnisation des maladies professionnelles

Outre son importante mission d'indemnisation adéquate, correcte et de qualité des maladies

beroepsziekten, heeft het Fonds voor de beroepsziekten een zo mogelijk nóg belangrijkere rol in de voorkoming ervan.

Als minister van Werk sluit het aspect preventie van beroepsrisico's daarenboven naadloos aan bij mijn bevoegdheidsdomein. Voor de komende jaren, zou ik de samenwerking en de synergieën tussen de diverse actoren van het preventiebeleid als rode draad willen hanteren.

De Nationale Strategie inzake Welzijn op het werk biedt daartoe trouwens de ideale gelegenheid.

1.3.1. Een betere begeleiding in het gezondheidstoezicht van de werknemer, vanaf de stage in de onderneming tot na de actieve loopbaan.

Het medisch toezicht van leerlingen/studenten die stage lopen in een onderneming was tot voor kort een heikel punt. Door de ten laste name (onder bepaalde voorwaarden) van een gedeelte van de kosten door het Fonds voor de beroepsziekten, krijgen jaarlijks ongeveer 50 000 stagiairs het medisch toezicht waar ze recht op hebben, óók al is hun blootstelling aan bepaalde risicofactoren slechts van korte duur.

In 2010 zal de ten laste name door het Fonds voor de beroepsziekten nog worden uitgebreid tot een aantal technische prestaties die nodig blijken om een zo groot mogelijke preventie van potentiële beroepsziekten na te streven.

Voor werknemers die gedurende hun loopbaan aan het medisch toezicht werden onderworpen, is het logisch en wenselijk dat zij na het einde van de blootstelling, en op vrijwillige basis, verder medisch zouden worden opgevolgd.

Dit voortgezet gezondheidstoezicht is evenwel slechts zinvol voor het soort risico dat zich niet onmiddellijk tijdens de blootstelling, maar slechts na verloop van tijd manifesteert. Ook moet dit voortgezet gezondheidstoezicht op medisch vlak zinvol zijn. Het moet m.a.w. een toegevoegde waarde kunnen bieden aan de gezondheid van de (niet meer actieve) werknemer. Vanuit deze evidence-based benadering is het daarom noodzakelijk om alle actoren optimaal te laten samenwerken.

professionnelles, le Fonds des maladies professionnelles a peut-être un rôle plus important encore à jouer au niveau de la prévention de celles-ci.

En ma qualité de ministre de l'Emploi, l'aspect prévention des risques professionnels fait en outre partie intégrante de mon domaine de compétences. Dans les prochaines années, je souhaite que la collaboration et les synergies entre les différents acteurs de la politique de prévention servent de fil rouge à mon action en la matière.

La Stratégie nationale en matière de bien-être au travail constitue d'ailleurs l'occasion idéale pour la mise en place de cette collaboration.

1.3.1 Un meilleur accompagnement de la surveillance de la santé des travailleurs, depuis le stage en entreprise jusqu'au-delà de la vie active.

La surveillance médicale des apprentis et étudiants qui effectuent un stage en entreprise était jusqu'il y a peu un point délicat. Par la prise en charge d'une partie des coûts (sous certaines conditions) par le Fonds des maladies professionnelles, 50 000 stagiaires environ bénéficient chaque année de la surveillance médicale à laquelle ils ont droit, même si leur exposition à certains facteurs de risque n'est que de courte durée.

En 2010, la prise en charge par le Fonds des maladies professionnelles sera encore étendue à une série de prestations techniques qui s'avèrent nécessaires pour améliorer autant que possible la prévention de maladies professionnelles potentielles.

S'agissant des travailleurs ayant été soumis à la surveillance médicale durant leur carrière, il est logique et souhaitable qu'ils fassent encore l'objet d'un suivi médical après la fin de l'exposition, sur une base volontaire.

Cette surveillance prolongée de la santé n'a toutefois de sens que pour les risques dont les effets ne se manifestent pas immédiatement, au moment de l'exposition, mais à plus long terme. Cette surveillance prolongée de la santé doit également être utile sur le plan médical. En d'autres termes, elle doit offrir une valeur ajoutée pour la santé du travailleur (ayant quitté la vie active). Dans le cadre de cette approche factuelle, il est nécessaire que tous les acteurs collaborent de manière optimale.

1.3.2. Synergieën inzake gezondheid en welzijn van de werknemer ontwikkelen

Voor het Fonds voor de beroepsziekten is de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een belangrijke partner. Hij/zij doet aangifte van de beroepsziekte en kan de werknemer wijzen op het nut om een aanvraag tot vergoeding in te dienen. Het is dan ook noodzakelijk dat het Fonds voor de beroepsziekten op regelmatige basis in contact treedt met de Belgische Vereniging van Arbeidsgeneesheren of met CoPrev (als koepelvereniging van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk) om in constant overleg samen aan preventie van beroepsziekten te werken. Het regelmatig overleg met andere actoren (FOD WASO, Hoge Raad Preventie en Bescherming op het werk, Prevent,...) moet er eveneens toe leiden dat overlapping zoveel als mogelijk wordt vermeden en dat op de meest accurate wijze aan preventie wordt gedaan. Het thema is immers te belangrijk om het over te laten aan de eigen benadering van eenieder die erbij is betrokken.

Vanuit de Nationale Strategie inzake Welzijn op het werk zal dan ook door verschillende actoren “maatwerk” worden afgeleverd om de best passende preventieve actie aan te bieden, afhankelijk van elk apart risico.

1.3.3. De onderaangifte in het kader van beroepsziekten bestrijden

Het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ) zal onderzoeken of er geen sprake is van onderaangifte van beroepsziekten. Volgens de reglementering over de beroepsziekten moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer elke beroepsziekte, aangegeven zowel aan de raadgevende geneesheer van het FBZ als aan de geneesheer-arbeidsinspecteur. In de praktijk blijkt echter dat deze verplichting niet nageleefd wordt zodat de opsporing van beroepsziekten moeilijk blijft. De reden van deze onderverklaring is misschien dat de aangifte ook aan de inspectie moet gedaan worden. Indien dit het geval zou zijn, zullen maatregelen moeten genomen worden.

Daarnaast zal het FBZ onderzoeken hoe de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer geïnformeerd kan worden van de gevolgen van zijn aangifte rekening houdend met de privacy.

Tenslotte zal het FBZ een elektronisch aangifteformulier ontwikkelen zoals thans het geval is voor de arbeidsongevallen met het oog op een betere informatie-uitwisseling tussen het FBZ en de arbeidsgeneeskunde.

1.3.2 Développer les synergies en matière de santé et de bien-être des travailleurs

Le conseiller en prévention-médecin du travail est un partenaire important du Fonds des maladies professionnelles. Il/elle déclare les maladies professionnelles et peut attirer l'attention du travailleur sur l'utilité de l'introduction d'une demande d'indemnisation. Il est par conséquent nécessaire que le Fonds des maladies professionnelles entretienne des contacts réguliers avec l'Association professionnelle belge des médecins du travail ou avec CoPrev (l'organisation qui regroupe les services externes de prévention et de protection au travail), afin que la prévention des maladies professionnelles fasse l'objet d'une concertation permanente. Une concertation régulière avec d'autres acteurs (SPF ETCS, Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, Prevent,...) doit également permettre d'éviter autant que possible le chevauchement des activités des uns et des autres et permettre de faire de la prévention avec la plus grande précision. Ce thème est en effet trop important pour être laissé à l'appréciation individuelle de chacun des acteurs impliqués.

Dans le cadre de la Stratégie nationale en matière de bien-être au travail, différents acteurs effectueront donc du travail “sur mesure”, afin de proposer l'action préventive la mieux appropriée à chaque risque particulier.

1.3.3. Lutter contre les sous déclarations dans le cadre des maladies professionnelles

Le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) examinera s'il n'est pas question de sous-déclaration des maladies professionnelles. Selon la réglementation sur les maladies professionnelles le conseiller en prévention-médecin du travail est tenu de déclarer toute maladie professionnelle, de prédisposition à des maladies professionnelles ou de maladie ayant un rapport avec le travail tant au médecin-conseil du FMP qu'au médecin-inspecteur du travail. Cependant la réalité révèle que cette obligation n'est pas respectée de sorte que la détection des maladies professionnelles reste laborieuse. Si tel est le cas, des mesures devront être prises.

En même temps le FMP examinera comment le conseiller en prévention-médecin du travail peut être informé du sort réservé à sa déclaration dans le respect du principe du respect de la vie privée.

Enfin le FMP développera un formulaire de déclaration électronique permettant comme pour les accidents de travail un meilleur échange d'information entre le FMP et la médecine du travail.

1.4. De bescherming in geval van arbeidsongeval

1.4.1. Onderaangifte van arbeidsongevallen

Het geheel van de kosten als gevolg van een arbeidsongeval valt normaal gezien ten laste van de verzekeringsonderneming, die daarvoor gefinancierd wordt door de premie die de werkgever betaalt. Wanneer ongevallen niet aangegeven worden, worden de kosten voor gezondheidszorgen ten onrechte doorgeschoven naar de ziekteverzekering van het algemeen regime. Daarom heeft de regering ter compensatie beslist een socialezekerheidsbijdrage van 0,02% in te voeren ten laste van de werkgevers.

Teneinde een correct beeld te krijgen van de situatie en om voor de toekomst de hoogte van de bijdrage aan te passen aan de reële toestand, zal aan het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen gevraagd worden een rapport over deze kwestie op te stellen. Het is de bedoeling dit fenomeen zo veel mogelijk in te dijken.

1.4.2. Regeling van de ongevallen die aan personen die een opleiding volgen

Een studie van het Fonds voor Arbeidsongevallen heeft uitgewezen dat er op het terrein verwarring heerst over de regeling van de ongevallen die aan personen die een opleiding volgen, overkomen. Wanneer het gaat om personen die tijdens hun opleiding niet onder het toepassingsgebied van de sociale zekerheid vallen, is de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op hen niet van toepassing en bestaat er een waaier van reglementeringen die een analoge toepassing van de arbeidsongevallenwet voorzien, maar die voor heel wat onzekerheid zorgen. Aangezien de arbeidsongevallenwet niet van toepassing is, kunnen zij ook geen beroep doen op het Fonds voor Arbeidsongevallen voor een controle op de regeling van het ongeval of in het geval hun "werkgever" niet verzekerd is.

Zoals uit deze beleidsnota blijkt, hecht ik veel belang aan de opleiding van werkzoekenden en werknemers. Het is dan ook gerechtvaardigd dat personen die tijdens hun opleiding blootgesteld worden aan dezelfde risico's als werknemers, over een zelfde sociale en juridische bescherming beschikken.

Daarom zal ik de sector vragen een coherent systeem uit te werken, zodat aan de personen in opleiding de nodige rechtszekerheid geboden wordt zonder dat dit aanleiding moet geven tot een verhoging van de vergoedingen die thans in de verschillende reglementeringen voorzien zijn.

1.4. La protection en cas d'accident du travail

1.4.1. Sous-déclaration des accidents du travail

L'ensemble des frais occasionnés par un accident du travail est normalement à la charge de l'entreprise d'assurances. Elle est financée à cette fin par la prime que paie l'employeur. Lorsque des accidents ne sont pas déclarés, les frais des soins de santé sont abusivement mis à la charge de l'assurance maladie du régime général. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a décidé d'introduire une cotisation de sécurité sociale de 0,02% à la charge des employeurs. Elle servira de compensation.

Le comité de gestion du Fonds des accidents du travail sera prié de rédiger un rapport sur la question afin d'avoir une image correcte de la situation, de pouvoir envisager des mesures afin de lutter contre ce phénomène et d'adapter à l'avenir le montant de la cotisation en fonction de la réalité. L'objectif est de réduire au maximum l'ampleur de ce phénomène.

1.4.2. Règlement des accidents qui surviennent aux personnes en formation

Le Fonds des accidents du travail a montré dans une étude que le règlement des accidents qui surviennent aux personnes en formation suscite la confusion sur le terrain. La loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ne s'applique en effet pas aux personnes non assujetties à la sécurité sociale pendant leur formation et il existe un éventail de réglementations qui prévoient son application par analogie. Elles génèrent toutefois nombre d'incertitudes. Puisque la loi sur les accidents du travail ne s'applique pas, ces personnes ne peuvent demander au Fonds des accidents du travail ni de contrôler le règlement de l'accident, ni de vérifier si leur "employeur" est assuré.

Comme cette note de politique l'indique, j'attache beaucoup d'importance à la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs. Il est dès lors légitime que les personnes qui, durant leur formation, sont exposées aux mêmes risques que les travailleurs disposent de la même protection sociale et juridique.

Je demanderai donc au secteur d'élaborer un système cohérent qui garantisse aux personnes en formation la sécurité juridique nécessaire sans que cela augmente les indemnités actuellement prévues dans les différentes réglementations.

1.4.3. Verhoogde bescherming tegen arbeidsongevallen: Verzwaard risico

Het project verzwaard risico streeft ernaar bij te dragen tot de vermindering van het aantal arbeidsongevallen door een contributie op te leggen aan de ondernemingen die zich weinig om preventie bekommeren. Het project is op 1 januari 2009 in werking getreden. De toepassingsmodaliteiten ervan werden in het koninklijk besluit van 23 december 2008 op punt gesteld.

Vóór 30 november 2009 zal het Fonds voor arbeidsongevallen voor de eerste maal de lijst van de ondernemingen vastleggen met een risico-index die minstens tienmaal hun sectorindex bedraagt in 2008 en in de loop van één van de twee voorgaande jaren. Van deze ondernemingen zullen de 100 ondernemingen waarvan de risico-index het meest van hun sectorindex afwijkt een forfaitaire preventiecontributie moeten betalen aan hun verzekeringsonderneming. De verzekeraar zal deze contributie kunnen besteden aan de analyse van het ongevalsrisico in de onderneming en aan preventiemaatregelen om de veiligheid op het werk te verbeteren. Het Fonds voor arbeidsongevallen zal ook de andere ondernemingen met een risico-index van minstens tienmaal de sectorindex op de hoogte stellen van hun situatie. Het is de bedoeling ze te sensibiliseren voor de veiligheid op het werk.

In 2010 wordt het project voor de eerste maal geëvalueerd. Dit project kadert in de algemene en gecoördineerde inspanning van de Nationale Strategie voor het Welzijn op het werk 2008-2012 om het aantal arbeidsongevallen terug te dringen.

2. Nieuw beleid inzake arbeidsduur en gezins- en beroepsleven verzoenen

De regering heeft in het afgelopen jaar al heel wat initiatieven ontwikkeld om de combinatie tussen arbeid en gezin te vergemakkelijken en wenst op de ingeslagen weg verder te gaan. Daarom heb ik enerzijds de Senaat gevraagd om een overzicht te maken van de impact van de bestaande verlofstelsels. Anderzijds werd ook aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om de onderlinge verhouding tussen de bestaande verlofstelsels tegen het licht te houden.

Bij het formuleren van deze aanvraag heb ik drie prioriteiten naar voren geschoven: de gelijkschakeling van het adoptieverlof met het moederschapsverlof, de verlenging van het rouwverlof van drie naar tien dagen en het verlof voor de opvang van een zwaar ziek kind (een versterking van het verlof voor medische bijstand).

1.4.3. Renforcement en matière de protection relative aux accidents du travail: Risque aggravé

Le projet en matière de risque aggravé dont l'objectif est de contribuer à la réduction du nombre des accidents du travail par la mise à contribution des entreprises peu soucieuses de la prévention est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2009. Les modalités d'application ont été finalisées dans l'arrêté royal du 23 décembre 2008.

Le Fonds des accidents du travail va déterminer pour la première fois, avant le 30 novembre 2009, la liste des entreprises dont l'indice de risque atteint au moins dix fois l'indice de risque de leur secteur d'activité en 2008 et au cours d'une des deux années précédentes. Parmi ces entreprises, les 100 entreprises dont l'indice de risque s'écarte le plus de l'indice de risque de leur secteur devront payer une contribution forfaitaire de prévention à leur entreprise d'assurances. Cette contribution devra permettre à l'assureur d'analyser le risque d'accident dans l'entreprise et de lui faire des propositions en vue d'améliorer la situation en matière de sécurité au travail. Le Fonds des accidents du travail avertira également les autres entreprises avec un indice de risque au moins égal à dix fois l'indice sectoriel de leur situation pour les sensibiliser à la sécurité au travail.

En 2010, une première évaluation du projet sera réalisée. Ce projet participe à l'effort global et coordonné de la Stratégie nationale 2008-2012 en vue d'une réduction des accidents du travail.

2. Une nouvelle gestion du temps de travail et une meilleure conciliation entre vie familiale et la vie professionnelle

Le gouvernement a, au cours de l'année écoulée, déjà développé nombre d'initiatives afin de faciliter la combinaison entre travail et famille, et souhaite poursuivre sur le chemin accompli. Pour cela j'ai demandé au Sénat de réaliser un aperçu de l'impact des mesures existantes en matière de conge. Par ailleurs, il a aussi été demandé au Conseil national du travail de mettre en lumière les interactions entre les systèmes de conge existant.

Lors de la formulation de cette demande, j'ai mis trois priorités en avant: l'alignement du congé d'adoption sur le congé de maternité, la prolongation du congé de deuil de trois jours à dix jours et le congé pour l'accueil d'un enfant gravement malade (un renforcement du congé pour assistance médicale).

Tot op heden heeft deze vraag geresulteerd in twee adviezen van de Nationale Arbeidsraad, advies 1689 en 1690. Beiden dateren van 20 mei 2009.

Advies 1689 behandelt het geheel van de verlofstelsels en het tijdskrediet en is een tussentijds advies. De Nationale Arbeidsraad vraagt uitdrukkelijk om geen bijkomende initiatieven te nemen vooraleer de volledige analyse inzake de verschillende verlofstelsels en het tijdskrediet afgelopen is. Hoewel ik heb aangedrongen om deze analyse voor 31 mei 2009 af te ronden en een globaal advies te geven, heeft de Nationale Arbeidsraad Raad er door middel van advies 1689 voor gekozen om een antwoord te formuleren op twee van mijn drie prioriteiten (uitbreiding van het adoptieverlof en de verlenging van het rouwverlof) en aan te kondigen dat zij een globale evaluatie van de verlofstelsels en het tijdskrediet zal uitbrengen uiterlijk op 31 december 2009.

In dit kader is het nuttig te herinneren aan de notificatie in de Ministerraad van 16 oktober 2009, waarin beslist wordt dat “de budgettaire middelen die gebonden zijn aan eventuele beslissingsvoorstellen aangaande de verbetering van het systeem, hoofdzakelijk zullen worden gecompenseerd door voorstellen om het stelsel van tijdskrediet en het stelsel van de loopbaanonderbreking aan te passen.

De verlenging van het rouwverlof en de uitbreiding van het adoptieverlof zijn dus aan zowel de timing van de Nationale Arbeidsraad als de notificatie van de Ministerraad gekoppeld. Na het definitieve advies van de Nationale Arbeidsraad (uiterlijk op 31 december 2009) zal ik een aantal voorstellen neerleggen die een verbetering of wijziging van het verlofstelsel betekenen, rekening houdend met mijn hierboven geciteerde prioriteiten. Hierbij zal ik uiteraard rekening houden met het advies van de sociale partners.

De regering heeft echter niet stilgezeten. Op basis van advies 1690 heb ik de nodige initiatieven genomen om aan de werknemers de mogelijkheid te bieden verlof te nemen voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is. Momenteel legt de administratie de laatste hand aan de nodige besluiten. Ik hoop tegen het einde van dit jaar of begin 2010 aan de ouders de mogelijkheid te kunnen bieden hun ziek kind tijdens hospitalisatie bij te staan.

Hoewel ik rekening zal houden met het definitieve advies van de Nationale Arbeidsraad inzake de evaluatie van de verlofstelsels bereid ik momenteel een uitbreiding van het vaderschapsverlof voor naar “meemoeders”; ik zal dit initiatief kortelings op de ministerraad toelichten

Jusqu'à présent, deux avis du Conseil national du travail ont résulté de cette demande, avis 1689 et 1690. Les deux datent du 20 mai 2009.

L'avis 1689 concerne l'ensemble des systèmes de congés et le crédit temps et est un avis intermédiaire. Le Conseil national du travail demande expressément de ne pas prendre de nouvelles initiatives avant que l'analyse complète concernant les différents systèmes de congés et de crédit temps ne soit terminée. Bien que j'aie insisté pour que cette analyse soit terminée pour le 31 mai 2009 et qu'un avis global soit remis, le Conseil national du travail, par l'entremise de avis 1689, a opté pour formuler une réponse à deux de mes trois priorités (extension du congé d'adoption et prolongation du congé de deuil) et annoncer qu'il remettrait une évaluation globale des systèmes de congés et de crédit temps le 31 décembre 2009.

Dans ce cadre, il est utile de rappeler la notification du Conseil des ministres du 16 octobre 2009 où il a été décidé que “les moyens budgétaires liés à d'éventuelles propositions de décision concernant l'amélioration du système seront principalement compensées par des propositions d'aménagement du système de crédit temps et du système d'interruption de carrière”

La prolongation du congé de deuil et l'extension du congé d'adoption sont donc liés aussi bien au timing du Conseil national du travail qu'à la notification du Conseil des ministres. Après l'avis définitif du Conseil national du travail (au plus tard le 31 décembre 2009), je déposerai un certain nombre de propositions qui signifieront une amélioration ou un changement des systèmes de congés, compte tenu de mes priorités citées ci avant. Je tiendrai bien évidemment compte de l'avis des partenaires sociaux.

Le gouvernement n'est pas resté inactif. Sur base de l'avis 1690 j'ai pris les initiatives nécessaires pour offrir aux travailleurs la possibilité de prendre un congé pour l'assistance à ou donner les soins à un enfant gravement malade qui est hospitalisé. Pour l'instant l'administration met la dernière main aux arrêtés nécessaires. J'espère pouvoir offrir la possibilité aux parents d'assister leur enfant durant son hospitalisation avant la fin de l'année 2010.

Bien que je tiendrai compte de l'avis définitif du Conseil national du travail en matière d'évaluation des systèmes de congé, je prépare pour l'instant une extension du congé de paternité pour les “mères non biologiques”; je soumettrai prochainement cette initiative au Conseil des ministres.

3. Een performanter sociaal overleg

3.1. Cijfers

Enkele cijfers die betrekking hebben op het jaar 2008. Op dit moment zijn er 103 paritaire comités en 71 subcomités. In totaal zijn er 5572 mandaten in deze paritaire comités waarvan 4476 mandaten ingevuld zijn door mannen en 1096 door vrouwen. De vertegenwoordiging van de vrouwen ligt hier op 19,67%.

Het aantal vergaderingen van de paritaire comités bedroeg in 2008 1691. Hiervan waren er 358 verzoeningsvergadering.

In het jaar 2007 werden 1307 sectoriële CAO's geregistreerd en in 2008 werden er 586 sectoriële CAO's geregistreerd. 3240 ondernemingsCAO's werden in 2008 geregistreerd.

In 2008 werd 94,16% van de sectoriële CAO's bindend verklaard.

3.2. De sociale bemiddeling in de sectoren.

40 Jaar na het verschijnen van de Wet van 5 december 1968 die de kern vormt van de regels die ons sectoraal sociaal overleg regelen, bewijst dit instrument nog steeds dat het perfect aangepast is aan de dagelijkse noden van dit overleg.

De duizenden sectorale akkoorden en ook ondernemings-CAO's leggen telkens weer de afspraken vast die sociale partners maken en bieden zo de waarborg voor sociaal-economische stabiliteit en vooruitgang.

Tegelijk vormen deze structuren het kader waarmee sociale vrede bewaakt wordt, collectieve conflicten voorkomen en desgevallend opgelost worden.

Het korps van sociale bemiddelaar, deze groep van gespecialiseerde ambtenaren die in andere landen niet bestaat, levert hiertoe een belangrijke bijdrage.

Hun aantal moet volstaan om de vele vergaderingen van paritaire comités of verzoeningsvergaderingen te leiden.

