

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2004-2005

19 JUILLET 2005

Proposition de loi favorisant la participation proportionnelle des allochtones au marché du travail

(Déposée par Mme Fatma Pehlivan)

DÉVELOPPEMENTS

Les allochtones sont plus que jamais victimes de discrimination sur le marché du travail et ils risquent fort d'être exclus de toute vie sociale, vu le peu de chances qu'ils ont de trouver un emploi. La réglementation actuelle en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances reste insuffisante. C'est pourquoi l'auteur de la présente proposition suggère une nouvelle politique d'intégration des allochtones sur le marché du travail et souhaite, dans ce cadre, mener des actions dans trois domaines.

— En premier lieu, il faut renforcer la politique d'incitation à l'embauche à l'égard des employeurs et faire en sorte que les avantages dont ceux-ci bénéficient dans le cadre de diverses mesures visant à favoriser l'emploi pèsent davantage dans la balance lorsque ces mesures s'appliquent aux travailleurs allochtones.

— Deuxièmement, l'auteur propose d'obliger les employeurs, comme le font d'autres pays, à mener une politique de partage proportionnel du travail basée sur des plans d'action positifs, afin que les allochtones soient représentés à tous les niveaux de fonctions au prorata de la part qui est la leur dans la population active. Ces plans d'action positifs doivent être élaborés aussi bien par les pouvoirs publics que par le secteur privé.

— Enfin, l'auteur de la présente proposition entend utiliser le système des quotas comme moyen de pression. Si, d'ici à 2015, la situation des allochtones sur le marché du travail ne s'est pas améliorée de

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2004-2005

19 JULI 2005

Wetsvoorstel ter bevordering van de evenredige arbeidsparticipatie van allochtonen

(Ingediend door mevrouw Fatma Pehlivan)

TOELICHTING

Allochtonen worden op de arbeidsmarkt meer dan ooit gediscrimineerd en lopen door hun relatief geringe kans op tewerkstelling ook een grote kans om uit het maatschappelijk leven in zijn geheel te worden gesloten. De huidige regelgeving ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijke kansen blijft ontoereikend. De indienster stelt daarom een nieuw beleid naar allochtonen op de arbeidsmarkt voor en wil daarbij acties ondernemen op drie terreinen.

— Ten eerste moet er een versterkt stimulerend beleid ten aanzien van werkgevers worden gevoerd. Bedoeling is de voordelen die werkgevers genieten in het kader van diverse werkgelegenheidsmaatregelen zwaarder te laten doorwegen wanneer zo'n maatregelen van toepassing zijn op allochtone werknemers.

— Ten tweede stelt de indienster voor, naar buitenlands voorbeeld, de werkgevers te verplichten een evenredig participatiebeleid a.h.v. positieve actieplannen te voeren, opdat allochtonen op alle functieniveaus vertegenwoordigd zouden zijn in verhouding tot hun aandeel in de beroepsbevolking. Deze positieve actieplannen moeten door zowel de overheid als door de privé-sector opgesteld worden.

— Ten slotte wil de indienster quota als stok achter de deur hanteren als dwingende maatregel. Wanneer tegen 2015 de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt niet substantieel verbeterd is, worden zowel in

manière substantielle, des quotas obligatoires seront instaurés tant dans les entreprises privées que dans le secteur public. Un rapport d'évaluation intermédiaire concernant cette loi sera établi en 2010.

*
* *

La preuve est irréfutable : les allochtones constatent à leurs dépens l'existence de pratiques discriminatoires sur le marché du travail belge, ainsi que l'a clairement démontré une récente étude de la *KULeuven* et de l'ULB (1). Un demandeur d'emploi allochtone sur deux est confronté à des discriminations durant les procédures de sollicitation. À titre d'exemple, les allochtones s'entendent souvent signifier que l'emploi vacant a déjà été attribué, alors qu'il n'en est rien en réalité. On leur rend les choses si difficiles qu'ils sont souvent obligés d'accepter un emploi inférieur à leur niveau de qualification.

Depuis quelque temps paraissent régulièrement des rapports contenant des chiffres alarmants sur la situation précaire des allochtones sur le marché du travail belge. Au cours des cinq dernières années, le nombre de chômeurs d'origine non européenne en Flandre a par exemple augmenté de 75 %, passant de 21 388 à 37 389 (2). Pourtant, plus de la moitié de ces chômeurs allochtones possèdent la nationalité belge, mais leur nom et leur aspect « étrangers » réduisent considérablement leurs chances d'obtenir un emploi.