Zodra de nieuwe door de Minister van Werk voorgesteld objectieve selectieprocedure die voortaan via SELOR zal verlopen afgerond kan worden (wellicht voorjaar 2010) zal de Minister van Werk het korps terug kunnen aanvullen tot het gewenste aantal van 20 bemiddelaars. De Minister van Werk hoopt daarbij ten stelligste dat deze operatie ook – eindelijk – kan leiden tot een evenwichti-

3. Une concertation sociale plus performante

3.1. Chiffres

Citons en préambule quelques chiffres relatifs à l'année 2008. A ce moment, il y avait 103 commissions paritaires et 71 sous-commissions. Au total, il y a 5 572 mandats dans ces commissions paritaires, dont 4 476 sont occupés par des hommes et 1 096 par des femmes. La représentation des femmes est ici de 19,67%.

Le nombre de réunions des commissions paritaires s'est élevé à 1 691 en 2008, dont 358 réunions de conciliation.

Durant l'année 2007, il y a eu 1 307 CCT sectorielles enregistrées, et 586 en 2008. 3 240 CCT d'entreprises ont été enregistrées en 2008.

En 2008, 94,16% des CCT sectorielles ont été déclarées contraignantes.

3.2. La conciliation dans les secteurs

40 ans après la parution de la loi du 5 décembre 1968 qui constitue le noyau des règles qui réglementent notre concertation sociale, cet instrument montre encore qu'il est parfaitement adapté aux besoins quotidiens de notre concertation.

Les milliers de conventions sectorielles et de CCT d'entreprise traduisent chaque fois les accords que les partenaires sociaux réalisent et offrent ainsi une garantie de stabilité et de progrès socio-économiques.

De même, ces structures forment le cadre dans lequel la paix sociale est surveillée, en prévenant les conflits collectifs et en les résolvant.

Le corps des conciliateurs sociaux, ce groupe de fonctionnaires spécialisé qui n'existe pas dans les autres pays, apporte ici une contribution importante.

Leur nombre doit être suffisant pour présider les nombreuses réunions des commissions paritaires ou de conciliation.

Dès que la nouvelle procédure objective de sélection, proposée par la Ministre de l'Emploi, et qui se déroule désormais par le biais du Selor, sera achevée (probablement durant le début de l'année 2010), la Ministre de l'Emploi pourra à nouveau remplir ce corps au niveau souhaité de 20 conciliateurs. Par ailleurs, la Ministre de l'Emploi espère également que cette opération pourra

ger aanwezigheid van vrouwelijke sociaal bemiddelaars. De afspiegeling van de sociaal-economische realiteit maar vooral de kwaliteit van de dienstverlening kunnen er enkel mee gebaat zijn.

3.3. Het landschap van de paritaire comités vereenvoudigen en moderniseren: een stand van zaken

De doelstellingen van deze maatregel waren:

Het raamwerk van de collectieve arbeidsbetrekkingen aanpassen aan de evoluerende economische structuur (nieuwe ondernemingsactiviteiten, nieuwe organisatievormen);

Duidelijker en rechtlijniger bevoegdheidsgebieden uitwerken om de rechtszekerheid van de werkgevers en de werknemers te vergroten;

Door een duidelijker regelgeving en een betere opvolging van de correcte naleving oneerlijke concurrentie en sociale dumping te vermijden.

De hervorming van de paritaire comités is het meest dringend in de distributiesector. Hiervoor werd onder leiding van de administratie een werkgroep opgericht waarin de alle betrokken sociale partners waren vertegenwoordigd. Deze werkgroep kon geen consensus bereiken. De besprekingen werden gekoppeld aan de onderhandelingen voor het sluiten van een nationaal sectorakkoord voor de periode 2009 – 2010 in de betrokken paritaire comités.

Onder dreiging van een stakingsaanzegging werd op 27 mei 2009 een sectorakkoord voor de jaren 2009 – 2010 gesloten dat werd omgezet in cao's in het P.C. voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren nr. 202, het P.C. voor de grote kleinhandelzaken nr. 311 en het P.C. voor de warenhuizen nr. 312. In dit sectorakkoord gaan de sociale partners de verbintenis aan om mee te werken in een werkgroep die de vereenvoudiging zal bespreken van de structuur van de Paritaire comités van de bedrijven van de handel.

De werkgroep zal zijn conclusies neerleggen in 2010.

Tijdens de duur van de werkzaamheden van de werkgroep zullen de bedrijven de huidige bevoegdheidsgebieden van de PC's naleven.

Nu wordt ook door de administratie onderzocht of aantal paritaire organen kunnen worden opgeheven.

– finalement – mener à une présence plus équilibrée de conciliateurs sociaux féminins. Le reflet de la réalité socio-économique et la qualité du service rendu ne peuvent en effet qu'aller de pair.

3.3. Simplifier et moderniser le paysage des commissions paritaires: un état des lieux

Les objectifs de cette mesure étaient:

Adapter le cadre des dispositions des relations collectives à l'évolution de la structure économique (nouvelles activités économiques, nouvelles formes d'organisation);

Elaborer des champs de compétence plus clair et plus évidents pour augmenter la sécurité juridique des travailleurs et des employeurs;

Eviter la concurrence déloyale et le dumping social par une réglementation plus claire et un meilleur suivi du respect correct des dispositions.

La réforme des commissions paritaires est particulièrement urgente pour le secteur de la distribution. Dès lors, sous la direction de l'administration, un groupe de travail avait été mis en place, où tous les partenaires sociaux concernés étaient représentés. Ce groupe de travail n'a pas pu parvenir à un consensus. Les discussions ont été liées aux négociations pour la conclusion d'un accord sectoriel national pour la période 2009-2010 pour les commissions paritaires concernées.

Sous la menace d'une déclaration de grève, un accord sectoriel a été conclu le 27 mai 2009, pour les années 2009-2010, et a été traduit en CCT dans la CP 202 pour les employés du commerce de détail alimentaire, dans la CP 311 des grandes entreprises de vente au détail et dans la CP 312 des grands magasins. Cet accord sectoriel prévoit que les partenaires sociaux s'engagent à collaborer au sein d'un groupe de travail qui discutera de la simplification des structures des commissions paritaires des entreprises de distribution.

Le groupe de travail déposera ses conclusions en 2010.

Durant les travaux du groupe de travail, les entreprises respecteront le champ d'application des différentes CP.

L'administration étudie également si certains organes paritaires ne peuvent être supprimés.

Verder stelt zich een procedureel probleem voor de rationalisering van de paritaire subcomités. Overeenkomstig artikel 37 van wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan een paritair subcomité maar worden opgericht op verzoek van een paritair comité. Daarbij brengt dit orgaan ook advies uit over het ressort van de toekomstige subcomités. De afbakening van het bevoegdheidsgebied van een paritair comité behoort toe aan de koning. Wanneer nu een comité, waarvan het ressort werd ingeperkt, weigert om te adviseren over de aanpassing van de bevoegdheidsgebieden van zijn subcomités kan een onwettigheid ontstaan doordat het ressort van het(de) subcomité(s) ruimer is dan dit van het comité. Om hieraan te verhelpen werd een wijziging van de wet van 5 december 1968 voorzien.

Om een wildgroei van de bevoegdheidsafbakening van de bestaande en van eventuele nieuwe paritaire organen tegen te gaan, zal in de toekomst ook een diepgaand onderzoek worden gevoerd naar de redenen en de rechtvaardiging van aanpassingen van het netwerk van comités. Wanneer de sociale partners uit een sector een wijziging van het ressort van een comité voorstellen zal dit met een omstandige motivering moeten gepaard gaan. Deze motivering zal ook worden opgenomen in de verplichte openbare consultatieprocedure die een officiële aanpassing moet voorafgaan.

Het kennen van het juiste paritair comité is voor een werkgever van cruciaal belang voor het HR-beleid in de onderneming en voor de kostprijs van de productiefactor arbeid. Het niet volgens de reglementering bevoegde comité volgen heeft nefaste gevolgen voor de werkgever en de werknemers. Daar de werkgever zijn onderneming kent vormt hij ook de authentieke bron voor de bepaling van het bevoegde comité. Om hierin meer transparantie te brengen en moeilijkheden te voorkomen wordt met de RSZ onderhandeld om de werkgevers te verplichten het naar hun oordeel bevoegde paritair comité mee te delen bij de inschrijving en bij latere wijzigingen.

3.4 Herenakkoord

Met een schrijven van 25 november 2008 heb ik de Nationale Arbeidsraad uitgenodigd om de naleving van hun eigen gentlemen's agreement (dd. 28 februari 2002) over de collectieve conflicten, te evalueren.

In 2002 sloten de sociale partners een akkoord over de zowel door de werkgevers als werknemers na te leven regels ingeval van collectieve conflicten.

De plus, un problème de procédure est également soulevé pour la rationalisation des sous-commissions paritaires. Selon l'article 37 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, une sous-commission paritaire peut être créée à la demande d'une commission paritaire. En outre, cet organe adopte également des avis relatifs au domaine de compétence des futurs sous-commissions. La délimitation du champ de compétence d'une commission paritaire revient au Roi. Lorsqu'une commission, dont le domaine de compétence a été restreint, refuse de donner un avis sur l'adaptation du champs de compétence de ses sous-commissions, une forme d'illégalité peut apparaître, du fait que le domaine de compétence de la sous-commission est plus large que celle de la commission. Pour remédier à cela, une adaptation de la loi du 5 décembre 1968 a été prévue.

Afin d'éviter une croissance incontrôlée de la délimitation des domaines de compétence des commissions paritaires actuelles et à venir, une recherche approfondie sera désormais menée afin de déterminer les raisons et la légitimité des adaptations du réseau des commissions. Désormais, lorsque les partenaires sociaux d'un secteur proposent une modification du champs de compétence d'une commission paritaire, une motivation circonstanciée devra y être jointe. Cette motivation devra également être reprise dans la procédure de consultation publique obligatoire qui doit précéder une adaptation officielle.

La détermination de la commission paritaire correcte est d'une importance fondamentale pour la gestion des ressources humaines dans les entreprises et pour le coût du facteur de production qu'est le travail. Le non-respect de la détermination de la commission paritaire que prévoit la réglementation a des conséquences néfastes pour l'employeur et le travailleur. Lorsque l'employeur connaît son entreprise, cela constitue également une source authentique pour la détermination de la commission paritaire compétente. Afin d'apporter ici plus de transparence et d'éviter les difficultés, il a été négocié avec l'ONSS d'obliger les employeurs de communiquer leur commission paritaire jugée compétente lors de leur inscription et des modifications ultérieures.

3.4. Gentlemen's agreement

Avec un courrier du 25 novembre 2008, j'ai invité le Conseil National du Travail à évaluer leur propre gentlemen l'accord (dd. 28 février 2002) au sujet des conflits collectifs.

En 2002, les partenaires sociaux ont conclu une convention sur les règles à respecter par aussi bien les employeurs que les travailleurs en cas de des conflits collectifs.

Zij verkozen dit akkoord boven een wetgevend initiatief van de toenmalige regering.

Het is dan ook logisch dat zij de naleving van hun eigen akkoord evalueren.

Ik ben immers van oordeel dat de wijze waarop de omstandigheden waarin en de frequentie waarmee op bepaalde momenten overdreven gebruik wordt gemaakt van de procedure op 'eenzijdig verzoekschrift' om stakingsacties te belemmeren, aantoont dat deze evaluatie nuttig en aangewezen is.

Ik heb eraan toegevoegd dat die evaluatie desgevallend aanleiding kan geven tot een aantal aanbevelingen.

De NAR heeft zijn onderzoek gestart en heeft in december 2008 aan de Minister van Justitie gevraagd om kopie te krijgen van de recente (niet gepubliceerde) rechtspraak hieromtrent, om de raad toe te laten zijn analyse met kennis van zaken te maken. Aangezien de Griffie van de Rechtbanken van eerste Aanleg de enige instantie is die kennis heeft van niet gepubliceerde rechtspraak, is het logisch dat deze vraag aan de Minister van Justitie gesteld wordt.

Geen enkele andere instantie beschikt immers over de beschikkingen die op eenzijdig verzoekschrift genomen werden, aangezien per definitie de vakbond er niet van op de hoogte is en mijn administratie evenmin (geen van beide is "partij" in de juridische zin van het woord).

4. Een rigoureuus werkgelegenheidsbeleid voeren en de fraude bestrijden

De strijd tegen de sociale fraude wordt op verschillende vlakken gevoerd. Deze regering heeft een staatssecretaris die bevoegd is voor de coördinatie van de strijd tegen de sociale fraude, er is een ministerieel comité voor de strijd tegen de sociale fraude en er is een College van hoge ambtenaren dat jaarlijks een actieplan opmaakt voor de strijd tegen de fiscale en de sociale fraude.

De verschillende arbeidsinspectiediensten hebben goed werk geleverd. Iedere inspectie werkt op zijn kerntaken (bv. RVA = controle werkloosheid, Toezicht sociale wetten: controle arbeidsreglementering en CAO's) maar daarnaast wordt er ook goed samengewerkt door een doorgedreven coördinatie en gezamenlijke acties binnen het kader van de SIOD en de arrondissementscellen. Daardoor wordt de strijd tegen de sociale fraude beter gevoerd

Ils ont préféré cet accord au dessus d'une initiative législative du gouvernement de l'époque.

Il est donc logique qu'ils évaluent l'observation de leur propre accord.

Je suis en effet d'avis que la manière par laquelle les circonstances dans laquelle et la fréquence avec laquelle la procédure a, à certains moment été utilisé de manière exagérée sur 'demande unilatérale' pour entraver les actions de grève, montre que cette évaluation est désignée et utile.

J'ai ajouté que cette évaluation peut donner, le cas échéant, sujet à un certains nombre de recommandations.

Le CNT a démarré sa recherche et a, en décembre 2008, demandé au ministre de la Justice d'obtenir la copie (non publiés) de la jurisprudence récente à ce sujet, pour permettre au conseil de faire son analyse en connaissance de cause. Étant donné que la Greffe des Tribunaux de Première Instance est l'unique instance qui a connaissance de la jurisprudence non-publiée, il est logique que cette question soit posée au ministre de la Justice.

Aucune autre instance ne dispose en effet des dispositions qui ont été prises sur demande unilatérale, étant donné que par définition le syndicat n'est pas au courant et mon administration non plus (aucun des deux n'est "parti" dans le sens juridique du mot).

4. Mener une politique de l'emploi rigoureuse et lutter contre la fraude

La lutte contre la fraude sociale se déroule sur différents domaines. Ce gouvernement a un secrétaire d'État compétent pour la coordination de la lutte contre la fraude sociale, il y a un comité ministériel pour la lutte contre la fraude sociale et il y a un Collège des hauts fonctionnaires qui annuellement établit un plan d'action pour la lutte contre la fraude sociale et fiscale.

Les différents services d'inspection du travail ont réalisé du bon travail. Chaque inspection travaille à ses missions de base (par exemple: ONEM = contrôle du chômage; Inspection des lois sociales = contrôle sur la réglementation du travail et les CCT) mais à côté de cela il y a également une bonne collaboration par une coordination permanente et des actions communes dans le cadre du SIRS et des cellules d'arrondissement. Cette façon de faire permet de mieux mener la lutte contre la fraude sociale.

Sociale fraude – zowel op vlak van uitkeringen als dat van de bijdragen – blijft maatschappelijk onaanvaardbaar. Sociale fraude ondermijnt de sociale zekerheid, organiseert een deloyale concurrentie tussen de bedrijven en is discriminerend voor mensen die zich in een identieke situatie bevinden.

De strijd tegen de sociale fraude werd dit jaar al opgevoerd (cf. De Morgen, 18 november 2009 “De sociale inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) verwacht dat de controles tegen zwartwerk en uitkeringsfraude 40 miljoen meer zullen opbrengen dan in 2008”).

4.1. Enkele cijfers

a) De RVA-controlediensten voerden in 2008 in totaal 83 661 controles uit. Daarbij bleken vooral de horeca (met 44,13% aan PV's) en de kleinhandel (met 29,03%) de slechte leerlingen te zijn.

Het aantal administratieve sancties voor valse of onjuiste aangiften (waarschuwing of tijdelijke uitsluiting van 1 tot 52 weken volgens de ernst van de inbreuk) dat RVA toepaste, evolueerde als volgt:

Jaar	Aantal sancties	Aantal effectieve weken van uitsluiting
2005	14 594	71 543
2006	22 489	106 458
2007	27 081	138 986
2008	33 768	197 511
2009 (1-9)	24 711	124 220

De teruggevorderde bedragen van de niet-verschuldigde uitkeringen evolueerden als volgt:

Jaar	Bedrag
2005	59 453 185,40
2006	65 914 865,24
2007	76 880 289,49
2008	93 770 282,01
2009 (1-9)	67 285 156,15

La fraude sociale –aussi bien sur le plan des indemnités que sur celui des cotisations – reste socialement inacceptable. La fraude sociale mine la sécurité sociale, génère une concurrence déloyale entre les entreprises et est discriminatoire pour les gens qui se trouvent dans une situations identiques.

La lutte contre la fraude sociale a déjà été menée cette année (cfr De Morgen, 18 novembre 2009 “Le Service d’information et de recherche sociale (SIRS) s’attend à ce que les contrôles contre le travail au noir et la fraude aux indemnités rapportent plus de 40 millions de plus qu’en 2008”).

4.1 Quelques Chiffres

a) Les services de contrôle de l'ONEM ont procédé en 2008 au total à 83 661 contrôles. Il en ressort essentiellement que c'est l'horeca (avec 44,13% de PV) et le commerce de détail (avec 29,03%) qui sont les plus mauvais élèves.

Le nombre de sanctions administratives sous forme d'avertissement ou d'exclusion temporaire du bénéfice des allocations (de 1 à 52 semaines selon la gravité de l'infraction) appliquées par l'ONEM pour déclaration fausse ou inexacte a évolué comme suit:

Année	Nombres de sanctions	Nombre de semaines d'exclusion effective
2005	14 594	71 543
2006	22 489	106 458
2007	27 081	138 986
2008	33 768	197 511
2009 (1-9)	24 711	124 220

Les montants réclamés au titre de récupérations d'allocations indues ont évolué comme suit:

Année	Montant
2005	59 453 185,40
2006	65 914 865,24
2007	76 880 289,49
2008	93 770 282,01
2009 (1-9)	67 285 156,15

b) De inspectie Toezicht sociale wetten heeft als eerste doelstelling het controleren van individuele en collectieve rechten van de werknemers. Controle op sociale fraude is een tweede doelstelling van deze dienst. Deze dienst kon de volgende resultaten voorleggen:

	2008	1e semester 2009
Aantal vastgestelde inbreuken	21 061	13 772
Regularisaties (loonmassa)	30 119 063 €	15 873 083 €
+ lonen aangegeven aan RSZ	19 615 446 €	12 207 527 €

4.2. Een efficiënter gebruik van databanken

Het efficiënt gebruik van databanken en het onderling uitwisselen van beschikbare informaticagegevens wordt beschouwd als een zeer goed middel in de strijd tegen de sociale fraude.

De RVA is steeds een pionier geweest op het vlak van systematische kruising van databanken. De RVA vergelijkt al gedurende jaren systematisch de gegevens uit de databank werkloosheid met deze van andere databanken op vlak van sociale zekerheid, vooral deze van de RSZ.

Dank zij deze kruising van databanken is het mogelijk om vele onwettelijke cumuls van werkloosheidsuitkeringen met een beroepsinkomen op te sporen en te sanctioneren.

Gedurende de eerste negen maanden van 2009 werden 12 477 cumuls van werkloosheidsuitkeringen met een loon vastgesteld, voor een terug te vorderen bedrag van 9,9 miljoen euro.

De RVA gebruikt sinds 2006 ook elektronische gegevens van de RSVZ om na te gaan of werklozen hun uitkering combineren met een zelfstandige activiteit. Gedurende de eerste 9 maanden van 2009 werden 1 452 cumuls vastgesteld, voor een terug te vorderen bedrag van 2,8 miljoen euro.

Vanaf september 2009 is RVA ook gestart met het vergelijken van elektronische gegevens over periodes van ziekte en invaliditeit. Dit inkomen wordt ook door sommige werklozen onrechtmatig gecumuleerd met werkloosheidsuitkeringen. De eerste resultaten van deze onderzoeken worden in de loop van 2010 verwacht

b) Le Contrôle des lois sociale a pour objectif premier le contrôle des droits individuels et collectifs des travailleurs. Le contrôle sur la fraude sociale est un deuxième objectif de ce service.

Ce service a pu présenter les résultats suivants:

	2008	1 ^{er} semestre 2009
Nombre d'infractions constatées	21 061	13 772
Régularisations (masse salarial)	30 119 063 €	15 873 083 €
+ salaires déclaré à l'ONSS	19 615 446 €	12 207 527 €

4.2. Utilisation plus efficace des banques de données

L'utilisation plus efficace des banques de données et l'échange mutuel des données informatiques disponibles, sont considérés comme un très bon moyen de lutte contre la fraude.

L'ONEM a fait oeuvre de pionnier au niveau du croisement systématique de banques de données. L'ONEM compare depuis des années systématiquement l'information de sa banque de données chômage avec celle provenant d'autres banques de données de la sécurité sociale, plus particulièrement de l'ONSS.

Grâce à ce croisement de banques de données, il est possible de détecter et de sanctionner beaucoup de cumuls illégaux d'allocations de chômage et de revenus d'activités.

Au cours des 9 premiers mois de 2009 on a constaté 12 477 cumuls d'allocations de chômage et d'un salaire, pour un montant à récupérer de 9,9 millions euros.

L'ONEM emploie depuis 2006 aussi les données électroniques de l'INASTI pour vérifier si des chômeurs combinent leur indemnité avec une activité d'indépendant. Durant les 9 premiers mois de 2009, il a été constaté 1 452 cumuls, pour un montant à récupérer de 2,8 millions d'euros.

Depuis septembre 2009 l'ONEM a également entamé une comparaison des données électroniques relatives aux périodes de maladie et d'invalidité. Ce revenu est également parfois injustement cumulé avec des indemnités de chômage. Les premiers résultats de ces examens sont attendus dans le courant de 2010.

Sinds begin 2009 werd overgegaan tot een nieuwe belangrijke episode in de strijd tegen de fraude met werkloosheidsuitkeringen. In plaats van het achteraf opsporen en bestraffen van onwettelijke cumuls voorziet het koninklijk besluit van 1 oktober 2008 om deze aan de bron te vermijden. Dit besluit voorziet dat de maandelijkse betaling van werkloosheidsuitkeringen voorafgegaan wordt door een raadpleging van de databank Dimona bij de RSZ. Daardoor kan men vaststellen of een sociaal verzekerde ook ingeschreven werd als werknemer, waardoor er geen uitbetaling van uitkering kan gebeuren.

Deze preventieve procedure voorziet:

- een systematische en preventieve opsporing van het merendeel van de cumuls;
- in het vermijden van onterechte uitbetalingen;
- in het vermijden van mogelijke sancties en terugvorderingen ten laste van de werklozen;
- in het verminderen van de administratieve werklast voor de administratie (controle, verhoor, terugvordering,...)

Deze werkwijze wordt door alle uitbetalingsinstellingen in al hun afdelingen en op alle betalingen getest. Een evaluatie is voorzien begin 2010.

In dezelfde geest zal de RVA begin 2010 zelf ook meer en meer “a priori” optreden. Dit wil zeggen dat het recht op een uitkering niet geopend zal worden als blijkt dat er een niet toegelaten zelfstandige activiteit is, of als er een recht bestaat op een niet-cumuleerbare pensioenuitkering.

De RVA doet deze inspanningen op het preventieve vlak zowel voor de werkloosheidsuitkeringen als voor de uitkeringen loopbaanonderbreking en tijdskrediet.

4.3. De strijd tegen de grensoverschrijdende sociale fraude.

In het kader van de strijd tegen sociale dumping door buitenlandse onderaannemers, controleerde de inspectie Toezicht sociale Wetten de buitenlandse werknemers die hier in België werkten voor een buitenlandse onderaannemer. Er werden de voorbije jaren (2007, 2008, 1ste semester 2009) 2 624 onderzoeken gevoerd, waarbij 4 830 inbreuken werden vastgesteld. De inspectie regulariseerde bij deze buitenlandse ondernemingen 12 329 118 euro aan bijkomende lonen en (buitenlandse) sociale zekerheid.

Début 2009, une nouvelle étape importante a été franchie dans la lutte contre la fraude aux allocations de chômage. Au lieu de rechercher et de réprimer les cumuls illicites après coup, l'arrêté royal du 1^{er} octobre 2008 vise à les empêcher à la source. Il prévoit en effet que le paiement mensuel des allocations de chômage est précédé d'une consultation de la banque de données Dimona de l'ONSS qui permet de constater qu'un assuré social est inscrit comme travailleur, ce qui fera obstacle au paiement des allocations.

Cette procédure préventive permet:

- de détecter systématiquement et préventivement la plupart des cumuls;
- d'éviter des dépenses indues;
- d'éviter des sanctions et des récupérations à charge des chômeurs;
- de réduire la charge de travail pour l'administration (contrôle, audition, récupérations, ...)

Cette façon de procéder est testée par tous les organismes de paiement dans tous les services et pour tous les paiements.

Dans le même esprit, l'ONEM, début 2010, interviendra de plus en plus “a priori”. Ceci signifie que le droit à une indemnité ne sera pas ouvert s'ils apparaît qu'il y a une activité indépendante non autorisée ou, s'il existe un droit à une indemnité de pension non cumulable.

L'ONEM fait ces efforts sur le plan préventif aussi pour les indemnités de chômage que pour les indemnités d'interruption de carrière et de crédit-temps.

4.3. La lutte contre la fraude sociale transfrontalière

Dans le cadre de la lutte contre le dumping social pour les entrepreneurs étrangers, le Contrôle des lois sociales contrôle les travailleurs étrangers qui travaillent en Belgique pour un sous-traitant étranger. Les années précédentes (2007, 2008, 1^{er} semestre 2009) 2 624 enquêtes ont été menées, au cours desquelles 4 830 infractions ont été constatées. L'inspection a régularisé chez ces entrepreneurs étrangers pour 12 329 118 euros en suppléments de rémunérations et sécurité sociale (étrangère).

In 2009 werd een administratief akkoord afgesloten met Portugal en een akkoord met Bulgarije is bijna rond.

Om beter te kunnen optreden tegen de sociale dumpingpraktijken van sommige buitenlandse onderaannemers, moet er een regeling worden uitgewerkt waardoor de gebruiker ook mede verantwoordelijk kan gesteld worden voor eventuele loonschulden van deze onderaannemers (zie verder: hoofdelijke aansprakelijkheid).

4.4. Nieuwe maatregelen

Tijdens de recente begrotingsbesprekingen werd ook veel aandacht besteed aan de strijd tegen de sociale fraude. Er werden een 20-tal structurele maatregelen voor een betere strijd tegen de sociale fraude afgesproken.

Zo wordt aan de coördinatiedienst SIOD gevraagd om het aantal gemeenschappelijke controles te verhogen met 500 in fraudegevoelige sectoren.

Zoals hierboven beschreven verloopt de kruising (matching) van gegevensbanken al vrij vlot tussen de instellingen van sociale zekerheid en dit via de Kruispuntbank van sociale zekerheid. De volgende jaren zal ook de nadruk gelegd worden op toegang en matching met economische en fiscale databanken. Voor de fiscale databanken wordt een wetsontwerp van de minister van financiën verwacht voor het einde van het jaar.

Een vrij nieuw fraudefenomeen is de “portage salarial”, waar een zelfstandige zich fictief laat inschrijven als werknemer in een dienstenonderneming. De zelfstandige wordt ingeschreven aan een minimumloon, terwijl de facturen worden geïnd door deze onderneming. Na aftrek van de loon- en administratiekosten krijgt de zelfstandige het restant van de factuur via allerlei constructies “in het zwart” terugbetaald (bv. via een betaalkaart of via bepaalde aankoopkaarten, via buitenlandse offshoreconstructies, ...). De strijd tegen de portage salarial wordt nu in eerste instantie op fiscaal vlak gevoerd, maar de RSZ kan nadien deze fictieve werknemers uitsluiten.

In de bouwsector wil men via een elektronische registratie van de aanwezigheden op de bouwerven, zowel het zwartwerk als misbruiken in de tijdelijke werkloosheid aanpakken. De betrokken sociale partners worden actief betrokken bij de uitwerking ervan. Dit systeem zal uitgewerkt worden door RVA en RSZ, in coördinatie met het staatssecretariaat voor de strijd tegen de fraude.

En 2009 un arrangement administratif a été conclu avec le Portugal et un accord avec la Bulgarie est presque terminé.

Afin de pouvoir mieux agir contre les pratiques de dumping social de certains sous-traitants étrangers, une réglementation doit être développée par laquelle l'utilisateur peut également être rendu co-responsable pour d'éventuelles dettes de salaires de ces sous-traitants (voir plus loin: responsabilité solidaire).

4.4. Nouvelles mesures

Durant les récentes discussions budgétaires, il a également été prêté une grande attention à la lutte contre la fraude sociale. Une vingtaine de mesures structurelles pour une meilleure lutte contre la fraude sociale ont été convenues.

Il a ainsi été demandé au SIRS d'augmenter de 500 le nombre de contrôles communs dans les secteurs sensibles en matière de fraude.

Comme il a déjà été décrit ci-dessus le croisement (matching) des banques de données entre les institutions de sécurité sociale se déroule bien et ceci via la Banque carrefour de la sécurité sociale. Les prochaines années l'attention sera portée sur l'accessibilité et le matching avec des banques de données économiques et fiscales. Pour les banques de données fiscales, un projet de loi est attendu du Ministre des Finances avant la fin de cette année.

Un nouveau phénomène de fraude est le “portage salarial”, où un indépendant se laisse fictivement inscrire comme salarié dans une entreprise de service. L'indépendant est inscrit à un salaire minimum, tandis que les factures sont perçues par cette entreprise. Après retenue des coûts salariaux et administratifs, l'indépendant se fait rembourser le reste de la facture par toutes sortes de constructions “en noir” (par exemple via une carte de paiement ou via certaines cartes d'achat, via des constructions offshore, ...). La lutte contre le portage salarial est menée en première instance sur le plan fiscal, mais l'ONSS peut ensuite exclure ces travailleurs fictifs.

Dans le secteur de la construction on veut, via un enregistrement électronique des présences sur les chantiers, s'attaquer aussi bien au travail au noir qu'aux abus dans le chômage économique. Les partenaires sociaux concernés sont activement impliqués dans l'exécution de ces mesures. Ce système sera développé par l'ONEM et l'ONSS, en coordination avec le secrétaire d'état à la lutte contre la fraude.

Voor de opsporing van de echt zware sociale fraude wordt een gemengde ondersteuningscel opgericht, bestaande uit gespecialiseerde politiemensen samen met sociale inspecteurs van de belangrijkste inspectiediensten (RSZ, RVA, TSW). De staatssecretaris voor de strijd tegen de sociale fraude heeft hierover al verregaande gesprekken gevoerd met politie- en inspectiediensten.

Een laatste maatregel betreft een nieuwe vorm van bestraffing van het zwartwerk. Als een werknemer, ambtenaar of zelfstandige naast zijn hoofdactiviteit ook nog wetens en willen een andere activiteit uitoefent die niet werd aangegeven aan Dimona (zwartwerk), kan deze persoon ook een administratieve geldboete oplopen. De zwartwerker kan zich dus niet meer verstoppen achter zijn werkgever.

4.5. Hoofdelijke aansprakelijkheid

Om de strijd tegen de sociale dumping en de misbruiken (koppelbaaspraktijken, valse onderaannemingen, ...) aan te pakken, moeten er efficiënte controle- en bewijsmiddelen zijn.

Door de openstelling van de Europese grenzen, blijken heel wat buitenlandse onderaannemers hier in België actief. De inspectie stelde en stelt daarbij heel wat misbruiken vast.

De inspectiediensten stellen ondermeer vast dat:

— de markt overstroomd wordt door buitenlandse detacheringsbureaus en pseudointerimbureaus, dikwijls van Nederlandse oorsprong. Zij bieden werklieden aan tegen prijzen die veel lager zijn dan de loonkosten van de betrokken sector;

— het gebruiken van deze goedkope arbeidskrachten een verhoogd risico met zich brengt in het domein van de arbeidsveiligheid, ingevolge taal- of communicatieproblemen of door de context van de tewerkstelling (illegaliteit). Ik verwijs daar naar het regelmatige dumpen op de weg naar of aan het ziekenhuis van vreemde werknemers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval;

— in het kader van detacheringen, de wettelijke bepalingen inzake arbeidsduur, rusttijden, sociale documenten of minimumbarema's niet worden nageleefd;

— de detachering gaat vaak gepaard met het achterhouden van inkomens voor de sociale zekerheid en de fiscus, zowel in het oorsprongland als in het land waar gewerkt wordt (onthaalland);

Pour la recherche de la fraude sociale lourde, une cellule de soutien mixte est instaurée, composée de policiers spécialisés avec des inspecteurs sociaux des plus importants services d'inspections (ONSS, ONEM, CLS). Le secrétaire d'état à la lutte contre la fraude a déjà mené des discussions approfondies à ce sujet avec les services de police et d'inspections.

Une dernière mesure concerne une nouvelle forme de sanction du travail au noir. Si un travailleur, un fonctionnaire ou un indépendant parallèlement à son activité principale exerce sciemment une autre activité qui n'a pas été déclarée dans DIMONA (travail au noir), cette personne peut encourir une amende administrative. Le travailleur au noir ne peut donc plus se réfugier derrière son employeur.

4.5. Responsabilité solidaire

Pour s'attaquer à la lutte contre le dumping social et les abus (pratiques de négriers, fausses sous-traitances, ...) il doit y avoir des moyens de contrôle et de preuve efficaces.

Du fait de l'ouverture des frontières européennes, il semble qu'il y ait beaucoup de sous-traitants étrangers actif en Belgique. L'inspection a constaté, et constate, beaucoup d'abus en la matière.

Les services d'inspection constatent entre autres que:

— le marché est submergé par des bureaux de détachement étrangers et de pseudo bureaux d'interim – souvent d'origine néerlandaise – qui offre de la main d'œuvre à des prix bien inférieurs au coût salarial du secteur;

— l'occupation de cette main d'œuvre à bon marché comporte un risque accru dans le domaine de la sécurité au travail en raison des problèmes de langue ou de communication ou en raison du contexte (occupation illégale) dans lequel ses travailleurs sont occupés (cfr. l'abandon régulier sur la route ou à l'hôpital des travailleurs étrangers victimes d'un accident de travail);

— en matière de détachement, les dispositions légales concernant le temps de travail, le repos compensatoire, les documents sociaux ou les barèmes minimum de rémunération ne sont souvent pas respectés;

— le détachement va souvent de pair avec la dissimulation de revenus à la sécurité sociale et au fisc tant dans le pays d'origine que dans celui de l'occupation (pays d'accueil);

— spijs de economische en financiële crisis die een hoge tijdelijke werkloosheid met zich brengt, de inspectie toch een verhoging waarneemt van het aantal gedetacheerde werknemers (Polen, Roemenen, Bulgaren, valse Portugese Brazilianen) in de bouwsector.

Deze zware inbreuken verstoren uiteindelijk de arbeidsmarkt en brengen deloyale concurrentie met zich mee bij werkgevers en opdrachtgevers die wel de sociale en fiscale reglementering naleven.

De hoofdelijke aansprakelijkheid is een belangrijk instrument om te strijden tegen illegale detacheringen en tegen de koppelbazen. De buitenlandse werkgevers (de onderaannemers) blijven, bij het begaan van een inbreuk, dikwijls ongrijpbaar. Zij profiteren van de verschillen in de sociale reglementering tussen de verschillende Europese landen en van de relatieve traagheid bij de uitwisseling van informatie tussen de inspectiediensten.

Om de strijd tegen de misbruiken aan te gaan stelt de inspectie voor om de regelgeving inzake terbeschikkingstelling aan te passen.

De huidige wetgeving inzake terbeschikkingstelling kent een hoofdelijke aansprakelijkheid indien de uitlening van werknemers² niet conform de wet gebeurt. De gebruiker wordt dan mee hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de overeenkomst voortvloeien.

Er bestaat dus reeds een wettelijke vorm van hoofdelijke aansprakelijkheid (overigens niet beperkt tot de bouwsector), maar de inspectie stelt vast dat de bewijslast ervan quasi onmogelijk geworden is.

In het verleden werden diverse voorstellen tot aanpassing van de wet voorgelegd, maar de sociale partners, en meer bepaald de werkgeversorganisaties, verzetten zich hevig tegen een aanpassing van de wet. Daardoor zouden ook ingeburgerde, economische praktijken, zoals outsourcing, niet meer kunnen bestaan. Dit zou onze arbeidswetgeving opnieuw minder flexibel en meer rigide maken, aldus de werkgeversorganisaties.

De werkgevers stellen dat het opsporen van misbruiken een taak is van de inspectie en niet van de werkgever. Daarvoor moet de overheid maar voorzien in voldoende sociale inspecteurs. Ik ben daar uiteraard ook voorstander van, maar de huidige budgettaire toestand laat niet toe om dit uit te voeren.

² De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het terbeschikkingstellen van werknemers.

— malgré la crise économique et financière qui a provoqué une hausse sensible du chômage temporaire, l'inspection observe un accroissement du nombre de travailleurs détachés (polonais, roumains, bulgares, brésiliens faux portugais) dans le secteur de la construction.

Ces infractions graves perturbent finalement le marché du travail et entraînent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs et des donneurs d'ordre qui respectent la réglementation sociale et fiscale.

La responsabilité solidaire est un instrument important pour s'attaquer aux détachements illégaux et aux pourvoyeurs de main-d'œuvre. Les employeurs étrangers (les sous-traitants) qui ont commis des infractions restent souvent insaisissables car ils profitent des divergences dans la réglementation sociale des différents pays européens ainsi que de la lenteur relative dans l'échange d'informations entre les services d'inspection.

Pour s'attaquer à la lutte contre les abus, l'inspection propose d'adapter la réglementation en matière en mise à disposition.

La législation actuelle en matière de mise à disposition connaît une responsabilité solidaire lorsque le prêt de travailleur² ne se déroule pas conformément à la loi. L'utilisateur devient alors solidairement responsable pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et avantages qui résultent du contrat de travail.

Il existe déjà une forme légale de responsabilité solidaire (par ailleurs non limitée au secteur de la construction) mais l'inspection constate que la charge de la preuve en est quasiment devenue impossible.

Dans le passé divers projets d'adaptation de la loi ont été proposés, mais les partenaires sociaux, et plus particulièrement les organisations d'employeurs, se sont fortement opposés à une adaptation de la loi. De ce fait des pratiques économiques bien établies, tels que l'outsourcing, ne pourraient plus exister. Ceci rendrait notre réglementation du travail à nouveau moins flexible et plus rigide selon les organisations des employeurs.

Les employeurs soutiennent que la recherche des abus est une tâche de l'inspection et pas de l'employeur. Pour cela, le gouvernement doit prévoir suffisamment d'inspecteurs sociaux. Je suis bien entendu également partisan de ceci, mais la situation budgétaire actuelle ne permet pas de réaliser cela.

² La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

Ik blijf daarom zoeken naar haalbare oplossingen voor een hoofdelijke aansprakelijkheid waar iedereen zich achter kan scharen.

Ondertussen wordt er ook gewerkt aan een regeling voor hoofdelijke aansprakelijkheid van lonen en arbeidsvoorwaarden en sociale bijdragen voor de opdrachtgevers en gebruikers van mensenhandelaars die hun werknemers economisch uitbuiten. Het voorstel zal in grote lijnen inhouden dat de bevoegde rechter, naast de mensenhandelaar, ook de opdrachtgever zou kunnen veroordelen en deze aansprakelijk kan stellen. Dit kan uiteraard alleen bij economische uitbuiting van werknemers in het kader van de mensenhandel.

Een nieuwe Europese richtlijn inzake sancties legt ook een aansprakelijkheidsregeling op voor de aannemer die gebruik maakt van een onderaannemer die illegale werknemers tewerkstelt. Een ambtenarenwerkgroep binnen de FOD Werk is bezig met het opmaken van concrete voorstellen om deze richtlijn uit te voeren.

5. Het arbeidsrecht moderniseren

Het arbeidsrecht moet worden gemoderniseerd en aangepast aan de XXe eeuw zonder de sociale vooruitgang die werden geboekt in de XXe eeuw te verliezen.

5.1. Statuut arbeider – bediende

De verschillen tussen arbeiders en bedienden zijn gesitueerd in drie juridische domeinen:

— arbeidsrecht: een heel belangrijk deel van de verschillen tussen bedienden en arbeiders vinden hun oorsprong in het onderscheid tussen bedienden en arbeiders, tot stand gebracht door de wet van 3 juli 1978; zo kan het onderscheid vermeld worden inzake opzegging, proefperiode, gewaarborgd loon, carenzdag, oorzaken van schorsing ...;

— collectief recht: er bestaan onderscheiden paritaire comités voor de arbeiders en de bedienden; de op de bedienden en de arbeiders toepasselijke collectieve overeenkomsten die onderhandeld worden in de verschillende paritaire comités, doen verschillen ontstaan op het vlak van de toepasselijke barema's, de arbeidsduur en de andere arbeidsvoorwaarden;

— en het socialezekerheidsrecht.

Zonder de wettelijkheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in gevaar te brengen, wijst de

Pour cela je continue de chercher une solution pratique pour une responsabilité solidaire à laquelle tout le monde peut se rallier.

Entre-temps, il est également œuvré à une réglementation pour une responsabilité solidaire des rémunérations et des conditions de travail et des cotisations sociales des donneurs d'ordre et des utilisateurs de négriers qui exploitent économiquement leurs travailleurs. Dans les grandes lignes, la proposition prévoira que le juge compétent pourra, à côté du négrier, également condamner et rendre responsable le maître d'œuvre. Ceci n'est bien entendu possible qu'en cas d'exploitation économique des travailleurs dans le cadre dans la traite des êtres humains.

Une nouvelle directive européenne en matière de sanctions prévoit également un régime de responsabilité pour l'entrepreneur qui fait usage de sous-traitants qui occupent des travailleurs illégaux. Un groupe de travail de fonctionnaires au sein du SPF Emploi a élaboré des propositions concrètes pour transposer cette directive.

5. Moderniser du droit du travail

Le droit du travail doit se moderniser et s'adapter au XXIème siècle sans perdre pour autant les avancées sociales du XXème siècle.

5.1. Le statut ouvriers – employés

Les différences entre ouvriers et employés se situent dans trois domaines juridiques:

— droit du travail: une partie très importante des différences entre employés et ouvriers trouvent leur origine dans la distinction entre employés et ouvriers, opérée par la loi du 3 juillet 1978; on peut citer des différences notamment en matière de préavis, période d'essai, salaire garanti, jour de carence, causes de suspension...;

— droit collectif: des commissions paritaires distinctes existent pour les ouvriers et les employés; les conventions collectives applicables aux employés et ouvriers, qui sont négociées dans ces commissions paritaires différentes, font naître des dissemblances notamment au niveau des barèmes applicables, de la durée du travail et d'autres conditions de travail;

— et droit de la sécurité sociale.

Sans remettre en cause la légalité de la distinction entre les ouvriers et les employés, la jurisprudence

huidige rechtspraak op de noodzaak en de mogelijkheid van het debat over de onderlinge afstemming van de statuten.

In deze problematiek zijn momenteel twee mogelijke oplossingen geïdentificeerd: ofwel de objectivering van de onderscheidingscriteria, ofwel het eenheidsstatuut.

— Objectivering van de onderscheidingscriteria: de criteria die onderscheid maken tussen arbeiders en bedienden zouden opnieuw moeten worden gedefinieerd en opgehelderd. Dit zou door de arbeidsgerechten verwezenlijkt kunnen worden. Objectivering van de criteria zou het mogelijk maken om de structuur van de wet van 3 juli 1978 intact te houden maar met een waarschijnlijk aanzienlijke stijging van de categorie van bedienden ten koste van de arbeiders.

— De uniformering van het statuut bedienden — arbeiders: de verschillen tussen het statuut van bediende en arbeider, vermeld in de wet van 3 juli 1978, lijken niet onoverkomelijk. Sommige aanvullende regels nuanceren reeds deze verschillen (proeftijd, carensdag ...) en maken eenvormige stelsels dus makkelijker. Het zijn vooral de verschillen inzake opzegtermijn en schorsing van het contract wegens economische oorzaken die het moeilijkst te verwezenlijken zullen zijn (de uitbreiding naar bedienden zou een hoge budgettaire kost hebben).

De uniformering van het statuut bedienden — arbeiders loopt daarentegen wel het risico om moeilijker te blijken op het niveau van de verschillende bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten die binnen verschillende paritaire comités, respectievelijk voor bedienden en arbeiders, met verschillende gesprekspartners werden onderhandeld. Het gaat er niet eenvoudigweg om de regels en arbeidsvoorwaarden gelijk te stellen, maar om aan de organisatie van de collectieve betrekkingen binnen de sector zelf te raken. In die context moet benadrukt worden dat de structuur zelf van de syndicale organisatie momenteel een scheiding kent van arbeidersvakbonden en bediendevakbonden en dat vele onderhandelingen, binnen dezelfde sector, tussen verschillende gesprekspartners afzonderlijk voor arbeiders en bedienden worden gevoerd.

De vraag die wordt gesteld, gaat veel verder dan een eenvoudige technische discussie.

De sociale partners hebben de wil uitgedrukt om zichzelf te belasten met dit dossier.

De voorrang op dit gebied moet voorbehouden blijven voor het sociaal overleg, en voor de eigen inbreng en verantwoordelijkheid van de sociale partners.

actuelle rappelle la nécessité et l'opportunité du débat sur le rapprochement des statuts.

Dans cette problématique deux pistes de solution sont pour l'instant identifiées: soit l'objectivation des critères de distinction, soit le statut unique.

— Objectivation des critères de distinction: les critères permettant la distinction entre ouvriers et employés devraient être redéfinis et clarifiés. Ce travail pourrait être réalisé par les juridictions du travail. L'objectivation des critères permettrait de maintenir intacte la structure de la loi du 3 juillet 1978 mais avec une augmentation vraisemblablement substantielle de la catégorie des employés au détriment des ouvriers.

— Uniformisation du statut employé-ouvrier: les différences entre le statut d'employé et d'ouvrier qui sont présentes dans la loi du 3 juillet 1978 ne semblent pas insurmontables. Certaines règles complémentaires viennent déjà nuancer ces différences (période d'essai, jours de carence ...) et rendent donc la prise de dispositions uniformes plus aisée. Ce sont surtout les différences en matière de préavis et de suspension du contrat pour raisons économiques qui seront les plus difficiles à réaliser (l'extension aux employés aurait un coût budgétaire élevé).

L'uniformisation du statut employé-ouvrier risque par contre de se révéler plus difficile au niveau des différences existant au niveau des conventions collectives de travail négociées au sein de commissions paritaires distinctes pour employés et ouvriers avec des interlocuteurs différents. Il ne s'agit pas simplement d'égaliser les règles et conditions de travail mais de toucher à l'organisation même des relations collectives au sein du secteur. Dans ce contexte, il convient de souligner que la structure même des organisations syndicales connaît à l'heure actuelle la séparation entre centrales syndicales ouvrières et employés et que beaucoup de négociations sont menées, au sein du même secteur, séparément pour les ouvriers et les employés entre des interlocuteurs différents.

La question qui est soulevée dépasse de loin une simple discussion technique.

Les partenaires sociaux ont exprimé la volonté de se charger eux mêmes de ce dossier.

La primauté en cette matière doit continuer à être donnée à la concertation sociale, à l'apport et la responsabilité propre des partenaires sociaux.

Nochtans past het om een welomschreven agenda te volgen voor bepaalde precieze punten van de harmonisering en op basis van een strikt tijdschema van de sociale partners.

Deze harmonisering zou zich niet mogen beperken tot het arbeidsrecht, maar zou eveneens moeten uitgebreid worden tot socialezekerheidsrecht.

Het is raadzaam aandacht te hebben voor de evaluatie die zal uitgevoerd worden in het kader van de verlenging van de crisismaatregelen.

Uiteindelijk moet dit werk van onderlinge afstemming van de statuten in dezelfde lijn liggen als het proces van analyse en gecoördineerde herziening van de classificaties van functies die met name neigen tot de afschaffing van discriminatie op het werk tussen mannen en vrouwen alsook die discriminatie die op grond van leeftijd zijn gebaseerd.

Bij gebrek aan akkoord zal het debat opnieuw worden geopend in het parlement op basis van initiatieven voorgesteld door de regering.

Wij moeten gedurende deze legislatuur tot een oplossing komen die rekening houdt met de evoluties in de arbeidswereld en in de samenleving in het algemeen.