Des efforts ont peut-être déjà été faits pour aider les allochtones à décrocher un emploi, mais les mesures prises actuellement aux niveaux européen, fédéral et flamand n'en restent pas moins encore nettement insuffisantes. La manière dont on s'attaque au problème demeure généralement trop douce et une politique plus ferme paraît plus que jamais souhaitable.

1. La dure réalité

1.1. *Un taux de chômage nettement plus élevé chez les allochtones*

Le taux d'inactivité est nettement plus élevé chez les personnes d'origine étrangère, et surtout chez les ressortissants de pays hors UE, que chez les personnes

(1) Martens, A. et autres (2005) Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois. Rapport de synthèse. Leuven-Bruxelles : KUL-ULB.

(2) *De Standaard* du mardi 3 mai 2005 et <http://arvastat.vdab.be>

de privé-bedrijven als bij de overheid verplichte quota gehanteerd. Er wordt in 2010 een tussentijds evaluatierapport omtrent deze wet opgesteld.

*
* *

Het kan onomstotelijk bewezen worden : allochtonen ondervinden aan den lijve dat er gediscrimineerd wordt op onze arbeidsmarkt. Een recente studie van de Katholieke Universiteit Leuven en de Franstalige Vrije Universiteit Brussel toonde dit zwart op wit aan (1). Één op twee werkzoekende allochtonen wordt tijdens sollicitaties geconfronteerd met discriminatie. Zo krijgen allochtonen bijvoorbeeld vaak te horen dat de vacature al ingevuld is, terwijl dat helemaal niet zo blijkt te zijn. Omdat het hen zo moeilijk gemaakt wordt, zijn allochtonen bijna verplicht een job aan te nemen onder hun kwalificaties.

De jongste tijd verschijnen er met de regelmaat van de klok rapporten met alarmerende cijfers omtrent de precare situatie van allochtonen op onze arbeidsmarkt. Het aantal werklozen in Vlaanderen van niet-Europese afkomst is de afgelopen vijf jaar bijvoorbeeld met maar liefst 75 % gestegen, van 21 388 naar 37 389 (2). Nochtans bezit ruim de helft van die allochtone werklozen de Belgische nationaliteit, maar hun « vreemde » naam en uiterlijk doen de kansen op een baan gevoelig slinken.

Er werden misschien al inspanningen geleverd om allochtonen aan werk te helpen maar de huidige maatregelen op Europees, federaal en Vlaams niveau schieten duidelijk nog schromelijk te kort. De aanpak is veelal nog te braaf en een « harder » beleid lijkt meer dan ooit wenselijk.

1. De harde realiteit

1.1. *De werkloosheid bij allochtonen is veel hoger*

De inactiviteitsgraad van mensen van buitenlandse afkomst, vooral dan van personen die niet uit de EU afkomstig zijn, is aanzienlijk hoger dan die van

(1) Martens, A. en andere (2005) *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. Syntheserapport*. Leuven — Brussel : KUL-ULB.

(2) *De Standaard* van dinsdag 3 mei 2005 en <http://arvastat.vdab.be>

de nationalité belge (1). Alors que le taux d'emploi oscille autour des 60 % chez les Belges et chez les ressortissants de l'Union européenne, il atteint à peine 30 % chez les ressortissants des pays hors UE. Ces écarts dans la participation au marché du travail s'observent pour tous les niveaux d'instruction.

Taux d'emploi par nationalité et par niveau de scolarisation en Belgique en 2002

(pourcentage de personnes actives par rapport à la population correspondante en âge de travailler)

	Belges	UE	Hors UE
Hommes			
— Niveau de scolarisation élevé	86,4	87,4	65,9
— Niveau de scolarisation moyen	75,1	78,6	43,6
— Niveau de scolarisation bas	52,9	53,3	38,5
— Total	68,9	68,0	44,7
Femmes			
— Niveau de scolarisation élevé	81,0	77,9	36,0
— Niveau de scolarisation moyen	56,9	53,2	30,2
— Niveau de scolarisation bas	30,1	29,4	9,8
— Total	52,5	47,9	18,1
Hommes et femmes	60,7	58,7	30,7