5.2. Het arbeidsrecht moderniseren

Ten laatste op het einde van de maand oktober 2010 verwachten wij van de sociale partners eveneens voorstellen met betrekking tot:

- de versoepeling van de 38-uren week, die gemiddeld over een langere periode moet worden gerespecteerd. Deze periode kan echter niet langer dan 1 jaar zijn en de globale arbeidsduur mag niet worden verhoogd. Hiertoe moeten de nodige modaliteiten worden vastgelegd.

- de deeltijdse arbeid, met name de integratie van nieuwe technologieën inzake communicatie met betrekking tot de aanplakkingen van de uurroosters;

- dynamische uurroosters;

- de actualisering van het Koninklijk besluit tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing

Il convient néanmoins d'aboutir à un agenda défini pour certains points précis de l'harmonisation et sur base d'un échéancier strict des partenaires sociaux.

Cette harmonisation ne devrait pas se limiter au droit du travail, mais devrait également s'étendre au niveau du droit de la sécurité sociale.

Il conviendra d'être attentif à l'évaluation qui sera réalisée dans le cadre de la prolongation des mesures de crises.

Enfin, ce travail de rapprochement des statuts doit pouvoir s'inscrire dans le processus d'analyse et de refontes concertées des classifications de fonctions tendant notamment à la suppression des discriminations à l'emploi entre les hommes et les femmes ainsi que celles fondées sur l'âge.

A défaut d'accord, le débat sera lancé au parlement sur base notamment d'initiatives proposées par le gouvernement.

Nous devons aboutir durant cette législature à une solution qui prendra en compte l'évolution du monde du travail et de la société en général.

5.2. Moderniser du droit du travail

Nous attendrons également, avant la fin du mois d'octobre 2010, des partenaires sociaux des propositions relatives:

- à l'assouplissement de la semaine des 38 heures, à respecter en moyenne sur une période plus étalée qui ne peut cependant dépasser une année et sans augmentation de la durée globale de travail et selon des modalités à définir;

- au travail à temps partiel, notamment l'intégration de nouvelles technologies de communication en matière d'affichage des horaires;

- à certains "horaires dynamiques";

- l'actualisation de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la

van de wet betreffende de arbeidsduur, op grond van de evolution van de functies en van de rechtspraak. Bijzondere aandacht zal eveneens aan de non profit-sector geschonken moeten worden

— andere elementen inzake de modernisering van het arbeidsrecht over dewelke een consensus bestaat.

Ik acht het eveneens wenselijk dat een discussie kan aanvangen met betrekking tot:

— de verplichting van motivering van de ontslagen;

— opzeggingstermijnen en vertreksvergoedingen van de loontrekkende leidende kaders van vennootschappen, genoteerd of niet, door het onderzoek uit te breiden aan de zelfstandige werknemers en de vennootschappen van management alsmede aan de belastingstelsels en aan de stelsels van sociale zekerheid, en ook op vlak van het strafrecht of vennootschapsrecht.

DEEL 2

Gelijke kansen

I. INLEIDING

Het Grondwettelijk Hof bevestigt in een arrest van 12 februari 2009 dat “het gelijkheidsbeginsel een van de fundamenteën is van een democratische rechtsstaat” (arrest 17/2009, B.10.3).

Het Europees Hof voor de rechten van de mens heeft van zijn kant bevestigd dat het Europees ideaal van een democratische samenleving wordt gekenmerkt door diversiteit die “niet als een bedreiging, maar als een rijkdom” beschouwd wordt (arrest Natchova c. Bulgarije/2005).

De toon is dus gezet: discriminatiebestrijding en de promotie van diversiteit zijn een belangrijke maatschappelijke en politieke kwestie. Maar ook al is de kwestie zo belangrijk, het is niet eenvoudig ze na te streven, noch op politiek, noch op juridisch vlak.

Discriminatie vormt nog in vele opzichten een plaag. Wij hebben nood aan een samenleving waar iedereen de kans heeft om actief deel te nemen, een samenleving waar iedereen zich kan ontplooiën, wat ook zijn geslacht, etnische afkomst, leeftijd, handicap, godsdienst of seksuele geaardheid mag zijn.

Discriminatie vormt een plaag, het is het resultaat van een hele reeks conclusies die hun oorsprong vinden

durée du travail, sur base de l'évolution des fonctions et la jurisprudence. Une attention particulière devra également être accordée au secteur non marchand;

— à d'autres éléments de modernisation de droit du travail sur lesquels il pourrait y avoir un consensus.

Je souhaiterais également qu'une réflexion puisse être entamée à propos de:

— l'obligation de motivation des congés;

— des délais de préavis et indemnités de départ des cadres dirigeants salariés de sociétés, cotées ou non, en élargissant l'examen aux travailleurs indépendants et aux sociétés de management ainsi qu'aux régimes fiscaux et de sécurité sociale et aux aspects pénaux ou de droit des sociétés.

PART 2

Egalité des chances

I. INTRODUCTION

La Cour constitutionnelle, dans un arrêt du 12 février 2009, affirme que “Le principe d'égalité est l'un des fondements d'un État de droit démocratique” (arrêt 17/2009, B.10.3).

La Cour européenne des droits de l'Homme a, de son côté, affirmé que ce qui caractérise l'idéal européen de la société démocratique, c'est que la diversité y est perçue “non pas comme une menace mais comme une richesse” (arrêt Natchova c. Bulgarie/2005).

Le ton est ainsi donné: la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité constituent un enjeu sociétal et politique majeur. Mais si l'enjeu est majeur, sa poursuite n'est pas aisée, ni sur le plan politique, ni sur le plan juridique.

Les discriminations constituent des fléaux à encore bien des égards. Or, nous avons besoin d'une société dans laquelle toute personne a de véritables chances de participer activement, une société où chacun est en mesure de réaliser son potentiel, quels que soient son sexe, son origine ethnique, son âge, son handicap, sa religion ou son orientation sexuelle.

Les discriminations constituent des fléaux parce qu'elles sont le résultat d'une chaîne de conséquences

in stereotypes waarmee sommigen onder ons moeten leven en die kunnen leiden tot vooroordelen.

Discriminatie vormt ten slotte een plaag omdat veel mensen die tot een minderhedengroep behoren nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in het werksmilieu. Gelijke kansen voor iedereen houdt noodzakelijkerwijs in dat alle leden van de samenleving op een gepaste manier zijn vertegenwoordigd.

Ondanks alles gaan sommigen er vaak van uit dat iedereen over gelijke kansen beschikt, en betwisten zo het bestaan van discriminatie. In die context kan een dwarsverbinding tussen de acties een belangrijke rol spelen, en een instrument worden zodat ongelijkheid in onze samenleving kan worden verholpen.

Het is nu de uitdaging nieuwe inspanningen te leveren om te verzekeren dat het principe van non-discriminatie wordt nageleefd en dat iedereen kan genieten van gelijke kansen.

II. DE GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN BEVORDEREN

Gelijke kansen voor mannen en vrouwen is een strijd die voortdurend wordt gestreden.

Vrouwen zijn vandaag de dag, ondanks grote vooruitgangen, immers nog steeds het grootste slachtoffer van discriminatie op grond van geslacht, maar ook van meervoudige discriminatie, geweld, armoede. Vrouwen nemen nog steeds het merendeel van de familiale en huishoudelijke taken op zich en zijn ook vaker alleenstaande ouder.

Gelijke kansen voor vrouwen en mannen is een vereiste voor onze democratische samenleving, daarom maken we er dan ook een prioriteit van.

Bovenop de voorstellen aangaande de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk III van het deel Werk), stel ik in dit deel nog andere maatregelen voor die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen moet versterken.

1. De effectiviteit van de gendermainstreaming verbeteren

De wet op de gendermainstreaming van 12 januari 2007 stelt de integratie van de geslachtsdimensie verplicht in alle beschikkingen van het openbaar beleid:

qui tirent leurs racines dans les stéréotypes avec lesquels certains fonctionnent et qui peuvent mener à des préjugés.

Les discriminations constituent des fléaux enfin parce que de nombreuses personnes appartenant à des groupes minoritaires restent sous-représentées dans le monde de l'emploi. Or, l'égalité des chances pour tous exige absolument une représentation appropriée de tous les membres de la société.

Malgré tout, d'aucuns partent souvent du principe selon lequel l'égalité des chances est acquise, niant ainsi l'existence de discriminations. C'est dans un tel contexte que la transversalité des actions peut jouer un rôle important, et devenir un instrument permettant de remédier à l'absence d'égalité réelle dans nos sociétés.

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

II. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité des chances entre hommes et femmes est un combat permanent.

En effet, aujourd'hui et malgré de nombreuses avancées, les femmes sont encore et toujours les premières victimes de discriminations basées sur le genre mais également de discriminations multiples, d'actes de violences, de pauvreté. Les femmes gèrent encore la majeure partie des tâches familiales et domestiques et se retrouvent plus souvent à la tête d'une famille monoparentale.

Parce que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue une exigence pour notre société démocratique, nous devons en faire une priorité politique.

Au-delà des propositions relatives notamment à la place des femmes dans le marché du travail (voir chapitre III du volet Emploi), je présente dans cette partie les autres mesures relatives au renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

1. Assurer l'effectivité du gendermainstreaming

La loi sur le gendermainstreaming du 12 janvier 2007 impose l'intégration de la dimension genre dans tous les outils de gestion publics: plans de management,

managementplannen, beheerscontracten, in elk ander instrument van beleidsplanning van elke openbare dienst, in elk strategisch en operationeel doel.

Het koninklijk besluit dat een “interdepartementale coördinatiegroep” instelt en haar opdrachten en functionering vastlegt, werd in de ministerraad van 5 juni 2009 goedgekeurd. Dit koninklijk besluit voorziet met name dat haar leden een opleiding in gendermainstreaming volgen. De groep, samengesteld uit vertegenwoordigers van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, zal effectief worden opgericht wanneer de “coördinatoren”, voorzien per besluit, benoemd zullen worden binnen de federale beleidscellen en de beleidscellen van de verschillende FOD en POD.

De groep moet een ontwerp van federaal plan opstellen die de integratie van de genderdimensie beoogt in het geheel van de federale beleidslijnen om zo eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te voorkomen of recht te trekken. De groep moet het ontwerp van tussentijds verslag en het ontwerp van verslag op het einde van de legislatuur voorbereiden en coördineren voor het Parlement. De coördinatoren moeten in hun administratie de inwerkingstelling van de wet opvolgen onder de verantwoordelijkheid van de voorzitters van de directiecomités van de verschillende FOD-POD.

Een reglementaire tekst die een evaluatietest bevat over de impact van ontwerpen van wettelijke en reglementaire akten over de respectievelijke situatie van mannen en vrouwen (“gendertest”), werd voor advies naar de Raad voor Gelijkheid van Kansen tussen mannen en vrouwen getuurd. Na dit advies zal het vervolgens voor goedkeuring aan de regering worden voorgelegd. Deze gendertest zal zelf worden geëvalueerd om, op termijn, over een unieke test te beschikken waarin ook de Kafka-test (evaluatie van de administratieve lasten) en de DOEB-test (evaluatie inzake duurzame ontwikkeling) zullen worden opgenomen.

Zeer binnenkort zal een omzendbrief inzake het opstellen van een gender budgeting worden overgemaakt aan de FOD en POD, in toepassing van artikel 2 van de wet van 12 januari 2007. Bij deze omzendbrief, met in bijlage een model van de “gendernota”, zal een handboek over gender budgeting. De omzendbrief zal begin 2010 naar alle administraties gestuurd worden.

In het kader van artikel 3, 3° van de wet van 12 januari 2007, zal een overleg worden georganiseerd met de minister van Justitie met het oog op een samenwerking tussen de gerechtelijke actoren en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Zo kan een ge-

contrats de gestion, dans tout autre instrument de planification politique de chaque service public, dans chaque objectif stratégique et opérationnel.

L'arrêté royal établissant un “groupe interdépartemental de coordination”, fixant ses missions et son fonctionnement a été adopté en Conseil des Ministres le 5 juin 2009. Cet arrêté royal prévoit notamment que ses membres suivent une formation en gendermainstreaming. Le groupe, composé de représentants des ministres fédéraux ainsi que des SPF et SPP, sera effectivement mis en place dès que les “coordinateurs” prévus par l'arrêté auront été désignés au sein des cellules stratégiques fédérales et des différents SPF et SPP.

Le groupe aura pour mission d'élaborer un projet de plan fédéral visant à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. Il devra préparer et coordonner le projet de rapport intermédiaire et de rapport de fin de législature au Parlement. Les coordinateurs ont pour mission le suivi de la mise en œuvre de la loi dans leur administration sous la responsabilité des présidents des comités de direction des différents SPF-SPP.

Un texte règlementaire comprenant un test d'évaluation de l'impact des projets d'actes législatifs et règlementaires sur la situation respective des femmes et des hommes (“test gender”) a été envoyé pour avis au Conseil de l'Égalité des chances entre hommes et femmes. Il sera ensuite soumis pour adoption au gouvernement. Ce test gender devra lui-même faire l'objet d'une évaluation pour se doter, à terme, d'un test unique intégré avec les tests existants Kafka (évaluation des charges administratives) et EIDDD (évaluation en matière de développement durable).

Une circulaire relative à la mise en œuvre du gender budgeting sera très prochainement transmise à l'ensemble des SPF et SPP en application de l'article 2 de la loi du 12 janvier 2007. Cette circulaire à laquelle sera annexé un modèle de “note de genre”, sera accompagnée d'un manuel de soutien spécifiquement dédié au gender budgeting et sera envoyée début 2010 à toutes les administrations.

Dans le cadre de l'article 3, 3° de la loi du 12 janvier 2007, une concertation sera organisée avec le ministre de la justice pour arriver à une collaboration entre les acteurs judiciaires et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes afin d'élaborer une banque de données

vensbank worden opgericht waarin de ondernemingen zijn opgenomen die veroordeeld zijn voor inbreuken op de sociale wetgeving. In het kader van de gunningprocedure van overheidsopdrachten, moeten de aanbestedende diensten, op basis van die gegevensbank, de veroordeelde ondernemingen kunnen uitsluiten van de selectie.

2. Strijden tegen partnergeweld en geweld tegen vrouwen

2.1. Een nieuw plan ter bestrijding van het geweld tegen vrouwen

Na overleg met de verschillende federale, gewestelijke en gemeenschapsministers die betrokken zijn door deze problematiek, werd de Interministeriële Conferentie Maatschappelijke Integratie op 14 december samengeroepen om onder andere een nieuw nationaal actieplan (NAP) ter bestrijding van partnergeweld, gedwongen huwelijken, eengerelateerd geweld en genitale verminking goed te keuren. Hoewel partnergeweld zonder twijfel het vaakst voorkomt in families of gezinnen, moet er ook bijzondere aandacht besteed worden aan andere soorten geweld.

Het NAP wil, op vlak van de strijd tegen partnergeweld, de kennis van de problematiek uitbreiden en ze beter te doen begrijpen, een voortdurend openbaar debat stimuleren over partnergeweld, partnergeweld voorkomen en opsporen en ervoor zorgen dat slachtoffers worden bijgestaan en daders gepast worden opgevolgd. Ook een betere efficiëntie en samenhang van de acties door een goede coördinatie van de bemiddelaars en de maatregelen is essentieel om deze problematiek op een efficiënte manier te bestrijden.

Het NAP zal andere vormen van geweld opnemen, rekening houdend met hun specifieke kenmerken.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zal gesterkt worden in zijn rol als coördinator van het NAP en zal zijn opdracht als waarnemer van partnergeweld en seksueel geweld.

Ik zal het volgende plan indienen dat zal besproken worden tijdens de interministeriële conferentie midden december 2009.

contenant les entreprises qui ont été condamnées pour des infractions sur la législation sociale. Dans le cadre de la procédure de passation des marchés publics, cette banque de données doit rendre la possibilité aux pouvoirs adjudicateurs d'exclure ces entreprises condamnées de la sélection.

2. Lutter contre les violences entre partenaires et les violences faites aux femmes

2.1. Un nouveau plan de lutte contre les violences faites aux femmes

Suite à une concertation avec les différents ministres fédéraux, communautaires et régionaux concernés par les problématiques, la Conférence interministérielle Intégration dans la société a été convoquée le 14 décembre prochain afin d'adopter, entre autres, un nouveau plan d'action national (PAN) de lutte contre la violence entre partenaires, les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales. En effet, si la violence entre partenaires constitue sans doute la forme la plus courante de violence subie au sein de la famille ou du foyer, d'autres types de violence nécessitent également une attention particulière.

Dans le domaine de la lutte contre la violence entre partenaires, le PAN visera à développer la connaissance et améliorer la compréhension des problématiques, à stimuler un débat public continu sur la violence entre partenaires, à prévenir et détecter la violence entre partenaires et à assurer une assistance aux victimes et un suivi adapté aux auteurs de violence entre partenaires. Le renforcement de l'efficacité et de la cohérence des actions par une bonne coordination des intervenants et des dispositifs sera également essentiel pour lutter efficacement contre la problématique.

Les autres formes de violence visées par le PAN seront également prises en considération selon leurs spécificités.

Dans le cadre du PAN, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sera conforté dans son rôle de coordinateur et développera ses missions d'observatoire des violences.

Je déposerai le prochain plan qui sera discuté à l'occasion de la conférence interministérielle à la mi-décembre 2009.

2.2 Nationale website over partnergeweld

De nationale website over partnergeweld zal in de loop van 2010 worden gelanceerd. Deze website richt zich in de eerste plaats tot iedereen die met partnergeweld geconfronteerd wordt. Deze doelgroep wordt onderverdeeld volgens vijf grote scenario's: slachtoffers die zich niet bewust zijn van de problematiek, slachtoffers die er zich wel van bewust zijn dat ze worden geconfronteerd met partnergeweld, kinderen en jongeren waarbij een van de ouders gewelddadig is tegenover zijn of haar partner, de getuigen of toeschouwers en ten slotte de daders. Het is de bedoeling hen in de eerste plaats nuttige informatie mee te geven. Voor elk scenario is er een link naar getuigenissen, veel gestelde vragen en adressen. De site richt zich eveneens tot vaklui (gezondheidszorg, politie, justitie, onderwijs en media) en stuurt hen langs de websites van de departementen verantwoordelijk voor de materie. In een derde luik zal algemene informatie terug te vinden zijn (wetgeving, gevolgen,...), een bibliografie, links, adressen.

2.3. Migrantenvrouwen en partnergeweld

De situatie van migrantenvrouwen, kan leiden tot meer kwetsbaarheid zijn voor het fenomeen partnergeweld: het risico op isolement, moeilijke toegang tot instellingen, taalbarrière, geen kennis van de hulpverleningsdiensten, enz. Het is daarom dat, in de logica van de vorige campagne "Laat ons de stilte breken", een nieuwe folder zal worden opgesteld, vertaald in twaalf talen en wijd verspreid om vooral de allochtone slachtoffers te informeren over dit fenomeen, de mogelijkheden tot steun en beroep. Er zullen ook acties op touw worden gezet zodat slachtoffers van vreemde afkomst kunnen worden onthaald in hun taal.

2.4. Studie naar fysiek, psychisch en seksueel gendergerelateerd geweld

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft een onderzoek gevraagd naar de ervaringen van vrouwen en mannen inzake fysiek; seksueel en psychisch gendergerelateerd geweld. De resultaten van dit onderzoek zullen eind dit jaar beschikbaar zijn. Hierdoor zal het mogelijk zijn een volledig zicht te hebben op de omvang van de problematiek. De resultaten zullen ook kunnen bijdragen tot het verbeteren van het gevoerde beleid.

2.2. Site web national traitant de la violence entre partenaires

Le site web national sur la violence entre partenaires sera lancé dans le courant 2010. Ce site web s'adressera en premier lieu à toute personne confrontée à la violence entre partenaires. Ce groupe-cible sera subdivisé selon cinq grands scénarios: les victimes qui ne sont pas conscientes de la problématique, les victimes qui se rendent compte qu'elles sont confrontées à la violence entre partenaires, les enfants et les jeunes dont l'un des parents commet des faits de violence entre partenaires, les témoins ou les spectateurs et enfin, les auteurs. L'objectif est de leur offrir principalement des informations pratiques. Pour chaque scénario, il y aura un lien vers des témoignages, des questions fréquemment posées et des adresses. Le site s'adressera également aux professionnels (secteur médical, police, justice, enseignement et médias) et leur proposera notamment des renvois vers les sites Web des départements responsables de la matière. Enfin, un troisième volet sera consacré aux informations générales (la législation, les conséquences,...), à la bibliographie, aux liens, aux adresses.

2.3. Les femmes immigrées et la violence entre partenaires

La situation des femmes immigrées peut avoir pour conséquence qu'elles sont davantage fragilisées par rapport au phénomène de violence entre partenaires: risque d'isolement, difficulté d'accès aux institutions, barrière linguistique, méconnaissance des structures d'aide, etc. C'est pourquoi, dans la logique de la campagne "Brisons le silence" menée antérieurement, un nouveau dépliant sera élaboré, traduit en douze langues et diffusé largement afin d'informer plus particulièrement les victimes allochtones de ce phénomène et des possibilités de soutien et de recours. Des actions seront également menées en vue de permettre l'accueil des victimes d'origine étrangère dans leur langue.

2.4. Etude relative à la violence physique, psychique et sexuelle liée au genre

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commandé une étude sur les expériences des femmes et des hommes en matière de violence physique, sexuelle et psychique liée au genre. Les résultats de cette recherche seront disponibles à la fin de l'année. Ils permettront d'avoir une vue complète de l'étendue de la problématique et contribueront à améliorer la politique menée en la matière.

2.5. Opleiding van bemiddelaars: analyse van de haalbaarheid van een standaardmodule

Door de veranderingen van partnergeweld, moeten de deskundigen best herhaaldelijk een opleiding volgen. De opleiding van deze deskundigen moet zeker een basisopleiding bevatten, maar moet ook worden gezien in het kader van voortdurende opleidingen. Bovendien zijn bepaalde beroepscategorieën nog niet voldoende op de hoogte terwijl ze in de uitoefening van hun beroep wel degelijk met partnergeweld geconfronteerd kunnen worden. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ondersteunt een gemeenschappelijke kernopleiding te helpen oprichten voor alle deskundigen die in het kader van hun beroep geconfronteerd kunnen worden met partnergeweld. Zo kunnen ze de situaties van partnergeweld herkennen, deze mechanismes van geweld begrijpen en op een georganiseerde manier handelen.

2.6. Algemene sensibiliseringsacties, observatorium en statistieken

Partnergeweld behoorde lange tijd tot de privé-sfeer, de intimiteit van het gezin, maar wordt vandaag de dag beschouwd als de verantwoordelijkheid van iedereen. De sensibiliseringsacties die al verschillende jaren worden gevoerd moeten worden voortgezet om eraan te herinneren dat dit soort geweld wordt afgekeurd en veroordeeld.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijft bovendien nieuw cijfermateriaal verzamelen in verband met intrafamiliaal geweld.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijft zijn rol als waarnemer opnemen door adviezen, evaluaties en rapporten over de ondernomen maatregelen in het kader van het NAP of daarbuiten verzamelen, analyseren en verspreiden alsook de goede praktijken die op Europees en internationaal niveau zijn uitgewerkt.

3. Vooral de alleenstaande ouders ondersteunen

Volgens een onderzoek van de RKW³, zou het aantal eenoudergezinnen tussen 1991 en 2004 met 32% gestegen zijn, zodat ze een vijfde van het totaal aantal huishoudens uitmaakt. 8 keren op de 10 is de alleenstaande ouder een vrouw.

³ De eenoudergezinnen in België, RKW, 2008.

2.5. Formation des intervenants: analyse de faisabilité d'un module standardisé

L'actualité changeante concernant la violence entre partenaires nécessite une formation répétée pour les professionnels. La formation de ces professionnels doit être envisagée au stade de la formation initiale, mais également dans le cadre des formations continuées. En outre, certaines catégories professionnelles ne sont pas suffisamment rencontrées bien qu'elles puissent être confrontées à la violence entre partenaires dans la pratique de leur métier. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes soutiendra la mise en place d'un tronc commun de formation pour tous les professionnels qui peuvent être confrontés dans le cadre de leur métier à la violence entre partenaires afin de leur permettre d'identifier les situations de violence entre partenaires, de comprendre les mécanismes de cette violence et d'agir de manière concertée.

2.6. Actions générales de sensibilisation, observatoire et statistiques

Longtemps confinée au domaine privé et à l'intimité de la structure familiale, la violence entre partenaires est aujourd'hui reconnue comme relevant de la responsabilité de chacun. Il s'agira donc de poursuivre les actions menées depuis plusieurs années dans le domaine de la sensibilisation afin de rappeler que ce type de violence est condamnable et condamnée.

Par ailleurs, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes continuera à rassembler les différentes données statistiques élaborées en lien avec la violence intra-familiale.

Enfin, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes poursuivra son rôle d'observatoire de la problématique en collectant, en analysant et en diffusant les avis, les évaluations et les rapports relatifs aux mesures entreprises dans le cadre du PAN ou en dehors ainsi que les bonnes pratiques développées au niveau européen et international.

3. Soutenir particulièrement les chefs de familles monoparentales

Selon une étude de l'Onafts³, le nombre de familles monoparentales aurait augmenté de 32% entre 1991 et 2004, si bien qu'elles constituent un cinquième du total des ménages. 8 fois sur 10, leur chef de famille est une femme.

³ Les familles monoparentales en Belgique, ONAFTS, 2008.

Deze wijziging van de gezinsstructuur heeft gevolgen op de arbeidskansen, de financiële middelen en de fysieke en mentale gezondheidstoestand van de betrokken persoon. Gezien de complexiteit van dit fenomeen, heb ik besloten om tegen januari 2010 een groot "Symposium over eenoudergezinnen" te organiseren in samenwerking met het Instituut en de Raad voor Gelijkheid van Kansen. De aanbevelingen zullen aan de staatssecretaris voor Gezinsbeleid worden overgemaakt.

4. Beter rekening houden met de genderdimensie in de asielprocedure

Het Instituut laat twee onderzoeken uitvoeren over het thema "gender en migratie".

In een eerste onderzoek, dat eind november 2009 wordt afgesloten, wordt een stand van zaken opgemaakt over het onderzoek met betrekking tot de genderdimensie in het Belgische asiel- en migratiebeleid. Het doel ervan is om op die manier de draagwijdte van de problematiek met betrekking tot vrouwelijke nieuwkomers, vluchtelingen en asielzoekers in kaart te brengen en de toekomstige actielijnen ter zake te bepalen. Naast een overzicht van het Belgische beleid, zal ook het beleid ter zake en de goede praktijken in andere EU-Lidstaten en op niveau van de Europese Commissie en de Raad van Europa worden geanalyseerd. Het onderzoek zal uitmonden in aanbevelingen voor verder onderzoek.

Ten tweede wordt momenteel een participatief onderzoek uitgevoerd naar de levensomstandigheden van vrouwen in de Belgische onthaalcentra. Het onderzoek heeft tot doel om de kennis over de levensomstandigheden en de noden van vrouwen in de Belgische onthaalcentra te vergroten en om het beleid ter zake te optimaliseren door de integratie van de genderdimensie in het onthaal van vluchtelingen. Het onderzoek, dat loopt tot eind juni 2010, zal onder andere uitmonden in een 'toolkit' die bijdraagt aan de integratie van het genderperspectief in het onthaalbeleid en aan de verbetering van de levensomstandigheden van vrouwelijke vluchtelingen en asielzoekers in België.

Op basis van dit onderzoek zullen verschillende aanbevelingen worden uitgewerkt.

5. Nadenken over de nood wettelijke bepalingen in te voeren over seksisme.

Seksisme betreft bepaalde vormen van discriminatie die niet onder de anti-discriminatiewetten vallen, maar die op een subtielere manier overeenstemmen met bepaalde stereotypen over vrouwen en mannen.

Cette modification de la structure familiale a des effets sur les possibilités d'emploi ainsi que sur les ressources financières ou encore l'état de santé physique et mentale des personnes concernées. Devant la complexité de ce phénomène, un "Symposium sur les familles monoparentales" sera organisé d'ici janvier 2010 en collaboration avec l'Institut et le Conseil de l'Égalité des chances. Les recommandations seront transmises au secrétaire d'État à la famille.

4. Mieux prendre en compte la dimension genre dans la procédure d'asile

L'Institut a commandé deux études sur le thème "gender et migration".

Dans la 1ère étude — qui sera clôturée fin novembre — un état des lieux sera rédigé concernant la dimension "genre" dans la politique belge d'asile et de migration. L'objectif de cette étude est de circonscrire la portée de la problématique des immigrées, réfugiées et demandeuses d'asile et de déterminer ainsi les futures lignes d'action en la matière. Outre cet aperçu de la politique belge, l'étude portera également sur la politique et les bonnes pratiques dans d'autres États-Membres de l'Union européenne et au niveau de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe. L'étude aboutira à des recommandations devant être approfondies ultérieurement.

Une seconde étude, participative, est actuellement menée et est orientée vers les conditions de vie des femmes dans les centres d'accueil belges. Cette étude a pour objectif d'améliorer la connaissance de ces conditions de vie et des besoins des femmes dans les centres d'accueil belges et d'optimiser ainsi la politique en la matière en intégrant la dimension genre dans l'accueil des réfugiés. L'étude, qui se déroulera jusqu'en fin juin 2010, aboutira notamment à la création d'une boîte à outils devant contribuer à l'intégration de la perspective de genre dans la politique d'accueil et à l'amélioration des conditions de vie des réfugiées et des demandeuses d'asile en Belgique.

Sur base de cette étude, différentes recommandations seront élaborées.

5. Mener une réflexion quant à la nécessité de légiférer sur le sexisme

Le sexisme concerne certaines formes de discrimination qui ne sont pas du ressort des lois anti-discrimination mais qui correspondent plus subtilement à certains stéréotypes relatifs aux femmes et aux hommes.

Deze meer subtiële vormen worden momenteel in geen enkele wet vermeld, ondanks de schade die ze kunnen veroorzaken. Er zal worden nagegaan of het mogelijk is deze sociologische definitie om te zetten naar een juridische definitie.

6. Een evenwichtige vertegenwoordiging mannen-vrouwen bevorderen in adviesorganen en raden van bestuur

In uitvoering van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid, werd een procedure opgestart om ervoor te zorgen dat de regel wordt nageleefd die stelt dat maximum twee derde van de leden van adviesorganen tot hetzelfde geslacht mag behoren. Met “adviesorganen” worden alle raden, commissies, comités, werkgroepen en alle andere organen bedoeld die per wet of besluit werden opgericht en belast zijn met het verlenen van adviezen aan wetgevende kamers of ministers. Gezien de koninklijk besluiten op 11 september 2009 in de ministerraad werden goedgekeurd, moet deze controleprocedure in de komende maanden effectief van start gaan en moet de ad hoc-Commissie worden opgericht.

Volgens een onderzoek, gevoerd door het Instituut in 2009, blijven vrouwen afwezig of grotendeels ondervertegenwoordigd in topfuncties en dat in verschillende domeinen van de maatschappij. Op basis van die resultaten zullen verschillende gerichte en algemene acties worden gevoerd die de betrokken sectoren moeten sensibiliseren.

Ik wil ook binnen de regering en met alle betrokken partners de discussie aangaan om bepaalde maatregelen te concretiseren inzake het opleggen van quota. Enerzijds zou het gaan om een verplichting op te leggen inzake genderdiversiteit van minstens een derde versus twee derde in de Raden van Bestuur van zowel de autonome overheidsbedrijven als beursgenoteerde privé-ondernemingen en anderzijds om een debat te beginnen over het opleggen van dezelfde quota in de directieorganen van autonome overheidsbedrijven en overheidsadministraties.

Ten slotte zal ik, in samenwerking met de Conseil des femmes francophones de Belgique en de Nederlandstalige Vrouwenraad, een initiatief steunen dat een elektronische gids wil opstellen waarin alle vrouwen zijn opgenomen die kandidaat zijn voor zogenaamde beslissingsfuncties.

Ces formes plus subtiles, ne sont actuellement mentionnées dans aucune loi et ce, malgré les dommages qu'elles peuvent causer. La possibilité de transposer cette définition de travail sociologique en une définition juridique sera analysée.

6. Promouvoir une représentation équilibrée hommes-femmes dans les organes d'avis et dans les conseils d'administration

En exécution de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, une procédure a été instituée afin de veiller au respect de la règle selon laquelle deux tiers au maximum des membres des organes consultatifs sont du même sexe. Par “organes consultatifs”, il faut entendre tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, créé par la loi ou par arrêté, chargés de remettre des avis aux chambres législatives ou aux ministres. Les arrêtés royaux étant passés au Conseil des ministres du 11 septembre 2009, il conviendra dans les mois qui viennent de procéder au démarrage effectif de la procédure de contrôle et à l'installation de la Commission ad hoc.

D'après une étude menée en 2009 par l'Institut, les femmes restent absentes ou largement sous représentées au sommet dans plusieurs domaines de la société. Sur base des résultats, plusieurs actions de sensibilisation des secteurs concernés, tant ponctuelles que globales, seront menées.

Je souhaite également entamer au sein du gouvernement et avec tous les partenaires concernés la discussion visant à concrétiser un certain nombre de mesures relatives à l'imposition de quotas. Il s'agirait, d'une part, d'instaurer une obligation de diversité des genres d'au minimum 1 tiers/2 tiers au sein des Conseils d'administration, tant des entreprises publiques autonomes que des entreprises privées cotées en bourse, et, d'autre part d'entamer la réflexion sur l'imposition des mêmes quotas dans les organes de direction de ces entreprises ainsi que des administrations publiques.

Enfin, en collaboration avec le Conseil des femmes francophones de Belgique et le Nederlandstalige Vrouwenraad, je soutiendrai une initiative visant à créer un annuaire informatif qui recenserait l'ensemble des femmes candidates à des fonctions dites décisionnelles.

7. De genderstudies bevorderen aan de Belgische universiteiten

Het onderzoek met betrekking tot de gelijkheid van mannen en vrouwen blijft actueel. Teneinde een master in de genderstudies op te richten aan de Belgische universiteiten, heb ik tot eind 2010 een haalbaarheidsstudie door SOPHIA gefinancierd met betrekking tot een dergelijke master. Het belang van dit project ligt hem in de capaciteit om over de structurele verankering van genderstudies aan de universiteiten na te denken en te bevorderen. Deze studie concentreert zich op vier luiken: de wettelijke parameters, de inhoudelijke parameters, de institutionele parameters en de goede praktijken. De studie van SOPHIA wordt omkaderd door de expertise van een werkgroep waarvan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen natuurlijk deel uitmaakt.

III. INTERCULTURALITEIT BEVORDEREN

Inleiding

Bij het afsluiten van het federale regeerakkoord op 18 maart 2008 werd er voorzien "Rondetafels van de Interculturaliteit" te organiseren.

De regering verkoos immers het concept van "interculturaliteit" boven dat van "multiculturaliteit". Multiculturaliteit verwijst immers enkel naar het samenleven van verschillende culturen (etnisch, religieus, enz.) binnen eenzelfde geheel. Interculturaliteit daarentegen staat voor verbondenheid, dialoog, integratie, een gezamenlijk project dat eenheid verenigt met diversiteit en gemeenschappen met de samenleving.

De Rondetafels van de Interculturaliteit werden op 21 september gelanceerd en lopen nog tot september 2010 wanneer het eindrapport zal worden ingediend.

1. De doelstellingen

De Rondetafels van de Interculturaliteit streven de volgende doelstellingen na:

a. Na een diepgaand debat van zes maanden met alle actoren en betrokken personen nieuwe aanbevelingen, voorstellen tot actie, overheidsbepalingen of wetgeving formuleren voor verschillende thema's die verbonden zijn met interculturaliteit.

b. Een gemeenschappelijke ruimte voor dialoog en emancipatie creëren waarbij diversiteit het onderwerp van collectief debat wordt; alle leden van de samenleving sensibiliseren omtrent het interculturele

7. Encourager les études sur le genre dans les universités belges

La recherche en matière d'égalité des femmes et des hommes reste d'actualité. En vue d'arriver à la création d'un master en études de genre dans les universités belges, j'ai financé jusqu'en fin 2010 l'étude de faisabilité par SOPHIA d'un tel master. L'intérêt du projet réside dans sa capacité à susciter et à stimuler la réflexion sur l'enracinement structurel des études sur le genre dans les universités belges. Cette étude se concentre sur quatre volets: les paramètres légaux, les paramètres de contenu, les paramètres institutionnels et les bonnes pratiques. L'étude de SOPHIA est encadrée par l'expertise d'un groupe de travail dont l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait évidemment partie.

III. PROMOUVOIR L'INTERCULTURALITÉ

Introduction

Lors de la conclusion de l'accord du gouvernement fédéral du 18 mars 2008, il a été prévu de lancer des "Assises de l'Interculturalité".

Le gouvernement a en effet préféré, à la notion de "multiculturalité", celle de l'"interculturalité". La multiculturalité, en effet, désigne simplement la coexistence de différentes cultures (ethniques, religieuses, etc.) au sein d'un même ensemble, alors que l'interculturalité évoque le lien interpersonnel, le dialogue, l'insertion, le projet collectif qui allie unité et diversité, respect des identités et projet collectif.

Les Assises de l'Interculturalité ont été lancées le 21 septembre et s'étaleront jusqu'en septembre 2010 lors de la remise du rapport final.

1. Les objectifs

Pour rappel, les Assises de l'Interculturalité poursuivent les objectifs suivants:

a. Permettre, après un large débat avec l'ensemble des acteurs et personnes concernées, d'aboutir à de nouvelles recommandations, propositions et solutions relatives à différentes thématiques liées à l'interculturalité.

b. Organiser un espace commun de dialogue et d'émancipation où la diversité fait l'objet de débats collectifs; sensibiliser l'ensemble des citoyens à la thématique de l'interculturalité, les informer sur les

thema, om hen te informeren over de herkomst en cultuur van de andere door te proberen de oppervlakkige stereotypes te doorbreken, dagelijkse ontmoetingen toe te laten tussen personen van verschillende afkomst.

c. De rijkdom van culturen promoten, een geslaagde integratie en het “kleuren” van de maatschappij bevorderen en talenten promoten.

d. Aan de actoren van het terrein de kans geven om “best practices” uit te wisselen, die bedacht en ontwikkeld zijn op lokaal niveau of binnen bepaalde actiekaders.

De Rondetafels van de Interculturaliteit willen de besluitvorming en het beleid bevorderen om de harmonie in het dagelijkse leven te bevorderen in een maatschappij waarin verschillende culturen samenleven.

Er werd al veel gesproken over en veel aandacht besteed aan Interculturaliteit, maar het bleef vaak bij goede voornemens. We moeten vandaag de dag een krachtig beleid voeren om een geslaagde “melting-pot” te creëren. We hebben een vernieuwende kijk nodig en ervaringen die ons kunnen helpen om op een menselijke, gerichte en professionele manier te kunnen antwoorden op de verschillende noden en uitdagingen.

De Rondetafels van de Interculturaliteit bieden dus een ruimte voor dialoog, bedenkingen, uitwisselingen en vergelijkingen over verschillende thema's, waarvan sommige zelf voor de hand liggen: de erkenning van culturele minderheden, diversiteit en neutraliteit van overheidsdiensten, redelijke schikkingen, enz.

Een eindrapport zal aan de basis liggen van een interministeriële conferentie om te komen tot een collectief strategische plan voor een geslaagde interculturele samenleving.

2. Werkwijze

2.1. Het verloop van de Rondetafels

De Rondetafels lopen van september 2009 tot september 2010 en worden in verschillende fases opgebouwd.

De Rondetafels van de Interculturaliteit werden op 21 september 2009 gelanceerd. ‘De Week van de Interculturaliteit’ liep van 21 tot 26 september 2009. Over het hele land werden verschillende initiatieven geleid door actoren uit het sociaal-culturele werkveld (conferenties, debatten, studies,...). Daarnaast organiseren de partners uit het sociaal-culturele werkveld, de academische en de publieke sector reflectiedagen van september tot eind december 2009.

origines et la culture de l'autre en tentant de dépasser les stéréotypes et *a priori* simplistes, permettre les rencontres au quotidien entre personnes d'origines différentes.

c. Promouvoir la richesse des cultures, la réussite des insertions et du métissage de la société et valoriser les talents.

d. Permettre aux acteurs de terrain d'échanger les “best practices” imaginées ou développées au niveau local ou dans certains cadres d'action.

Les Assises de l'Interculturalité visent à stimuler des prises de décisions et des politiques publiques qui favorisent l'harmonie de la vie quotidienne dans une société qui connaît la cohabitation de plusieurs cultures.

L'Interculturalité a fait l'objet de nombreuses discussions et attentions, en restant souvent au niveau des bonnes intentions. Il faut aujourd'hui que nous menions des politiques volontaires afin de réussir vraiment la mixité. Nous avons besoin pour cela de regards innovants et d'expériences vécues, qui puissent nous aider à répondre aux nombreux besoins et défis de manière humaine, pointue et professionnelle.

Les Assises de l'Interculturalité offriront donc des espaces de dialogue, de réflexion, d'échange et de confrontation sur différentes thématiques dont certaines s'imposeront d'elles-mêmes: la reconnaissance des minorités culturelles, la diversité et la neutralité des services publics, les accommodements raisonnables, etc.

Un rapport final devra être à la base de l'organisation d'une conférence interministérielle devant déboucher sur l'élaboration d'un plan stratégique collectif pour une société interculturelle réussie.

2. Méthode de travail

2.1. Le déroulement des Assises

Les Assises se déroulent de septembre 2009 à septembre 2010 durant plusieurs mois et se déploient en plusieurs phases.

Les Assises de l'Interculturalité ont été lancées le 21 septembre dernier. La “Semaine de l'Interculturalité” s'est déroulée jusqu'au 26 septembre. Plusieurs initiatives différentes ont été lancées, à travers tout le pays, par des acteurs du secteur socioculturel (conférences, débats, études, etc). Ces acteurs du secteur socioculturel organisent également, en collaboration avec le monde académique et le secteur public, des journées de réflexion de septembre à fin décembre 2009.

Bovendien worden er over het hele land interculturele activiteiten georganiseerd. Op basis van de projectoproep die in mei 2009 werd gelanceerd naar alle actieve verenigingen in België, werden meer dan 60 projecten geselecteerd die zullen plaatsvinden voor het einde van 2009. In november 2009 werd een tweede projectoproep gelanceerd. Bovendien werden er studies en steekproeven gelanceerd in samenwerking met het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding. Vanaf eind 2009 worden er in de schoot van het Verslagcomité hoorzittingen georganiseerd met het oog op het opstellen van het eindrapport en dus op aanbevelingen naar de regering toe. Het Verslagcomité zal een tussentijds rapport neerleggen in mei 2009 gericht op best practices.

2.2. De thema's

De thema's die tijdens de Rondetafels van de interculturaliteit aan bod komen zijn ondermeer:

- diversiteit en de overheid (neutraliteit van de overheidsdiensten, enz.);
- diversiteit en school;
- diversiteit en cultuur, de media en het verenigingsleven;
- diversiteit en werk;
- diversiteit en gezondheid.

Het is de bedoeling 5 werkgroepen aan het werk te zetten die telkens bestaan uit 4 tot 6 leden onder het voorzitterschap van een Nederlandstalige en Franstalige of Duitstalige voorzitter. Elke werkgroep buigt zich over de 5 bovenvermelde thema's.

2.3. De werkwijze van het Verslagcomité

Er zal worden gewerkt in drie grote referentiekaders door de leden van het Verslagcomité: (1) één rond de verschillende problemen die vragen om dringende en concrete maatregelen; (2) één rond de grote waarden van de democratische samenleving; (3) ten slotte één rond het identificeren van oplossingen die de voorkeur genieten en/of pistes die moeten worden onderzocht.

2.3.1. De verschillende problemen:

Het is de bedoeling dat elke werkgroep, via interne besprekingen, maar ook op basis van gegevens die ze via ervaringsdeskundigen hebben verkregen in vol-

Des activités interculturelles sont également organisées à travers tout le pays. Sur base de l'appel à projets qui a été lancé en mai 2009 vers toutes les associations actives en Belgique, plus de 60 projets ont été sélectionnés qui se dérouleront jusque fin 2009. Un second appel à projets a été lancé en novembre. Des études et des enquêtes ont été lancées en collaboration avec le Centre pour l'Egalité des chances et la Lutte contre le racisme. A partir de fin 2009, des auditions vont avoir lieu dans le cadre du Comité de pilotage, en vue de la rédaction du rapport final et des recommandations à destination du gouvernement, et ce pour septembre 2010. Le Comité de pilotage déposera un rapport intermédiaire en mai 2009, orienté sur les 'best practices'.

2.2. Les thèmes

Les thèmes qui seront abordés lors des Assises sont, notamment, les thèmes relatifs à:

- la diversité et la gouvernance (neutralité des pouvoirs publics etc);
- la diversité et l'école;
- la diversité et la culture, les médias et le monde associatif;
- la diversité et le travail;
- la diversité et la santé.

L'objectif est de mettre au travail 5 groupes de travail qui, chacun, se compose de 4 à 6 membres sous la double direction d'un co-président néerlandophone et d'un co-président francophone ou germanophone. Chaque groupe de travail se penche sur les 5 thématiques reprises ci-dessus.

2.3. La méthode de travail du Comité de pilotage

Les travaux du Comité de pilotage se dérouleront au travers de trois grands cadres de référence: (1) un cadre de référence concernant les différents problèmes qui se posent afin de définir des mesures urgentes et concrètes; (2) un cadre de référence relatif aux grandes valeurs de notre démocratie; (3) enfin, un cadre de référence concernant l'identification de solutions qui ont la préférence du Comité et/ou de pistes qui doivent être examinées.

2.3.1. Les différents problèmes:

L'objectif est que chaque groupe de travail, via des discussions internes, mais aussi sur base de données qu'ils reçoivent de la part de spécialistes, aborde

gende domeinen tewerk gaat: Onderwijs, Gezondheid en Welzijn, Arbeidsmarkt, Cultuur (media en cultureel beleid) en Bestuur.

2.3.2. De grote waarden van de democratische samenleving:

Elke werkgroep buigt zich over volgende vijf waarden binnen zijn domein: Gelijkheid, Menselijke waardigheid, Vrijhe(i)d(en) (vrijmeningsuiting inclus), Diversiteit en Emancipatie.

2.3.3. Identificeren van oplossingen die de voorkeur genieten en/of pistes die moeten worden onderzocht:

Om zo systematisch mogelijk te werken, is het de bedoeling om voor elke materie die hierboven in de lijst vermeld staat, (1) na te gaan welke situaties zijn waarbij een zwaar tekort wordt gedaan aan de referentiewaarde wanneer zij in de praktijk worden omgezet binnen een welbepaald domein; (2) een lijst opstellen van praktijken en/of concrete voorbeelden die illustreren hoe dat tekort, in bepaalde situaties, werd verholpen en/of waarbij bepaalde afgesproken aanpassingen die omstreden ongelijkheid heeft kunnen neutraliseren; (3) een prognose stellen: welke maatregelen moeten worden beoogd om op een zo structureel mogelijke manier (m.a.w. algemene manier), de problemen die voorkomen in de lijst, te kunnen oplossen.

Het derde en laatste luik van de identificatie (de prognose), zal als uitgangspunt dienen voor de besprekingen binnen het Verslagcomité over de aanbevelingen die zij formuleren voor een toekomstig beleid.

Gaandeweg wordt het proces dat elke groep volgt, voortdurend geëvalueerd. Het is ook de bedoeling dat de verschillende groepen zo veel mogelijk kunnen halen uit de werkzaamheden van de ander door onderling hun respectievelijke ervaringen uit te wisselen.

In een tweede fase, zullen de resultaten van de werkzaamheden van de verschillende werkgroepen worden voorgelegd tijdens een algemene discussie met alle leden van het Verslagcomité.

Het is de bedoeling dat de leden tot een akkoord komen over de conclusies die uit de respectievelijke werkzaamheden van de verschillende groepen worden getrokken en dat wordt bepaald welke de prioriteiten zijn die het Verslagcomité tussen de aanbevelingen voor het beleid plaatsen.

plusieurs domaines, à savoir: l'enseignement, la santé & le bien-être, le marché du travail, la culture (médias & politique culturelle) et Gouvernance.

2.3.2. Les grandes valeurs de notre société démocratique:

Chaque groupe devra analyser dans sa matière les valeurs suivantes: Egalité, Dignité humaine, Liberté(s) (en ce compris la liberté d'expression), Diversité et Emancipation.