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

En ce qui concerne le chômage, 15,4 % des personnes en âge de travailler qui sont originaires d'un pays hors UE étaient à la recherche d'un emploi en 2002, alors que, pour les Belges et les autres ressortissants de l'Union européenne, ce chiffre s'élevait respectivement à 3,9 % et 6,7 %. Globalement parlant, le taux de chômage est inversement proportionnel au niveau de formation, sauf pour les femmes non belges qui sont faiblement scolarisées et dont le taux de chômage et le taux d'emploi sont relativement bas. La plupart de ces femmes sont en fait inactives. En ce qui concerne les hommes qui ne sont pas ressortissants d'un des États membres de l'Union européenne, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur n'améliore pas de manière significative leurs chances d'intégration sur le marché du travail. Contrairement à ce qui se passe pour les hommes de nationalité belge et pour ceux qui ont la nationalité d'un autre État de l'Union européenne, leur taux de chômage ne varie guère en fonction du niveau de scolarité; leur investissement dans la formation est donc mal récompensé. Cette situation s'explique clairement selon nous par les discriminations dont sont victimes les personnes de nationalité étrangère sur le marché du travail.

(1) Smets, J. (2003). Mobilisation générale pour l'emploi. Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi. Banque nationale de Belgique.

mensen met de Belgische nationaliteit (1). Terwijl de werkgelegenheidsgraad van Belgen en mensen afkomstig uit een Europees land rond 60 % schommelt, belooft deze nauwelijks 30 % voor personen die afkomstig zijn uit een land dat niet tot de EU behoort. Deze verschillen in participatie aan de arbeidsmarkt gelden voor alle opleidingsniveaus.

Werkgelegenheidsgraad per nationaliteit en per opleidingsniveau in België in 2002

(aantal werkende personen in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Belgen	EU	Niet-EU
Mannen			
— Hooggeschoolden	86,4	87,4	65,9
— Middengediplomeerden	75,1	78,6	43,6
— Laaggeschoolden	52,9	53,3	38,5
— Totaal	68,9	68,0	44,7
Vrouwen			
— Hooggeschoolden	81,0	77,9	36,0
— Middengediplomeerden	56,9	53,2	30,2
— Laaggeschoolden	30,1	29,4	9,8
— Totaal	52,5	47,9	18,1
Mannen en vrouwen	60,7	58,7	30,7

Bron : Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Wat de werkloosheid betreft, was 15,4 % van de niet-EU'ers in 2002 werkloos. Voor de Belgen bedroeg dat percentage 3,9 % en voor de personen afkomstig uit een ander EU-land was dat 6,7 %. Globaal genomen is de werkloosheidsgraad omgekeerd evenredig met het opleidingsniveau, behalve voor laaggekwalificeerde niet-Belgische vrouwen die relatief lage werkloosheids- en werkgelegenheidsgraden vertonen. Die vrouwen zijn in feite grotendeels inactief. Voor mannen die niet afkomstig zijn uit een EU-land leidt het verwerven van een diploma van hoger secundair of hoger onderwijs niet tot een noemenswaardig grotere kans op inschakeling op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot wat het geval is voor mannen met een Belgische of Europese nationaliteit, verschilt de werkloosheidsgraad dus niet veel naar gelang van het scholingsniveau; hun investering in opleiding komt dus niet tot haar recht. Dit getuigt volgens ons duidelijk van discriminatie op de arbeidsmarkt, waaronder allochtonen te lijden hebben.

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

Taux de chômage par nationalité et par niveau de scolarisation en Belgique en 2002

(pourcentage de demandeurs d'emploi dans la population correspondante en âge de travailler)

	Belges	UE	Hors UE
Hommes			
— Niveau de scolarisation élevé	2,6	3,6	15,8
— Niveau de scolarisation moyen	4,1	5,9	17,7
— Niveau de scolarisation bas	4,5	10,4	18,8
— Total	3,9	7,7	18,0
Femmes			
— Niveau de scolarisation élevé	2,6	4,2	14,9
— Niveau de scolarisation moyen	4,3	8,1	24,4
— Niveau de scolarisation bas	4,5	4,6	9,6
— Total	3,9	5,6	13,1
Hommes et femmes	3,9	6,7	15,4

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

1.2. La situation précaire des travailleurs salariés allochtones

Comme le montrent les données ci-dessus, l'accès des allochtones au marché du travail est toujours un problème. Et lorsqu'ils parviennent à s'y intégrer, c'est encore le plus souvent pour se retrouver dans un segment déterminé — et modeste — du marché de l'emploi.