2.3.3. Identification des solutions qui ont la préférence et/ou des pistes qui doivent être examinées:

Pour pouvoir travailler de façon systématique, il est prévu que, pour chaque matière précitée dans la liste ci-dessus, (1) de vérifier quelles sont les situations dans lesquelles existe un déficit par rapport au(x) valeur(s) de référence lors de leur mise en pratique dans un domaine; (2) de dresser une liste de pratiques et/ou d'exemples concrets qui illustrent comment il est remédié à ce déficit, dans certaines situations, et comment certaines adaptations convenues ont pu neutraliser l'inégalité en question; (3) de poser un diagnostic: quelles mesures doivent être visées, de manière la plus structurelle possible, pour solutionner les problèmes qui surviennent dans le cadre de la liste précitée.

Le troisième et dernier volet de cette identification (le diagnostic) servira de point de départ pour les discussions au sein du Comité de pilotage relatives aux recommandations qui seront formulées pour une future politique.

La méthode qui sera suivie par chaque groupe de travail sera évaluée en permanence. Les différents groupes de travail s'échangeront également leurs expériences respectives issues de leurs travaux.

Dans une seconde phase, les résultats des travaux de tous les groupes de travail seront présentés lors d'une discussion générale avec tous les membres du Comité de pilotage.

L'objectif à atteindre est d'arriver à un accord sur les conclusions qui seront tirées par les différents groupes de travail, ainsi que sur les priorités que le Comité de pilotage déterminera par rapport aux recommandations.

3. Partners

De partners organiseren conferenties over verschillende thema's en zijn toegankelijk voor iedereen. Het Verslagcomité analyseert elke dag en oordeelt over de relevantie van de aanbevelingen.

Verschillende partners actief op vlak van intercultuur hebben hun schouders onder dit project gezet, met name:

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding;

Het Instituut voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;

De Koning Boudewijnstichting;

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

Meer dan honderd actoren uit het middenveld.

IV. ALLE VORMEN VAN DISCRIMINATIE BESTRIJDEN

1. De wetten van 10 mei 2007 in werking stellen

Als het waar is dat "gelijkheid niet wordt uitgevaardigd, maar wordt verdiend", valt het niet te ontkennen dat het juridisch apparaat, in navolging van de wetten van 10 mei 2007, een nuttig apparaat is in de strijd tegen alle vormen van discriminatie. Discriminatie kan op het terrein echter alleen maar efficiënt bestreden worden als alle betrokken partijen goed samenwerken. In dat opzicht moeten voor de volledige toepassing van de wetten van 10 mei 2007 nog koninklijke besluiten genomen worden aangaande positieve acties enerzijds en de aanwijzing van een organisme voor taaldiscriminatie anderzijds.

Wat de positieve acties betreft, de federale wetten van 10 mei laten toe dat er in bepaalde situaties positieve actiemaatregelen worden genomen. Die maatregelen willen het evenwicht herstellen tussen de verschillende groepen van personen binnen de bevolking. Ze moeten een einde maken aan een manifeste ongelijkheid, een ongelijkheid die moet verdwijnen. Ze moeten ook tijdelijk zijn en verdwijnen wanneer de beoogde doelstelling is bereikt.

Er hebben al juridische en technische besprekingen plaatsgevonden om een kader voor de positieve acties te definiëren, maar er moeten belangrijke voorwaarden aan

3. Partenaires

Les partenaires organiseront des conférences sur des thématiques variées accessibles à tous. Une synthèse de chaque journée fera l'objet d'une analyse du comité de pilotage, afin de juger de la pertinence des recommandations.

Plusieurs partenaires actifs en matière d'interculturalité se sont joints à ce projet, à savoir:

Le Centre pour l'Egalité des chances et la Lutte contre le racisme;

L'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes;

La Fondation Roi Baudouin;

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale;

Plus d'une centaine d'acteurs associatifs.

IV. LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

1. Mise en application des lois du 10 mai 2007

S'il est vrai que "l'égalité ne se décrète pas, mais se gagne", il est cependant indéniable que l'instrument juridique, à l'instar des lois du 10 mai 2007, est un instrument de lutte efficace contre toutes formes de discriminations. Mais c'est seulement par une bonne coopération entre toutes les parties concernées que la discrimination pourra effectivement être combattue sur le terrain. En ce sens, l'application complète des lois du 10 mai 2007 nécessite encore la prise d'arrêtés royaux relatifs aux actions positives d'une part, et la désignation d'un organisme de discrimination de la langue d'autre part.

Concernant les actions positives, les lois fédérales du 10 mai permettent l'adoption de mesures d'action positive dans certaines situations. Ces mesures visent à rétablir l'équilibre entre divers groupes de personnes au sein de la population. Elles sont destinées à mettre fin à une inégalité manifeste dont la disparition a été désignée comme un objectif à promouvoir. Elles doivent être temporaires et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint.

Des discussions juridiques et techniques pour définir un cadre pour les actions positives ont eu lieu mais elles nécessitent d'importants préalables. Il est entre autre

gekoppeld worden. Zo moeten onder andere de nodige gegevens worden verzameld waardoor discriminerende praktijken kunnen worden opgespoord en moet worden nagegaan maatregelen genomen moeten worden om er-teenin te gaan. De gegevens zullen worden verzameld via een socio-economische monitoring. Anderzijds is het ook zeer belangrijk de autonomie van de deelstaten te respecteren, er moet dus een eerste overzicht worden gemaakt van de huidige wetgevingstechnische situatie in de drie Gewesten. Dit werk kan niet worden verwezenlijkt zonder de academische wereld en de actoren van het terrein.

Ik heb daarom het Centrum voor Gelijkheid van Kansen de opdracht gegeven alle actoren rond de tafel te krijgen om dit koninklijk besluit te kunnen uitvoeren.

2. De strijd tegen racisme en xenofobie stimuleren

Inleiding

In het kader van de navolging van de Conferentie van DURBAN in 2001, werd in 2005 een federaal Actieplan tegen racisme opgesteld in 10 punten goedgekeurd door de federale regering en werd in 2007 geactualiseerd. Er wordt een nieuw Actieplan ter bestrijding van racisme voorbereid met als doel de voorziene maatregelen te finaliseren en anderzijds een reeks nieuwe concrete maatregelen voor te stellen.

Ik ben van plan deze opdracht toe te vertrouwen aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen zodat ze tijdens het Belgisch voorzitterschap operationeel kunnen zijn. Sommige voorstellen zullen besproken worden.

1) De straffen verzwaren voor bepaalde gevallen van grafschending, het vernielen van graven of monumenten

Het Strafwetboek (artikel 453*bis*) voorziet al een verdubbeling van de straf wanneer een van de drijfveren van grafschennis bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen personen door criteria die bij wet zijn beschermd. Toch zijn de voorziene straffen zeer licht in vergelijking met de bestaande maatregelen in Frankrijk. Ik wil samen met mijn collega-minister van Justitie nadenken over de meest geschikte strafmaat.

2) Clausules inzake non-discriminatie invoeren in de deontologische Code van vastgoedmakelaars en in de overeenkomsten tussen makelaar en opdrachtgever

Bepaalde personen worden veel te vaak gediscrimineerd wanneer ze een vastgoed willen huren. Om

nécessaire de procéder à la collecte d'informations nécessaires permettant de détecter précisément les pratiques discriminatoires et d'identifier les mesures à prendre pour y remédier. Concernant cette collecte, sa mise en œuvre est en cours via l'instauration du monitoring socio-économique. D'autre part, il est aussi indispensable de respecter l'autonomie des entités fédérées et donc un premier panorama de la situation législative actuelle devrait être effectué dans les trois Régions. Ce travail ne pourra pas non plus se faire sans le monde académique et les acteurs de terrain.

C'est pourquoi, j'ai chargé le Centre pour l'Egalité des Chances de réunir tous les acteurs autour de la table afin de mettre sur pied la préparation de cet arrêté royal.

2. Stimuler la lutte contre le racisme et la xénophobie

Introduction

Dans le cadre du suivi de la Conférence de DURBAN en 2001, un Plan d'action fédéral en 10 points contre le racisme a été adopté en 2005 par le gouvernement fédéral et actualisé en 2007. Un nouveau Plan fédéral de lutte contre le racisme est en préparation avec pour objectif de finaliser les mesures prévues et d'autre part de proposer une série de nouvelles mesures concrètes.

Je compte confier cette tâche au Centre pour l'Egalité des Chances afin de pouvoir être opérationnels lors de la Présidence belge. Certaines propositions seront discutées dans ce cadre.

1) Alourdir les peines prévues pour certains cas de violation de sépultures, profanation de tombeaux et monuments

Le Code pénal (article 453*bis*) prévoit déjà un doublement des peines pour les cas où la violation de tombeaux ou de sépulture a été motivée par la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard de personnes en raison de critères protégés par la loi. Cependant, il est à noter que les peines prévues sont très faibles en comparaison avec le dispositif existant en France. Je veux réfléchir avec mon collègue Ministre de la Justice à la hauteur des peines qui serait la plus appropriée.

2) Introduire des clauses de non-discrimination dans le Code de déontologie des agents immobiliers et dans les contrats entre agents et commettants

Certaines personnes font trop souvent l'objet de discrimination lorsqu'elles souhaitent louer un bien immobilier.

zulke discriminatie te bestrijden, moeten er specifieke clausules worden ingevoerd, enerzijds in de deontologische code van vastgoedmakelaars, anderzijds in de contractuele betrekkingen tussen de makelaar en de opdrachtgever. Zulke clausules willen vastgoedmakelaars een stok achter de deur geven die, tegenover de discriminerende houding van hun klant, liever toegeven dan ze te verliezen.

3) De Post en andere privé-distributiebedrijven toelaten geen niet-geadresseerde zendingen rond te delen die aanzetten tot haat

Voorlopig bestaat er nog geen wettelijke basis die toelaat zich te verzetten tegen de verspreiding van niet-geadresseerde zendingen die aanzetten tot haat. Ik wil de goedkeuring van zo een wettelijke basis aanmoedigen waardoor de Post en andere privé-distributiebedrijven niet-geadresseerde zendingen niet moet ronddelen wanneer de inhoud aanzet tot haat tegenover bepaalde personen door specifieke criteria die bij wet zijn beschermd.

3. Discriminatie bestrijden op grond van seksuele geaardheid

Er bestaat nog veel discriminatie op grond van seksuele geaardheid.

3.1. Discriminaties van holebis

Homoseksualiteit is in België uit het strafwetboek verdwenen. Toch bestaat er nog veel maatschappelijke discriminatie. Doordat alles in onze samenleving door een hetero bril wordt bekeken, worden met mensen met een andere seksuele geaardheid zowel direct als indirect gediscrimineerd.

Zo bestaan er over holebi's heel wat vooroordelen en mythes. Daarbij komt dat seksuele voorkeur een invloed blijkt te hebben op de beroepsloopbaan, promotiekansen en indirecte homofobe agressie. In dit licht lanceerde het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding een onderzoek naar de discriminatie van holebi's op de werkvloer, waarvan de eerste resultaten gepubliceerd werden in mei 2008. Vermits er veel hooggeschoolden onder de respondenten zaten, lanceerde het Centrum een tweede onderzoek gericht op arbeiders. Het Hoger Instituut Voor de Arbeid, verbonden aan de KULeuven voert dit onderzoek uit. We verwachten tegen maart 2010 de eerste resultaten. Deze resultaten moeten ons toelaten om beleidslijnen te ontwikkelen voor holebi's op de werkplek, gericht op een inclusief beleid en een daaraan gekoppelde sensibilisatiecampagne.

Afin de lutter contre de telles discriminations, il est souhaitable d'introduire des clauses spécifiques, d'une part dans le Code de déontologie des agents immobiliers, et de l'autre, dans les relations contractuelles entre les agents et les commettants. De telles clauses viseraient à donner un moyen d'action aux agents immobiliers qui souvent, face aux injonctions discriminatoires de leurs clients, préfèrent céder plutôt que risquer de les perdre.

3) Permettre à la Poste et aux acteurs privés de distribution de ne pas diffuser des envois non adressés incitant à la haine

À l'heure actuelle, il n'existe aucune base légale permettant de s'opposer à la diffusion d'envois non adressés incitant à la haine. Je souhaite encourager l'adoption d'une base légale en ce sens qui permettrait à la Poste et aux acteurs privés de distribution de ne pas diffuser des envois non adressés qui contiennent des propos incitant à la haine envers certaines personnes, en raison des critères spécifiés qui sont protégés par la loi.

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

Il demeure encore un grand nombre de discriminations liées à la préférence sexuelle.

3.1. Discriminations des holebis

L'homosexualité a disparu du code pénal belge. Cependant, il demeure encore assez bien de discriminations sociales. Dans la mesure où tout, dans notre société, est regardé avec des lunettes d'hétérosexuels, il est inévitable que des personnes ayant une autre orientation sexuelle sont discriminées tant directement qu'indirectement.

Ainsi, il existe beaucoup de préjugés et de mythes sur les holebis. En plus de cela, s'ajoute le fait que la préférence sexuelle semble avoir une influence sur la carrière professionnelle, sur les chances de promotion et sur les agressions homophobes indirectes. C'est dans ce cadre que le Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le racisme a lancé une étude concernant la discrimination des holebis sur le lieu de travail, dont les premiers résultats ont été publiés en mai 2008. Étant donné qu'il y avait un grand nombre de personnes diplômées parmi les répondants, le Centre a lancé une seconde étude orientée sur les ouvriers. L'Institut HIVA, lié à la KUL, mène cette étude. Les premiers résultats sont attendus pour mars 2010. Ces résultats doivent nous permettre de développer des lignes politiques pour les holebis sur le plan du travail, fondée sur une politique inclusive et une campagne de sensibilisation en soutien de cette politique.

Intussen hebben we beslist om het “*label diversity*” uit de breiden door holebi’s eveneens op te nemen als doelgroep. Bovendien onderzoeken we de mogelijkheid om meer aandacht te schenken aan deze doelgroep bij het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid binnen het Belgisch openbaar ambt, in samenwerking met de minister van Ambtenarenzaken.

Tevens wensen we te benadrukken dat we het Centrum voor Gelijke Kansen blijven steunen in het opsporen van homofobie op internet en in het bijzonder de cel ‘cyberhate’ die zich op deze materie toeleegt.

Preventie volstaat jammer genoeg niet, daarom werd er een werkgroep ‘holebi-justitie’ opgericht in september 2009 om tegen februari 2010 aanbevelingen te formuleren om ‘homofobie’ te bestrijden in Justitie. Zowel medewerkers van het kabinet ‘Gelijke Kansen’ als van het kabinet ‘Justitie’ als van de administratie ‘Justitie’ en het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding nemen hier deel aan. Er werd reeds een principeakkoord bereikt om een nieuwe “omzendbrief Discriminatie” op te stellen die zich niet specifiek op racisme richt, maar op alle discriminaties waaronder discriminaties van seksuele geaardheid. Deze omzendbrief slaat onder andere op de klachtenbehandeling, de inzameling en overdracht van cijfergegevens, alsook op de opleiding van magistraten. Ze zal met de deskundige bijstand van het Centrum worden opgesteld. De focus ligt op de toepassing van de circulaire Col. 14/2006 van 26 juni 2006.

We werken eveneens aan de invoering van het mee-moederschapverlof. Het Centrum is gevraagd om gevallen te onderzoeken waarbij de niet-biologische moeder van een kind dat door haar echtgenote of partner ter wereld is gebracht (binnen een gezamenlijk ouderschapsproject) het recht op tien dagen betaald vaderschapsverlof door het RIZIV of het ziekenfonds wordt geweigerd. In de praktijk kunnen op het ogenblik van de geboorte alleen heteroseksuele werknemers op basis van de Belgische wet een verwantschap in rechte lijn met het kind aantonen. En dus kunnen enkel die ouders genieten van die verlof in de 30 dagen na de geboorte.

3.2. Discriminatie van transgender personen

De wet van 10 mei 2007 betreffende de transsexualiteit, die van de officiële geslachtsverandering een administratieve procedure maakt, en de wet van 10 mei ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, die ook discriminatie op basis van geslachtsverandering strafbaar stelt, betekenden een stap voorwaarts in de bescherming van de sociale en juridische positie

Entretemps, nous avons décidé d’élargir le label Diversité en reprenant les holebis comme groupe-cible. En outre, nous étudions la possibilité de consacrer davantage d’attention à ce groupe-cible en développant une politique de diversité au sein de la fonction publique belge, en collaboration avec le ministre de la Fonction publique.

Nous souhaitons également souligner le fait que nous continuons à soutenir le Centre pour l’Egalité des chances, et en particulier la cellule ‘cyberhate’, dans le dépistage de l’homophobie sur l’Internet.

La prévention ne suffit hélas pas, c’est pourquoi un groupe de travail ‘holebi-justice’ a été constitué en septembre dernier, afin de formuler des recommandations pour février 2010 qui permettront de lutter contre l’homophobie sur le plan judiciaire. Tant mes collaborateurs en charge de l’Egalité des chances que des collaborateurs du cabinet et de l’administration de la Justice prennent part aux réunions de ce groupe de travail, au même titre que le Centre pour l’Egalité des chances et la Lutte contre le racisme. Un accord de principe a déjà été atteint concernant la rédaction d’une nouvelle circulaire “Discriminations” qui ne se limite pas spécifiquement au racisme, mais concerne plutôt toutes les discriminations dont les discriminations liées à l’orientation sexuelle. Cette circulaire a trait notamment au traitement des plaintes, la collecte et le transfert de données, ainsi qu’à la formation des magistrats. Elle sera rédigée avec l’appui spécialisé du Centre. L’accent sera mis sur l’application de l’actuelle circulaire Col. 14/2006 du 26 juin 2006.

Nous travaillons également à l’implémentation du congé de coparentalité. Un projet de loi sera déposé dans les semaines qui viennent. Le Centre a été invité à examiner des cas où la mère non biologique d’un enfant mis au monde par sa conjointe ou partenaire (dans le cadre d’un projet de parentalité commun) s’est vu refuser, par l’INAMI ou la mutuelle, le droit au congé de paternité de 10 jours indemnisé. Dans la pratique, seuls les travailleurs hétérosexuels peuvent, selon le droit belge, démontrer au moment de la naissance un lien juridique de parenté avec l’enfant. Seuls ces parents peuvent ainsi bénéficier de ce congé de 10 jours à prendre dans les 30 jours qui suivent la naissance.

3.2. Discriminations des transgenres

La loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité – qui prévoit une procédure administrative à partir du changement officiel de sexe – et la loi du 10 mai tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes – qui incrimine également la discrimination sur base du changement de sexe – constituent un pas en avant dans la protection sociale et juridique des

van transgender personen. We verwijzen daarnaast ook naar de openstelling van het burgerlijk huwelijk en adoptie voor koppels van gelijk geslacht in respectievelijk 2003 en 2006, wat ook voor transseksuele personen van belang is, want zij moeten bijvoorbeeld niet meer scheiden vooraleer één van beide partners officieel van geslacht kan veranderen.

Ik steun het initiatief van het Instituut dat in 2008 en 2009 een onderzoek heeft laten uitvoeren om de discriminaties en ongelijkheden waarmee transgender personen te maken krijgen in kaart te brengen. Er werd een online survey uitgevoerd bij 310 respondenten (gendervariant, travestie, transgender, transseksueel). Het onderzoek werd afgerond in juni 2009; de resultaten ervan worden voorgesteld op een internationaal seminarie dat plaatsvindt op 20 november 2009.

Ik wil de resultaten van dit onderzoek gebruiken om na te gaan welke acties en maatregelen ondernomen kunnen worden om te zorgen dat de betrokken personen gelijk behandeld worden.

Ondanks het feit dat de concepten die verbonden zijn aan discriminatie ingewikkeld zijn, is het toch belangrijk waakzaam te zijn, mensen maken het immers elke dag mee. In het kader van de Rondetafels van de Interculturaliteit, heb ik het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gevraagd een reflectievoormiddag te organiseren over meervoudige discriminatie.

Op 13 oktober 2009 hebben het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, en het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een seminarie georganiseerd over de dubbele discriminatie van vrouwen van vreemde afkomst op de Belgische arbeidsmarkt. Door dit seminarie kon een werkgroep opgericht worden die in 2010 de verschillende actoren uit het terrein zal horen (vrouwenorganisaties, vakbonden, enz.).

Die werkzaamheden zullen eind 2010 tijdens een internationaal colloquium worden voorgesteld.

Tenslotte wens ik te verwijzen naar de studie 'Leven als transgender in België: De sociale en juridische situatie van transgender personen in kaart gebracht', waarvan de resultaten eind november 2009 bekend werden gemaakt.

personnes transgenres. Nous nous référons, en outre, à l'ouverture au mariage civil et à l'adoption par les couples de même sexe (respectivement en 2003 et 2006) qui constituent également des étapes importantes pour les personnes transsexuelles, étant donné qu'elles ne doivent plus désormais se séparer avant que l'un des 2 partenaires puisse officiellement changer de sexe.

Je soutiens par ailleurs l'initiative de l'Institut qui, en 2008 et 2009, a commandé des études pour inventorier les discriminations et les inégalités dont les personnes transgenres sont victimes. Une enquête on-line a été menée auprès de 310 répondants (gendervariants, travestis, transgenres, transsexuels). L'étude a été clôturée en juin 2009 et les résultats ont été présentés lors d'un colloque international qui s'est déroulé le 20 novembre dernier.

Je compte utiliser les résultats de cette étude pour déterminer quelles actions et mesures pourront être prises pour assurer l'égalité de traitement des personnes concernées.

En dépit de la complexité des concepts liés aux discriminations multiples, il importe d'être attentif car elle affecte concrètement le vécu quotidien des personnes. Dans le cadre des Assises de l'Interculturalité, j'ai sollicité l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour organiser une matinée de réflexion à propos des discriminations multiples.

Un séminaire organisé 13 octobre 2009 conjointement par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sur la double discrimination des femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Belgique a permis de mettre sur pied une commission de travail qui mènera en 2010 des auditions avec les différents acteurs de terrain (associations de femmes, syndicats, etc.).

Ces travaux seront présentés lors d'un colloque international fin 2010.

Enfin, je veux renvoyer vers l'étude 'Être transgenre en Belgique: Un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres', dont les résultats ont été rendus publics fin novembre.

4. Vechten tegen discriminatie van personen met een handicap

Wat personen met een handicap betreft, verwijzen we naar het hoofdstuk “personen met een handicap” in het luik “werk,” met name wat betreft het label diversiteit.

Naast het luik “werk,” mag ook nog vermeld worden dat België in juli 2009 het “VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap” heeft bekrachtigd. Voor de volgende stap wordt een nationaal orgaan opgericht dat moet nagaan of dit verdrag wordt opgevolgd. De Interministeriële Conferentie Handicap heeft een voorstel voor een opvolgingsmaatregel uitgewerkt. Het Centrum volgt in samenwerking met het kabinet, de ontwikkeling op.

Tenslotte zal ik met de Staatssecretaris voor Sociale Zaken, belast met Personen met een handicap, samenwerken.

5. Bijzondere aandacht schenken aan meervoudige discriminatie

Ondanks het feit dat de concepten die verbonden zijn aan discriminatie ingewikkeld zijn, is het toch belangrijk waakzaam te zijn, mensen maken het immers elke dag mee. In het kader van de Rondetafels van de Interculturaliteit, heb ik het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gevraagd een reflectievoormiddag te organiseren over meervoudige discriminatie.

Op 13 oktober 2009 hebben het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, en het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een seminarie georganiseerd over de dubbele discriminatie van vrouwen van vreemde afkomst op de Belgische arbeidsmarkt. Door dit seminarie kon een werkgroep opgericht worden die in 2010 de verschillende actoren uit het terrein zal horen (vrouwenorganisaties, vakbonden, enz.).

Die werkzaamheden zullen eind 2010 tijdens een internationaal colloquium worden voorgesteld.

6. Vechten tegen discriminatie van Roma en woonwagenbewoners

Uit verschillende internationale rapporten blijkt dat de Roma en woonwagenbewoners veelvuldig slachtoffer zijn van discriminatie in Europa en dat zij geen volwaardige plaats krijgen in onze samenleving.

Daarom zijn we een werkgroep “Roma en Woonwagenbewoners” gestart met als doel om samen met

4. Lutter contre les discriminations à l'égard des personnes handicapées

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous référerons à la partie handicap dans le volet “emploi,” notamment en ce qui concerne le ‘label diversité’.