On constate tout d'abord que les allochtones sont notoirement surreprésentés dans certains secteurs. En Flandre, par exemple, on rencontre de nombreux travailleurs allochtones dans des secteurs tels que l'agriculture et l'horticulture, le secteur horeca, le nettoyage industriel, le travail intérimaire, le nettoyage des voiries et la collecte des déchets. Il existe, par ailleurs, des secteurs qui se caractérisent par une forte concentration de catégories spécifiques d'allochtones : les Marocains dans la métallurgie, les Turcs dans l'industrie textile, les ressortissants des pays limitrophes de la Belgique dans le secteur informatique, les Italiens dans la production de métaux, etc.

À l'inverse de cette surreprésentation des allochtones dans certains secteurs, on trouve également, sur le marché du travail, des secteurs qui, en termes relatifs, comptent beaucoup moins de salariés allochtones que de salariés autochtones. Bon nombre de ces domaines font partie du secteur public quaternaire (services non commerciaux : enseignement, soins de santé, administrations publiques). D'autres secteurs encore (non quaternaires) se caractérisent par une forte sous-

Werkloosheidsgraad per nationaliteit en per opleidingsniveau in België in 2002

(aantal werkzoekenden in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Belgen	EU	Niet-EU
Mannen			
— Hooggeschoolden	2,6	3,6	15,8
— Middengespoolden	4,1	5,9	17,7
— Laaggeschoolden	4,5	10,4	18,8
— Totaal	3,9	7,7	18,0
Vrouwen			
— Hooggeschoolden	2,6	4,2	14,9
— Middengespoolden	4,3	8,1	24,4
— Laaggeschoolden	4,5	4,6	9,6
— Totaal	3,9	5,6	13,1
Mannen en vrouwen	3,9	6,7	15,4

Bron : Eurostat, arbeidskrachtentelling.

1.2. De precare positie van loontrekkende allochtonen

Bovenstaande gegevens tonen aan dat er nog steeds een probleem van instroom op de arbeidsmarkt is voor allochtonen. Zij die er wél in slagen om in te stromen, komen dan nog grotendeels in een welbepaald (lager) segment van de jobmarkt terecht.

Vooreerst is er een opmerkelijke oververtegenwoordiging van allochtonen in bepaalde sectoren. In Vlaanderen bijvoorbeeld zijn de land- en tuinbouw, horeca, industriële reiniging, interimarbeid, straatreiniging en afvalverzameling sectoren waar veel allochtonen aangetroffen worden. Daarnaast merken we ook een aantal sectoren met concentraties van specifieke categorieën van allochtonen : Marokkanen in de metallurgie, Turken in de textielindustrie, mensen uit de buurlanden in de informaticasector, Italianen in de metaalsector, enzovoorts.

Ter compensatie van de oververtegenwoordiging van allochtonen in bepaalde sectoren, zijn er op de arbeidsmarkt ook sectoren waar, in vergelijking met de autochtone loontrekkenden, relatief gezien heel wat minder allochtonen in terecht komen. Heel wat van deze sectoren behoren tot de quaternaire overheidssector (niet-commerciële diensten : onderwijs, gezondheidszorg, openbaar bestuur). Andere (niet-quaternaire) sectoren — waar we voor bijna alle nationaliteitsgroepen

représentation des travailleurs allochtones, presque toutes nationalités confondues: l'informatique, les services financiers, les postes et télécommunications, et le secteur électricité, gaz, vapeur et eau chaude. Ce n'est pas un hasard si ces deux derniers secteurs étaient anciennement des services publics.

On observe également que les allochtones bénéficient, en moyenne, de rémunérations moins élevées. D'autre part, ils sont fortement représentés dans le statut d'ouvrier. On constate ainsi qu'en Flandre, près de la moitié des salariés autochtones masculins et 28 % des femmes sont occupés en tant qu'ouvriers. En Flandre, par exemple, c'est chez les Turcs et les Marocains que l'on trouve, et de loin, la plus grande proportion d'ouvriers: pas moins de 97 % des hommes et 93 % des femmes chez les Turcs, et 95 % des hommes et 71 % des femmes chez les Marocains.