Outre le volet “emploi,” il convient de rappeler que la Belgique a ratifié en juillet 2009 la ‘Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées’. L'étape suivante est la mise en place d'un organe de suivi national de cette convention. La Conférence Interministérielle Handicap a élaboré une proposition d'un dispositif de suivi. Le Centre en suivra le développement en collaboration avec le cabinet.

Enfin, je travaillerai de concert avec le secrétaire d'État aux Affaires sociales chargé des Personnes handicapées.

5. Accorder une attention particulière aux discriminations multiples

En dépit de la complexité des concepts liés aux discriminations multiples, il importe d'être attentif car elle affecte concrètement le vécu quotidien des personnes. Dans le cadre des Assises de l'Interculturalité, j'ai sollicité l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour organiser une matinée de réflexion à propos des discriminations multiples.

Un séminaire organisé 13 octobre 2009 conjointement par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sur la double discrimination des femmes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Belgique a permis de mettre sur pied une commission de travail qui mènera en 2010 des auditions avec les différents acteurs de terrain (associations de femmes, syndicats, etc.).

Ces travaux seront présentés lors d'un colloque international fin 2010.

6. Soutenir et renforcer la lutte contre les discriminations à l'égard des Roms et les gens du voyage

Il ressort de plusieurs rapports internationaux que les Roms et les gens du voyage sont souvent victimes de discrimination en Europe et qu'ils ne reçoivent pas une place à part entière de valeur dans notre société.

C'est pourquoi nous avons démarré un groupe de travail “Roms et nomades” avec, comme objectif, de

de belangengroepen en het Centrum Gelijke kansen, concrete pistes uit te stippelen in de strijd tegen deze voortdurende discriminatie en sociale uitsluiting.

Bovendien gaat er specifieke aandacht naar deze doelgroep tijdens de 'Rondetafels van de Interculturaliteit'. In september 2009 ging de conferentie '*Roma, Sinta and travellers: a part of the intercultural dialogue?*' door. De aanbevelingen van die dag zullen bestudeerd worden door het Verslagcomité.

V. MODERNISERING VAN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE EN DE PROMOTIE VAN DIVERSITEIT

1. Strijden tegen haat verspreid op het internet

Op het net verschijnen meer en meer racistische, anti-semitische en islamofobe uitingen en dat is bijzonder verontrustend. Daarom steun ik het Centrum voor Gelijke Kansen in zijn werk om homofobie op te speuren op het internet. Hierdoor kon er een cel "cyberhate" worden opgericht. In 2008 werden niet minder dan 430 signaleringen ontvangen die handelden over haat op het internet, een signalement op de drie betrof kettingmails die aanzetten tot haat, geweld of discriminatie tegenover etnische minderheden en personen die een andere nationaliteit of huidskleur hebben. Dit geeft aan hoe sommigen het recht op vrijmeningsuiting kunnen omvormen en er een recht op het beledigen en het verspreiden van racistische uitingen van te maken tegenover buitenlanders en minderheden.

Het Centrum heeft op zijn website **www.diversiteit.be** een link toegevoegd die doorverwijst naar alle racistische en xenofobe kettingmails die al werden behandeld. Elk bericht werd op de inhoud en juridisch geanalyseerd. Iedereen die een verdachte e-mail ontvangt, kan dus op de website van het Centrum nagaan wat het bericht juist inhoudt. Het is een zeer handig middel voor personen die niet echt thuis zijn in deze problematiek en een middel zoeken om de verspreiding van haat op het internet tegen te gaan.

In het kader van de Rondetafels van de Interculturaliteit werd een dag georganiseerd om het grote publiek beter te sensibiliseren zodat ze zulke berichten die aanzetten tot haat, geweld of discriminatie niet verspreiden en om hun aandacht te vestigen op de nefaste gevolgen die eruit voortvloeien.

Anderzijds wil ik met mijn collega-minister van Justitie werken aan volgende belangrijke punten:

développer des pistes concrètes de lutte contre cette discrimination permanente et cette exclusion sociale, et ce, en collaboration avec le Centre pour l'Egalité des chances.

En outre, une attention particulière sera consacrée à ce groupe-cible lors des travaux des Assises de l'Interculturalité. Ainsi, en septembre dernier, s'est déroulée la conférence '*Roma, Sinta and travellers: a part of the intercultural dialogue?*'. Les recommandations de cette journée seront étudiées par le Comité de pilotage.

V. MODERNISATION DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

1. La lutte contre la haine propagée sur internet

Sur la toile, une multiplication particulièrement inquiétante de discours racistes, antisémites et islamophobes apparaît. C'est la raison pour laquelle j'ai tenu à soutenir le Centre pour l'Egalité des chances dans ce travail de traque contre l'homophobie sur Internet et la mise sur pied d'une cellule de plusieurs personnes a été spécifiquement engagée dans cet objectif. En 2008, pas moins de 430 signalements concernant des propos haineux sur internet ont été reçus et un signalement sur trois concernait des e-mails en chaîne qui incitaient à la haine, à la violence ou à la discrimination envers des minorités ethniques ainsi que des personnes ayant une autre nationalité ou couleur de peau. Ils montrent comment d'aucuns détournent le droit à la libre expression pour en faire un droit à insulter et à diffuser un discours raciste à l'encontre d'étrangers et de minorités.

Le Centre a ajouté à son site **www.diversite.be** un lien qui renvoie à une liste de tous les e-mails en chaîne racistes et xénophobes qu'il a déjà traités. Chacun de ces messages est accompagné d'une analyse du contenu et d'une analyse juridique. Toute personne qui reçoit un e-mail suspect peut donc vérifier l'exactitude de celui-ci sur le site internet du Centre. C'est un outil extrêmement pratique pour les personnes qui sont peu familiarisées avec cette problématique et qui recherchent un moyen d'enrayer la propagation de la haine sur internet.

Afin de sensibiliser davantage le public pour qu'il ne transmette pas de tels messages d'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination et attirer son attention sur les conséquences néfastes qui en résultent, une journée a été organisée dans le cadre des Assises de l'interculturalité.

D'autre part, je souhaite travailler avec mon collègue le Ministre de la Justice sur différents points importants:

1. België moet het Verdrag inzake cybercriminaliteit bekrachtigen dat op 1 juli 2004 van kracht ging, alsook het aanvullend protocol van het Verdrag van de Raad van Europa inzake cybercriminaliteit, betreffende de bestraffing van racistische en xenofobe feiten gepleegd met behulp van informaticasystemen. Dit aanvullend protocol, geopend voor ondertekening op 28 januari 2003 en in werking getreden op 1 maart 2006, vult het Verdrag inzake cybercriminaliteit aan met de bepalingen betreffende de bestraffing van racistische en xenofobe feiten, verspreid op racistische wijze. De bekrachtiging van dit verdrag zal de wet aanvullen van 28 november 2000, aangevuld door de wet van 15 mei 2006 over informaticacriminaliteit.

2. Anderzijds lijkt het me belangrijk dat artikel 9 van het kaderbesluit 2008/913/JAI van de Raad van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat te omzetten door middel van het Strafrecht. Dit artikel stelt dat elke Lidstaat de nodige maatregelen neemt om zijn bevoegdheid vast te leggen wanneer racistische en xenofobe feiten worden gepleegd met behulp van informaticasystemen en bij de gedraging materiaal wordt gebruikt dat via een informatiesysteem op zijn grondgebied wordt aangeboden, of de dader nu fysiek op het grondgebied verblijft of niet.

3. Ten slotte is het College van Procureurs-Generaal bezig met een ontwerp van omzendbrief over cybercriminaliteit. Midden november heeft een vergadering plaatsgevonden op het parket-generaal van Luik met als doel samen verder te werken aan de omzendbrief.

2. Een Interfederaal Centrum oprichten

Krachtens het voorschrift van de Richtlijnen 2000/43/CE, zijn de lidstaten verplicht onafhankelijke organen op te richten die de gelijke behandeling moet bevorderen in de materies bedoeld in deze richtlijn A. Op dit moment beschikt alleen de federale overheid over een zo een orgaan door specifieke opdrachten toe te vertrouwen aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

De betrokken vertegenwoordigers van de federale overheid en de deelstaten hebben een eerste tekstontwerp uitgewerkt, maar de deelstaten moesten hun ontwerpen van anti-discriminatie-decreet en anti-racismedecreet concretiseren. Dat is sinds april 2009 in orde.

De Interministeriële Conferentie van 15 december 2008 heeft kennis genomen van de wens een werkgroep op te richten, gecoördineerd door de federale minister

1. La Belgique doit procéder à la ratification de la Convention sur la cybercriminalité, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004, et à celle du protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité du Conseil de l'Europe relatif à l'incrimination d'actes de nature racistes et xénophobes commis par le biais de systèmes informatiques. Ouvert à la signature le 28 janvier 2003 et entré en vigueur le 1^{er} mars 2006, ce protocole additionnel complète la Convention sur la cybercriminalité quant aux dispositions relatives à l'incrimination des actes de nature racistes et xénophobes diffusés de manière raciste. Cette ratification complèterait la Loi du 28 novembre 2000, complétée par la loi du 15 mai 2006 sur la criminalité informatique.

2. D'autre part, il me paraît important que soit transposé l'article 9 de la décision cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du Droit pénal. Cet article précise que chaque État membre prend les mesures nécessaires pour établir sa compétence à l'égard des actes racistes et xénophobes lorsque l'acte est commis au moyen d'un système d'information et fait intervenir du matériel hébergé sur un système d'information situé sur son territoire, que son auteur soit ou non physiquement présent sur son territoire.

3. Enfin, un projet de circulaire est aussi en cours par le Collège des Procureurs généraux sur la cybercriminalité. Une réunion a eu lieu mi-novembre au Parquet général de Liège dans le but d'effectuer un travail de collaboration pour avancer sur cette circulaire.

2. La mise en place du Centre interfédéral

En vertu du prescrit des Directives 2000/43/CE, les États membres sont tenus de mettre en place des organes indépendants chargés de promouvoir l'égalité de traitement dans les matières visées par cette directive. A ce jour, seul le pouvoir fédéral s'est doté d'un organe en confiant des missions spécifiques au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Les représentants des entités fédérale et fédérées concernées ont procédé à la rédaction d'un premier projet de texte, mais il était nécessaire que les entités fédérées concrétisent leurs projets de décrets anti-discrimination et antiracisme, ce qui est maintenant réalisé depuis avril dernier.

La Conférence Interministérielle du 15 décembre 2008 a pris acte de la volonté de mettre en place un groupe de travail, coordonné par la ministre fédérale de

van Gelijke Kansen, om het samenwerkingsakkoord uit te werken dat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding de bevoegdheid geeft zijn opdrachten te vervullen in domeinen die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen. De federale Staat en de deelstaten zijn momenteel aan het onderhandelen over het samenwerkingsakkoord om het Centrum om te vormen tot een interfederaal orgaan.

3. Het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid een juridische basis geven

Het beleid van het FIM draagt al 17 jaar bij tot het versterken van de sociale en culturele mix. In het hele land ondersteunt het programma's die de levensomstandigheden, de gelijke kansen en de realisatie van een of andere integratie viseren. Met dit Fonds kunnen de actoren op het terrein, maar ook de gemeentes hun acties tot een goed einde brengen. Het is dus essentieel om een blijvende financiering van dit Fonds te garanderen.

Maar het is ook nodig de werking van dit Fonds te optimaliseren en de doelstellingen en krachtlijnen te herdefiniëren en aan te passen aan de nieuwe noden van interculturaliteit.

De ministerraad heeft in mei akte genomen van deze dubbele wens om het Fonds op vlak van begroting als op juridisch vlak te bestendigen. Hiervoor werden werkzaamheden opgestart die het Fonds een duidelijke juridische basis moeten bieden.

Er zijn al ettelijke vergaderingen plaatsgevonden om een juridische vorm te vinden die de huidige situatie het best omzet.

Om het Fonds voor 2010 en 2011 te bestendigen, werd een bedrag van 8 miljoen euro voorzien voor de komende twee jaar, dat is veel meer dan het bedrag van de laatste 10 jaar. Zo kunnen honderden verenigingen blijven gesteund worden die het dagelijks opnemen tegen discriminatie.

DEEL 3

Belgische voorzitterschap – internationale actie

I. EEN AMBITIEUS EUROPEES TEWERKSTELLINGSBELEID

De economische crisis doet zich voor op de vooravond van grote structurele veranderingen, zoals de overgang naar een CO₂-arme economie. Op wereldvlak bestaat

l'Egalité des Chances, afin d'élaborer l'accord de coopération donnant compétence au Centre pour l'Egalité des Chances et la lutte contre le racisme de conduire également ses missions dans les domaines de compétences des Communautés et des Régions. Le processus de négociation de l'accord de coopération entre l'État fédéral et les entités fédérées a maintenant été relancé afin de transformer le Centre en un organe interfédéral.

3. Donner une assise juridique au fonds d'impulsion à la politique des immigrés

Les politiques menées par le FIPI concourent depuis 17 ans à renforcer la mixité sociale et culturelle car elles soutiennent dans tout le pays des programmes qui doivent viser à l'amélioration du cadre de vie, à l'égalité des chances et participer à la réalisation d'une ou plusieurs dimensions de l'intégration. Pour de nombreux acteurs de terrain, mais aussi des communes, ce Fonds permet de mener à bien leurs actions. Il était essentiel de garantir le financement pérenne du Fonds.

Par ailleurs, il est également nécessaire d'optimiser le mode de fonctionnement de ce Fonds, de cibler ses actions sur des objectifs et lignes de forces bien définies et adaptées aux nouveaux besoins de l'Interculturalité.

En mai dernier, le Conseil des Ministres a acté cette double volonté de pérenniser le Fonds sur les plans budgétaires et juridiques. A cette fin, des travaux visant à offrir une base juridique claire au Fonds ont été lancés.

De nombreuses réunions ont déjà eu lieu avec pour objectif de trouver la forme juridique qui traduise le mieux possible la situation prévalant à l'heure actuelle.

Afin d'assurer la pérennité du Fonds pour 2010 et 2011, une somme de 8 millions d'euros, soit plus élevée que celle qui prévalait depuis 10 ans, a été obtenue pour les deux prochaines années. Elle permettra de continuer à soutenir les centaines d'associations qui œuvrent au quotidien à la lutte contre les discriminations.

PARTIE 3

La présidence belge – l'action internationale

I. UNE POLITIQUE EUROPÉENNE AMBITIEUSE EN MATIÈRE D'EMPLOI

La crise économique intervient à la veille d'un changement structurel majeur, le passage à une économie à faible teneur en carbone. Sur le plan mondial, un

er een grote consensus voor een inclusieve, groene en draaglijke opleving. De nieuwe uitdagingen, zoals demografische veranderingen, klimaatverandering, nieuwe technologieën en de globalisering maken een ambitieus en gecoördineerd werkgelegenheidsbeleid binnen het **kader van de Europese Unie** noodzakelijk.

Het Belgische voorzitterschap van de Europese Raad zal in de loop van het tweede halfjaar van 2010 de gelegenheid geven om de lopende werkzaamheden binnen deze instellingen, en meer bijzonder in de Raad, in goede banen te leiden, maar ook om evenementen te organiseren die de politieke prioriteiten van België tijdens deze periode onderstrepen, om goede politieke praktijken of wetgevingen te valoriseren en om de beraadslagingen van de Raad voor te bereiden. De verwezenlijking van deze evenementen zal worden gefinancierd met behulp van de budgettaire middelen die door de regering werden voorbehouden voor het voorzitterschap en gespreid over de verschillende departementen en met behulp van cofinanciering door de Europese Commissie, met name deze die vastgelegd werd in het programma Vooruitgang van de ondersteuning aan het sociaal beleid en tewerkstelling die past in het kader van de Europese strategie van Lissabon.

De thematische prioriteiten van België zullen zich richten op de versterking van het beleid inzake werkgelegenheid en arbeid, en meer bepaald van de sociale dimensie van de Europese actie:

a) In het kader van de Lissabonstrategie na 2010, waarvan de grote lijnen reeds vastgelegd zullen worden onder het Spaanse voorzitterschap tijdens het 1ste semester 2010, zal het nodig zijn om de *Europese strategie voor de werkgelegenheid ten aanzien van demografische en milieu-uitdagingen* te consolideren en te laten heropleven. Daartoe zal de informele Raad van de Ministers van Werk bijeenkomen in het begin van de maand juli.

Wat meer bepaald de klimatologische uitdaging betreft, zal de nadruk komen te liggen op de voorbereiding en een beleid van *aanpassing aan een minder vervuilde en CO₂-arme economie*, hetgeen op het vlak van het tewerkstellingsbeleid een diepgaande discussie vereist over de ondersteuning van de ontwikkeling van "green jobs" in het geheel van de economie. De ministeriële conferentie over "green jobs" zal georganiseerd worden met de steun van de Europese Commissie met het oog op de goedkeuring van besluiten van de Raad over een definitie van "green jobs" en van de kwantitatieve of kwalitatieve indicatoren en zelfs over een streefcijfer. Deze conclusies zullen het vervolgens mogelijk maken om over te gaan naar een meer operationele fase.

large consensus se dessine en faveur d'une relance *inclusive, verte et soutenable*. Les nouveaux défis que représentent les changements démographiques, les changements climatiques, les nouvelles technologies et la globalisation appellent des politiques de l'emploi ambitieuses et coordonnées **dans le cadre de l'Union européenne**.

La Présidence du Conseil de l'Union européenne par la Belgique au cours du second semestre de l'année 2010 sera l'occasion de mener à bon terme les travaux en cours au sein des institutions et en particulier au Conseil, mais aussi d'organiser des événements destinés à souligner les priorités politiques de la Belgique au cours de cette période, à valoriser des bonnes pratiques politiques ou des législations et à préparer les délibérations du Conseil. La réalisation de ces événements sera financée à l'aide des moyens budgétaires dégagés par le gouvernement pour la Présidence, ventilés entre les différents départements, et avec des co-financements de la Commission européenne, notamment prévus dans son programme Progress d'appui aux politiques sociales et d'emploi qui s'inscrivent dans le cadre de la stratégie européenne de Lisbonne.

Les priorités thématiques de la Belgique viseront au renforcement des politiques de l'emploi et du travail, et plus généralement à celui de la dimension sociale de l'action européenne:

a) Il s'agira dans le cadre de *la stratégie de Lisbonne post-2010* dont les grandes orientations auront été décidées sous la Présidence espagnole du premier semestre 2010, de consolider et de revitaliser la *stratégie européenne pour l'emploi au regard des défis démographiques et environnementaux*. A cette fin, le Conseil informel des Ministres de l'emploi se réunira dès le début du mois de juillet.

Concernant plus particulièrement le défi climatique, la priorité sera accordée à la préparation et la gestion de *l'adaptation à une économie moins polluante et sobre en carbone*, ce qui du point de vue de la politique de l'emploi, nécessite une réflexion approfondie afin de soutenir l'émergence d'emplois verts dans l'ensemble de l'économie. La conférence ministérielle sur les emplois verts sera organisée avec l'appui de la Commission européenne dans la perspective de l'adoption de conclusions du Conseil sur une définition des emplois verts et des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs, voire un objectif chiffré. Ces conclusions permettront ensuite de passer à une phase plus opérationnelle.

Op dezelfde manier zal het vraagstuk van *kwali-teitsvolle* beroepsovergangen centraal staan in de Europese strategie voor werk en zal het debat over de gemeenschappelijke principes inzake “flexicurity” worden voortgezet. Terwijl de bewegingen naar en op de arbeidsmarkt onophoudelijk voortduren en ertoe bijdragen dat de markt veerkrachtig wordt, kan een conferentie over de beroepsovergangen, met behulp van adequate indicatoren, de aandacht vestigen op de noodzakelijke voorwaarden om de kwaliteit van het werk niet te laten verslechteren bij verandering van werk of wanneer men de inactiviteit of de werkloosheid verlaat. Zo zal de verlenging van de duur van de loopbaan bevorderd worden.

Het zal eveneens nodig zijn om wetgevingen en praktijken te valoriseren die verwant zijn aan onze “dienstcheques” als middel om de tewerkstelling en de hulp aan personen te stimuleren en om het vraagstuk van de actieve veroudering aan te snijden, zoals nieuwe vormen van organisatie van de arbeidstijd en van de loopbaan, zodat het belang van de demografische uitdaging in aanmerking wordt genomen. Het Voorzitterschap zal belangstelling hebben voor de resultaten van nieuwe studies over *de arbeidsvoorwaarden in Europa*. Deze studie, die eind 2010 afgeleverd zal worden door de Europese Stichting voor de verbetering van de levens- en de arbeidsvoorwaarden, zal gebaseerd zijn op een uitgebreide steekproef van ondervraagde werknemers, met name in België.

b) België wil traditioneel ook de Europese *sociale dialoog* aanmoedigen en ondersteunen. Deze inbreng zal gevaloriseerd worden met betrekking tot de “groene jobs”. Het ganse jaar 2010 zal ook de aanzet worden gegeven om uit te zoeken hoe beter kan worden geanticipeerd op herstructureringen in Europa, hoe kan worden bijgedragen tot sociale begeleiding en hoe aanbevelingen en goede praktijken kunnen ontwikkeld worden die door de ondernemingen kunnen gevolgd worden. Om de crisis te kunnen beëindigen, zal de inbreng van herstructureringen heel belangrijk blijven in het beleid. De sectorale Europese sociale dialoog zal ook in deze context maar ook op andere gebieden geherwaardeerd worden. De regering zal, samen met de Europese Commissie, deze werkzaamheden ondersteunen. Bij de uitwerking en de toepassing van de Lissabonstrategie zal ook de betrokkenheid van de sociale partners sterk aangemoedigd worden.

c) Tijdens het voorzitterschap zullen verschillende werkzaamheden draaien rond verschillende aspecten van het beleid inzake humanisering van de arbeid. Verschillende Europese conferenties en ettelijke comités zullen zich buigen over de specifieke kwesties als gezondheid en de bescherming van werknemers. Dit om de Europese richtlijnen over deze kwesties beter te kunnen

De même, la question *des transitions professionnelles de qualité* sera centrale dans la stratégie européenne pour l'emploi et prolonge les débats sur les principes communs de la “flexicurity”. Alors que les mouvements vers et sur le marché du travail sont incessants et qu'ils contribuent à le rendre résilient, une conférence sur les transitions professionnelles pourrait mettre en lumière, à l'aide d'indicateurs adéquats, les conditions nécessaires pour que la qualité du travail ne se détériorent pas lors d'un changement d'emploi ou lorsqu'on quitte l'inactivité ou le chômage. De la sorte, l'allongement de la durée de la carrière sera favorisé.