Une dernière constatation concerne le régime de travail des personnes concernées. Nous pouvons observer que les allochtones ont beaucoup moins souvent un emploi à temps plein que les travailleurs autochtones. Ils combinent généralement plusieurs emplois à temps partiel jusqu'à atteindre l'équivalent d'un temps plein, ou ils ne décrochent qu'un travail à temps partiel (travail intérimaire).

2. Mesures incitatives

Les allochtones sont nettement désavantagés sur notre marché du travail. Beaucoup n'ont aucune perspective, même ceux qui ont acquis la nationalité belge. Les possibilités qui s'offrent à ces personnes en matière d'enseignement sont bien inférieures à la normale et un chômage particulièrement élevé les frappe de plein fouet.

On cite souvent, comme facteurs expliquant la situation dans laquelle sont confinés ces divers groupes de personnes, les déficiences et l'insuffisance de leur scolarisation. Comme le montrent les chiffres susmentionnés, ces facteurs ne suffisent pas à expliquer la position moins favorable de ces groupes sur le marché du travail. La discrimination y est aussi, à côté d'autres facteurs, pour quelque chose.

Cette discrimination est d'autant plus grave que ce sont surtout ces groupes-là, dont les chances de trouver un emploi sont déjà relativement faibles, qui courent, en raison de cette réalité, un grand risque d'être exclus de la vie sociale sous tous ses aspects.

La réglementation actuelle en matière de lutte contre les discriminations et en matière d'égalité des chances ne paraît donc pas être en mesure de briser toutes les barrières.

Ces dernières années, de nombreuses initiatives ont pourtant été prises au niveau européen et au niveau

zware ondervertegenwoordigingen optekenen — zijn de informaticasector, de financiële dienstensector, de sector van de post en de telecommunicatie en de sector van elektriciteit, gas, stoom en water. Niet toevallig zijn die laatste twee sectoren voormalige overheidssectoren.

Allochtonen blijken gemiddeld ook lagere lonen te hebben. Verder blijkt er een concentratie van allochtonen te zijn in het arbeidersstatuut. Zo kunnen we vaststellen dat in Vlaanderen ongeveer de helft van de autochtone mannelijke loontrekkenden en 28 % van de vrouwen als arbeider wordt tewerkgesteld. In Vlaanderen bijvoorbeeld vinden we veruit de meeste arbeiders bij de Marokkanen (95 % van de mannen en 71 % van de vrouwen) en de Turken (maar liefst 97 % van de mannen en 93 % van de vrouwen).

Een laatste vaststelling betreft het arbeidsregime van de betrokkenen. We stellen vast dat allochtonen veel minder vaak een voltijdse baan hebben in vergelijking met autochtonen. Ze combineren dikwijls verscheidene deeltijdse jobs tot een voltijdse of vinden slechts deeltijds werk (interimarbeid).

2. Stimulerende maatregelen

Allochtonen worden duidelijk achtergesteld op onze arbeidsmarkt. Voor die mensen dreigt vaak een perspectief van kansloosheid, zelfs wanneer ze de Belgische nationaliteit verworven hebben. Ongelijke onderwijskansen en hoge werkloosheid doen zich hier versterkt en geprononceerd voor.

Vaak worden voor die groepen factoren zoals een gebrekkige of te lage scholing als verklarende factor naar voor geschoven. Bovenstaande cijfers tonen duidelijk aan dat de slechtere arbeidsmarktpositie van deze groepen niet alleen daardoor verklaard kan worden. Naast andere factoren speelt onder meer discriminatie hier een rol.

Die discriminatie is des te erger daar het vooral deze groepen zijn die naast en omwille van hun relatief geringe kans op tewerkstelling ook een grote kans lopen om uit het maatschappelijk leven in zijn geheel gesloten te worden.

De huidige regelgeving ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijke kansen blijkt dus niet in staat om alle barrières te doorbreken.

Er zijn de afgelopen jaren op Europees en federaal niveau nochtans heel wat initiatieven ontwikkeld om

fédéral national pour lutter contre la discrimination qui frappe les immigrés sur notre marché du travail. En voici un aperçu :

En voici un aperçu :

2.1. *Au niveau européen*

Le 29 juin 2000, le Conseil européen des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales a adopté une directive (2000/43/CE) visant à lutter contre la discrimination sur la base de la race ou de l'origine ethnique en matière d'emploi, de formation, de scolarisation, d'accès aux biens et services et de sécurité sociale.