Il conviendra également de valoriser les législations et pratiques s'apparentant à nos “titres-services” comme moyens de stimuler l'emploi et l'aide aux personnes et d'aborder la question du vieillissement actif, celles des nouvelles formes d'organisation du temps de travail et de la carrière, de façon à prendre en compte l'importance du défi démographique. La Présidence sera intéressée par les résultats de nouvelles enquêtes sur *les conditions de travail en Europe*, qui seront délivrés à la fin de 2010 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail sur base d'un échantillon élargi, notamment en Belgique, des travailleurs interrogés.

b) Traditionnellement, la Belgique veut également encourager et soutenir *le dialogue social* européen. Son apport sera valorisé en relation avec les “emplois verts”, mais il sera aussi invité tout au long de l'année 2010 à examiner comment il peut mieux anticiper les restructurations en Europe, contribuer à leur accompagnement social et développer des recommandations de bonnes pratiques à suivre par les entreprises. L'enjeu des restructurations restera fort important dans le contexte des politiques de sortie de crise. Le dialogue social européen sectoriel sera valorisé dans ce contexte mais aussi dans d'autres domaines. Avec la Commission européenne, le gouvernement voudra appuyer ces travaux. De même l'implication des partenaires sociaux dans l'appropriation et la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne sera fortement encouragée.

c) Plusieurs travaux pendant la Présidence porteront sur divers aspects des politiques d'humanisation du travail. Plusieurs conférences européennes et différents comités se pencheront sur des questions spécifiques relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs en vue d'une meilleure transposition et application concrète des directives européennes en la matière et de l'amélioration

omzetten en toepassen, en om de bevoegdheden en praktijken van de arbeidsinspecties te verbeteren. *Stress op het werk en de benadering van psycho-sociale risico's* in het algemeen zullen in het bijzonder ter ondersteuning van met name de Belgische wetgeving en vanuit de invalshoek van de impact van de herstructurerings van ondernemingen worden onderzocht.

d) De spanningen die onlangs zijn ontstaan tussen de toepassing van de principes die aan de basis liggen van de grote essentiële vrijheden van de Europese interne markt en de toepassing van de fundamentele sociale rechten, met name het recht op onderhandeling en om collectieve acties te voeren en het recht op gewaarborgd loon in de collectieve arbeids-overeenkomsten, wegens een recente omstreden rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap, zullen verder onderzocht worden in samenwerking met de academische wereld. Overigens lijkt de tenuitvoerlegging, ingevolge de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon, van de horizontale sociale clausule de historische gelegenheid om systematisch na te gaan of rekening wordt gehouden met de sociale eisen (hoog tewerkstellingsniveau, adequate sociale bescherming, strijd tegen sociale uitsluiting) in alle beleidsvormen van de Unie en dus in het kader van de voorstellen van de Europese Commissie.

e) Ook in de buitenlandse beleidskoersen van de Unie zullen sociale normen worden toegezegd. Het Belgische Voorzitterschap heeft de ambitie om een Forum op hoog niveau op te zetten met de Internationale Arbeidsorganisatie om zich te buigen over de coherentie van de beleidskoersen bij de internationale tenuitvoerlegging van Waardig Werk en de bevordering van de sociale rechten binnen het raamwerk van de beleidskoersen voor handelsliberalisering en binnen de externe dimensie van de Europese Strategie van Lissabon. In dat verband wordt ook een vergadering belegd met de ministers van Werk van de Unie voor het Middellandse Zeegebied die moet aansluiten bij de positieve resultaten van een vergadering van de ministers van Werk, georganiseerd door de Nederlandse regering met de Aziatische landen (ASEM partnership).

In het kader van de **Organisatie van de Verenigde Naties** moet België een nieuw periodieke Verslag voorbereiden over de toepassing van het Internationaal Verdrag inzake de economische, sociale en culturele rechten dat in juni 2010 moet worden voorgelegd aan het Comité voor economische, sociale en culturele rechten. De FOD is verantwoordelijk voor de algemene coördinatie van dit verslag. Er zal rekening moeten worden gehouden met de vroegere vaststellingen van het Comité. Op de Algemene Vergadering van de Verenigde

des capacités et pratiques des inspections du travail. *Le stress au travail et l'approche des risques psycho-sociaux* plus généralement seront particulièrement étudiés à l'appui notamment de la législation belge et sous l'angle de l'impact des restructurations d'entreprises. .

d) Les tensions qui sont apparues récemment entre l'application des principes qui fondent les grandes libertés constitutives du marché intérieur européen et *l'application des droits sociaux fondamentaux*, notamment le droit à la négociation et de mener des actions collectives et le droit aux rémunérations garanties dans les conventions collectives de travail, en raison d'une jurisprudence récente controversée de la Cour de Justice des Communautés européennes, continueront d'être examinées en liaison avec le monde académique. Par ailleurs, la mise en œuvre, à la suite de l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, de la clause sociale horizontale apparaît comme l'opportunité historique de mesurer systématiquement la prise en compte des exigences sociales (niveau d'emploi élevé, protection sociale adéquate, lutte contre l'exclusion sociale) dans toutes les politiques de l'Union et donc dans le cadre des propositions de la Commission européenne.

e) Les normes sociales seront également promues dans les politiques extérieures de l'Union. La Présidence belge ambitionne de tenir un Forum de haut niveau avec l'Organisation internationale du travail en vue de se pencher sur la cohérence des politiques dans la mise en œuvre internationale du Travail décent et la promotion des droits sociaux dans le contexte des politiques de libéralisation commerciale et dans la dimension externe de la stratégie européenne de Lisbonne. Dans ce cadre, elle organisera aussi une réunion des ministres de l'emploi de l'Union pour la Méditerranée et devra participer au succès d'une réunion des ministres de l'emploi, organisée par le gouvernement des Pays-Bas, avec les pays d'Asie (partenariat ASEM).

Dans le cadre de l'**Organisation des Nations Unies**, la Belgique devra préparer un nouveau Rapport périodique sur l'application du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* à soumettre en juin 2010 au Comité des droits économiques, sociaux et culturels. Le SPF a la tâche de coordination générale de ce rapport. Il devra tenir compte des observations antérieures du Comité. Au cours de l'Assemblée générale des Nations Unies, le gouvernement a signé en septembre 2009 à New York le Protocole facultatif se rapportant à ce

Naties heeft de regering in september 2009 te New York het facultatief Protocol in verband met dit Verdrag ondertekend waarbij een klachtenprocedure wordt ingevoerd. België heeft de intentie om deze tekst te bekrachtigen en de FOD werd belast met de coördinatie van de bekrachtigingsprocedure van dit nieuwe instrument van internationaal sociaal recht.

België is toegevoegd lid van de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau. Als Minister van Werk hecht ik bijzondere aandacht aan de versterking van de rol van de **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)** in de mondiale governance, alsook aan de follow-up van de werkzaamheden van de Organisatie als daar zijn Waardig Werk en het Wereldpact voor de Werkgelegenheid, waarvan de tenuitvoerlegging een belangrijk aandachtspunt is ten aanzien van de nooit geziene crisis die de werkgelegenheid treft. De evolutie op gebied van waardig werk in de wereld wordt opgemeten door de IAO in de context van de opvolging van haar verklaring betreffende de sociale rechtvaardigheid voor een billijke mondialisering die in juni 2008 door de Internationale Arbeidsconferentie werd aangenomen. Dit instrument voorziet in een beter gecoördineerde actie tussen de nationale beleidskoersen en de instrumenten van de IAO die dienst doen ter ondersteuning van de fundamentele rechten, het werkgelegenheidsbeleid, de sociale dialoog en de sociale bescherming, alsook in een betere coördinatie van de bijdragen van de IAO ten gunste van haar leden die duidelijke engagementen hebben genomen in hun beleidskoersen met het oog op waardig werk. In de context van de opvolging van dit instrument onderzoekt de IAO jaarlijks de geboekte vooruitgang binnen de vier vermelde domeinen. In 2010 komt werkgelegenheid aan de beurt. In dat verband moet de Organisatie de evolutie van de algemene economische situatie onder de loep nemen, de inspanningen geleverd op het stuk van werkaanbiedingen, de kwaliteit van de banen op wereldniveau, de evolutie van de competenties en de kwalificaties, de bevordering van duurzame ondernemingen, de bestrijding van informele banen in het licht van de relevante internationale arbeidsverdragen. Het Wereldpact voor de Werkgelegenheid dat in juni 2009 door de Internationale Arbeidsconferentie werd aangenomen, vorm een adequaat kader voor de beleidskoersen voor werkgelegenheid en sociale bescherming binnen de context van de crisis en het einde van de crisis waarbij de doelstelling inzake waardig werk wordt herbevestigd. De G20 van september 2009 was verheugd over de goedkeuring van dit Pact en heeft de ministers van werk gevraagd om op hun niveau de gewenste inspanningen op gebied van coördinatie voort te zetten om uit de crisis te raken. Dat is een doelstelling die België volledig onderschrijft.

Pacte introduisant une procédure de plainte. La Belgique a l'intention de ratifier ce texte et le SPF a été chargé de coordonner la procédure de ratification de ce nouvel instrument de droit social international.

La Belgique est membre-adjoint du Conseil d'administration du Bureau international du travail. Comme Ministre de l'Emploi, je suis particulièrement attachée au renforcement du rôle de l'**Organisation internationale du travail (OIT)** dans la gouvernance mondiale, ainsi qu'au suivi des travaux de l'Organisation que sont le *Travail décent* et le *Pacte mondial pour l'emploi*, dont la mise en œuvre représente un enjeu important face à la crise inédite qui frappe l'emploi. Les progrès du travail décent dans le monde sont mesurés par l'OIT dans le cadre du suivi de sa *Déclaration sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable* adoptée en juin 2008 par la Conférence internationale du travail. Cet instrument prévoit une action mieux coordonnée entre les politiques nationales et les instruments de l'OIT qui interviennent en appui des droits fondamentaux, de la politique de l'emploi, du dialogue social et de la protection sociale, de même qu'une meilleure coordination des interventions de l'OIT au service de ses membres lorsqu'ils se sont engagés clairement dans des politiques en faveur du travail décent. Au titre du suivi de cet instrument, l'OIT examine chaque année les évolutions intervenues dans chacun des quatre grands domaines précités. En 2010, il s'agira de l'emploi. Dans ce contexte, l'Organisation devra examiner les évolutions du contexte économique général, les efforts portant sur les offres d'emploi, la qualité des emplois dans le monde, l'évolution des compétences et qualifications, la promotion d'entreprises durables, la lutte contre les emplois informels, sous l'éclairage des conventions internationales du travail pertinentes. Le Pacte mondial pour l'emploi, adopté par la Conférence internationale du travail en juin 2009, constitue un cadre adéquat pour les politiques d'emploi et de protection sociale dans le contexte de la crise et de la sortie de crise, tout en réaffirmant l'objectif du travail décent. Le G20 de septembre 2009 s'est réjoui de l'adoption de ce Pacte et a demandé aux ministres du travail de poursuivre à leur niveau les efforts de coordination souhaités pour sortir de la crise. C'est un objectif que la Belgique soutient entièrement.

II. EEN AMBITIEUS EUROPEES GELIJKE KANSENBELEID

In het kader van **de Europese Unie**, en meer bepaald in het kader van de uitwerking en de toepassing van de Lissabonstrategie na 2010, wil ik pleiten voor de versterking van de genderdimensie, meerbepaald door middel van gerichte en becijferde doelstellingen in de sleuteldomeinen die samenlopen met de realisatie van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

In het kader van het toekomstig Belgische voorzitterschap van de Europese Raad tijdens het 2de semester van 2010, wil ik vooreerst de aandacht vestigen op de gelijkheid in de arbeid. Ik wil deze gelegenheid gebruiken om de actie van de EU en van de Lidstaten te versnellen om de aanhoudende loonkloof tussen mannen en vrouwen uit te bannen. Het Instituut zal in 2010, in samenwerking met de FOD Werk, een uitgebreid rapport publiceren over de loonkloof in de 27 Lidstaten van de EU. Ik zal ondermeer een uitwisseling en een doorgedreven onderzoek voorstellen naar nationale praktijken die op dit complexe gebied hun deugdelijkheid hebben bewezen. Ik ben ook zinnens om een herziening voor te stellen van de indicatoren met betrekking tot de loonkloof die in 2001 werden goedgekeurd onder het Belgische Voorzitterschap en wil voorstellen doen met het oog op nieuwe progressie op dit domein. Het debat moet worden uitgebreid met nieuwe thema's inzake gelijkheid op het stuk van werk gedurende de volledige beroepsloopbaan. Er moet werk worden gemaakt van de hardnekkigheid van de zogenaamde glazen plafonds en er moeten maatregelen in uitzicht worden gesteld om die situatie te verhelpen zoals de bestrijding van stereotypen en de invoering van quota's.

De organisatie van een ministerieel debat over de manier waarop de lidstaten hun steun geven en meewerken aan de oprichting van een nieuw meerjarenplan van de Europese Commissie over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen vormt ook een prioriteit van het toekomstig Belgische voorzitterschap. Een prioriteit die aan het begin van het voorzitterschap moet worden gerealiseerd.

Ik ben ook van plan het middenveld en de parlementaire adviescomités voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen te raadplegen om na te gaan welke hun prioriteiten zijn.

Op de Conferentie van de ministers van Werk van de Unie voor het Middellandse Zeegebied, die georganiseerd zal worden tijdens het Belgische voorzitterschap, zal bijzondere aandacht geschonken worden aan de specifieke situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en aan waardig werk.

II. UNE POLITIQUE EUROPÉENNE AMBITIEUSE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Dans le cadre de **l'Union européenne**, et plus particulièrement dans le contexte de l'élaboration de la stratégie de Lisbonne post 2010 et de sa mise en oeuvre, je souhaite plaider pour le renforcement de la dimension du genre notamment au moyen d'objectifs-cible chiffrés dans les domaines-clés concourant à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes.

Dans le cadre de la future Présidence belge du Conseil de l'Union européenne, au second semestre 2010, je compte prioritairement attirer l'attention sur l'égalité dans l'emploi. Je souhaite saisir cette occasion pour tenter d'accélérer l'action de l'UE et des États membres visant à éliminer l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes. Pour l'année 2010, l'Institut publiera, notamment en collaboration avec le SPF Emploi, un rapport élargi aux 27 États membres de l'UE sur écart salarial. Je proposerai entre autres un échange et un examen approfondi des pratiques nationales qui font leur preuve dans ce domaine complexe. J'envisage également de proposer la révision des indicateurs relatifs à l'écart salarial qui ont été adoptés en 2001 sous la précédente Présidence belge et proposer de nouvelles avancées dans ce domaine. Le débat devra également être élargi aux nouveaux thèmes de l'égalité dans l'emploi tout au long de la carrière. Il s'agira notamment d'envisager la persistance du plafonds de verre et les mesures qui permettent d'y faire face, telles que la lutte contre les stéréotypes, ainsi que l'instauration de quotas.

Un autre axe prioritaire de la future présidence belge consistera à organiser un débat ministériel sur la manière dont les États membres souhaitent soutenir et coopérer à la mise en œuvre du nouveau programme pluriannuel de la Commission européenne en matière d'égalité entre hommes et femmes qui devrait être adopté au début de la présidence belge.

J'ai l'intention d'organiser une consultation de la société civile et des comités d'avis parlementaires pour l'égalité des femmes et des hommes pour connaître leurs priorités.

Lors de la Conférence des ministres de l'Emploi de l'Union pour la Méditerranée organisée lors de la présidence belge, une attention sera notamment accordée à la situation spécifique des femmes sur le marché de l'emploi ainsi qu'au travail décent.

Er wordt momenteel onderhandeld over vier voorstellen van belangrijke richtlijnen inzake gelijke kansen:

— het voorstel van Richtlijn over de bescherming van het moederschap van loontrekkenden, die de bestaande Richtlijn van 1992 herzielt. Het is de bedoeling werk te maken van een betere bescherming en gezondheid; van werkneemsters die zwanger zijn, bevallen zijn of borstvoeding geven. Dat zal zich in België, eenmaal de richtlijn is goedgekeurd, vertalen in een verlenging van het moederschapsverlof. De richtlijn is ook gericht op een betere combinatie van het beroeps- en gezinsleven. Ze heeft geen betrekking op het vaderschapsverlof. Er wordt momenteel overleg gepleegd op niveau van de Europese Raad en het Europees Parlement; er werd nog geen exacte agenda vastgelegd;

— het voorstel van Richtlijn tot wijziging van de Richtlijn van 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen. Het is de bedoeling zelfstandig werkzame vrouwen of vrouwen die bijdragen tot de uitoefening van een zelfstandige activiteit beter te ondersteunen. Zo voorziet de richtlijn voor de echtgeno(o)t(e)-helper in hetzelfde statuut als voor de zelfstandige. Ik zal erop toezien dat er niet wordt geraakt aan het huidige sociaal statuut van de echtgenoten-helpers;

— het voorstel van Richtlijn inzake vaderschapsverlof dat de Richtlijn van 1994 herzielt, moet zeer binnenkort worden goedgekeurd, waarschijnlijk in december 2009. De verlenging van het vaderschapsverlof tot een maand zal, in het kader van deze richtlijn op basis van het kaderakkoord van de Europese sociale partners, verplicht worden op Europees niveau.

Op **internationaal** niveau zal ik zeker een aantal belangrijke afspraken bijwonen die het streven van autonomie van vrouwen en de gelijkheid van de geslachten moeten bevorderen. Ik zal ook actief deelnemen aan de viering voor de 15e verjaardag van het Actieplatform van Peking in maart 2010 door de Commissie van de Status van de Vrouw (VN). Ik heb, om het middenveld hierbij te betrekken, een Comité "Peking plus 15" opgericht dat in oktober een eerste keer is samengekomen en dat het proces zal begeleiden.

Ik zal ook deelnemen aan de Conferentie op hoog niveau over de tenuitvoerlegging van de Millenniumdoelstellingen vanuit het genderoogpunt. Die zal in juli 2010 worden georganiseerd binnen het Sociaal en Economisch Comité (VN).

Ik blijf ook bijzondere aandacht besteden aan de lopende ontwikkeling van een overeenkomst binnen de

Quatre propositions de Directives importantes concernant l'égalité des chances sont actuellement en négociation:

— la proposition de Directive sur la protection de la maternité des salariées révisant la Directive existante de 1992. Le but est d'améliorer la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes; ce qui se traduira, en Belgique et une fois la directive adoptée, par un allongement du congé de maternité. La proposition vise également l'amélioration de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale. Elle ne concerne pas le congé de paternité. Les concertations au niveau du Conseil et du Parlement européen sont en cours; un calendrier précis n'est pas encore établi;

— la proposition de Directive modifiant la Directive de 1986 sur l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. L'objectif est de mieux soutenir les femmes exerçant une activité indépendante ou contribuant à l'exercice d'une telle activité. Ainsi, elle prévoit pour les conjoint(e)s-aidant(e)s, à leur demande, un statut égal à celui des travailleurs indépendants. Je veillerai à ce que le statut social actuel des conjoints-aidants en Belgique reste acquis;

— la proposition de Directive sur le congé parental révisant la Directive de 1994 devrait être adoptée très prochainement, probablement en décembre 2009. Dans le cadre de cette directive basée sur l'accord-cadre des partenaires sociaux européens, l'allongement du congé parental d'un mois sera rendu impératif au niveau européen.

Au niveau **international**, je ne manquerai pas certains rendez-vous clés destinés à promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes, et participerai notamment activement à la célébration du 15ème anniversaire de la Plate-forme d'Action de Pékin par la Commission de la condition de la femme (ONU) en mars 2010. Pour y associer la société civile, j'ai mis sur pied un Comité "Pékin plus 15" qui s'est réuni une première fois en octobre et accompagnera le processus.

Je participerai aussi à la Conférence de haut niveau sur la mise en œuvre des Objectifs de développement du Millénaire sous l'angle du genre, organisée au sein du Comité économique et social (ONU) en juillet 2010.

Je continuerai à accorder une attention particulière à l'élaboration en cours d'une convention sur la prévention

Raad van Europa over de preventie van en de strijd tegen geweld op vrouwen en huiselijk geweld. Die moet de lidstaten ertoe aanzetten een gecoördineerd nationaal beleid aan te nemen en op te zetten om geweld op vrouwen en huiselijk geweld te voorkomen en te bestrijden, alsook een allesomvattend antwoord te bieden op onaanvaardbare geweldplegingen.

III. EEN AMBITIEUS EUROPEES DIVERSITEITSBELEID

16% van de Europese burgers denkt het slachtoffer te zijn van discriminatie. Volgens een *eurobarometerpeiling*, gepubliceerd in november 2009, zou slechts 1 Europeaan op 3 geïnformeerd zijn over zijn rechten op vlak van non-discriminatie en dit terwijl we er kunnen van uitgaan dat het informatieniveau van de Europese burgers tussen 2008 en 2009 is verhoogd.

Het is daarom belangrijk om het huidige Europese, juridische kader (de 4 bestaande richtlijnen) te vervolledigen, om de reikwijdte van het verbod op discriminatie uit te breiden op basis van leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, religieuze en filosofische overtuiging, in de domeinen van toegang tot sociale bescherming, aanvullende sociale voordelen, opvoeding en goederen en diensten toegankelijk voor het publiek.

Bovendien doet de economische crisis en weerslag op de werkgelegenheid vrezen voor een achteruitgang in de strijd tegen discriminatie en voor diversiteit. In het tweede semester van 2010 zal België de IVe Top over Gelijkheid organiseren die zal draaien rond non-discriminatie en diversiteit op en rond het werk. Tien jaar na de goedkeuring van de richtlijn 2000/78/CE van de Raad die een algemeen kader wou creëren voor gelijke behandeling inzake werkgelegenheid en arbeid, moet de balans worden opgemaakt van de inwerkingstelling van de Richtlijn door de lidstaten en van de meer algemene vooruitgang die door de richtlijn mogelijk werd. Gelijke behandeling, gelijke kansen en diversiteit moeten door de ganse beroepsloopbaan heen worden beoogd: op het moment van aanwerving en tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst – voor wat betreft het loon, promotie, toegang tot functies, waardering van het verrichte werk, ontslag. Naast het wettelijke karakter van gelijkheid en non-discriminatie, worden die beginselen – en bij uitbreiding ook het begrip diversiteit – meer en meer geassocieerd met grote economische uitdagingen. Ik denk dat het tijd is om aan te tonen dat wanneer gelijkheid een belangrijke factor is voor de sociale samenhang, het ook een belangrijke winstfactor is, een factor voor economische groei. Diversiteit is immers een garantie

et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique au sein du **Conseil de l'Europe** qui doit notamment inciter les États membres à adopter et mettre en œuvre une politique nationale coordonnée pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, et offrir une réponse holistique à ces violations inacceptables.

III. UNE POLITIQUE EUROPÉENNE AMBITIEUSE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

16% des citoyens européens estiment être victimes de discriminations. D'après un sondage *eurobaromètre* publié au mois de novembre 2009, seul un européen sur trois serait informé de ses droits en matière de non discrimination — et ce, même si l'on peut considérer que le niveau d'information des citoyens européens a augmenté entre 2008 et 2009.

C'est pourquoi il est important de compléter le cadre juridique européen actuel (les quatre directives existantes) afin d'élargir la portée de l'interdiction de la discrimination sur la base des critères âges, orientation sexuelle, handicap, conviction religieuse et philosophique au domaine de l'accès à la protection sociale, aux avantages sociaux, à l'éducation, ainsi qu'aux biens et services accessibles au public.

En outre, la crise économique et ses retombées en matière d'emploi font craindre une régression importante en matière de lutte contre les discriminations et de diversité. Au second semestre 2010, la Belgique organisera le IVe Sommet de l'Égalité qui portera sur la non discrimination et la diversité dans et vers l'emploi. Dix ans après l'adoption de la directive 2000/78/CE du Conseil qui vise la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, il conviendra de dresser le bilan de la mise en œuvre de la Directive par les États membres et des avancées plus générales qu'elle a permis. La mise en œuvre de l'égalité de traitement, de l'égalité des chances et la diversité doivent être envisagés aux différents stades de la carrière: au moment de l'embauche et durant l'exécution du contrat de travail – concernant le salaire, la promotion, l'accès aux fonctions, la valorisation du travail accompli, et le licenciement. Au-delà du caractère légal attaché à l'égalité et à la non discrimination, ces principes – et par extension la notion de diversité – sont de plus en plus associés à des enjeux économiques importants. Je pense qu'il est temps de (dé)montrer que si l'égalité est un facteur important de cohésion sociale, elle est aussi facteur de gains et de croissance économiques. En effet, la diversité est gage d'amélioration de la cohésion

om met name de interne samenhang te verbeteren; arbeidskrachten aan te trekken en te behouden; motivatie en creativiteit te verhogen.

We moeten ook de manier waarop we interculturaliteit beschouwen aflijnen en laten evolueren om de stereotypes en dus ook discriminatie in te dijen. Dit is een van de grootste uitdagingen van de komende jaren. Sinds 2008, het jaar van de interculturele dialoog maakt de Europese Unie hier werk van. Er moet een synthese gemaakt worden van de acties die zijn opgezet en er moet worden nagegaan hoe de interculturele dialoog, maar ook de initiatieven voor integratie bijdragen tot de gelijke kansen.

*De vice-eersteminister,
minister van Werk en Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en asielbeleid,*

Joëlle MILQUET

interne; d'attrait et de maintien des effectifs; de renforcement de la motivation, et de la créativité, notamment.

Nous avons également besoin d'affiner et de faire évoluer la manière dont nous appréhendons l'interculturalité afin de faire reculer les stéréotypes, et dès lors les discriminations. Il s'agit d'un des grands défis des prochaines années. L'Union européenne y a travaillé puisque 2008 était l'année du dialogue interculturel. Il conviendrait de faire la synthèse des actions menées et de voir en quoi le dialogue interculturel mais aussi les initiatives en vue de l'intégration contribuent aussi à l'égalité des chances.

*La vice-première ministre,
ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile*

Joëlle MILQUET