Signalons également la directive européenne du 27 octobre 2000 (2000/78/CE) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette deuxième directive crée un cadre pour le respect du principe d'égalité de traitement et elle dénonce donc toute forme de discrimination directe et indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'accès à l'emploi et au travail, les opportunités de promotion, la formation professionnelle, les conditions de travail ou l'affiliation à certaines organisations. En d'autres termes, cette directive s'étend à tout le domaine de l'emploi.

Enfin, notons la priorité d'action n° 7 des lignes directrices européennes pour l'emploi. Celle-ci oblige les États européens à développer, dans le cadre de leur politique en matière d'emploi, des mesures visant à promouvoir l'intégration et la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes en situation précaire sur le marché du travail. Selon les instances européennes, cette politique devrait permettre de réduire de manière significative, d'ici 2010, les écarts entre les taux d'emploi des ressortissants hors UE et ceux des ressortissants de l'UE.

2.2. *Au niveau fédéral*

Les directives européennes précitées ont été transposées dans la législation belge par la loi « anti-discrimination » du 25 février 2003. Cette loi a pour objectif de combattre et de sanctionner toute discrimination directe ou indirecte.

On évoquera également la loi de 1981 relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie, qui constitue un bon cadre de référence pour la protection des droits fondamentaux du citoyen.

L'article 10 de la Constitution réserve aux Belges l'accès aux emplois de la fonction publique. Conformément au Traité de Rome de 1957 qui règle la libre

de discrimination van migranten op onze arbeidsmarkt aan te pakken. Een overzicht :

Een overzicht :

2.1. *Europees niveau*

Op 29 juni 2000 werd door de Europese Raad van ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken een richtlijn (2000/43/EG) goedgekeurd ter bestrijding van de discriminatie op basis van ras of afkomst inzake werkgelegenheid, opleiding, scholing, toegang tot goederen en diensten, en sociale zekerheid.

Daarnaast is er de Europese richtlijn van 27 oktober 2000 (2000/78/EG) tot instelling van een algemeen kader voor de gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep. Deze tweede richtlijn stelt een kader in voor de naleving van het beginsel van gelijke behandeling en viseert aldus elke vorm van directe en indirecte discriminatie op grond van religieuze overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid en dit op het vlak van de toegang tot werkgelegenheid en beroep, de promotiekansen, de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en het lidmaatschap van bepaalde organen. Zij richt zich met andere woorden tot het brede werkgelegenheidsdomein.

En dan is er ook nog actieprioriteit nr. 7 van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het legt de Europese landen op in hun werkgelegenheidsbeleid maatregelen te ontwikkelen ter bevordering van de integratie en bestrijding van de discriminatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Het beleid zou volgens Europa vóór 2010 ertoe moeten leiden dat er een significante verlaging is van de verschillen in werkloosheid tussen niet-EU- en EU-onderdanen.

2.2. *Federaal niveau*

De bovenstaande Europese richtlijnen werden op 25 februari 2003 omgezet in Belgische wetgeving door de antidiscriminatiewet. Deze wet heeft tot doel rechtstreekse of onrechtstreekse discriminaties te bestrijden en te bestraffen.

Er is ook de wet van 1981 betreffende de strijd tegen racisme en xenofobie die een goed referentiekader vormt ter ondersteuning van de grondrechten van de burger.

Artikel 10 van de Grondwet reserveert de toegang tot overheidsfuncties voor Belgen. Conform het verdrag van Rome van 1957 dat het vrij verkeer van

circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne, l'arrêté royal du 26 septembre 1994 dispose que les emplois publics statutaires sont toutefois accessibles aux étrangers qui sont des ressortissants de l'UE, à l'exception des fonctions relatives à l'exercice de la puissance publique (forces de l'ordre, armée, douane) ou à la sauvegarde des intérêts généraux de la Belgique (magistrature, diplomatie, etc.). En outre, l'arrêté royal du 13 avril 1995 dispose que tous les étrangers peuvent en principe entrer en ligne de compte pour un emploi contractuel au sein des services publics, sauf pour les fonctions susmentionnées.

Une proposition de révision de la Constitution concernant l'ouverture de l'accès à la fonction publique a été déposée au Sénat le 17 mars 2005 (1). Concrètement, cette proposition modifie l'article 10 de la Constitution en ce sens que seuls les Belges puissent être nommés dans des « emplois qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou des autres collectivités publiques ». Tous les autres emplois publics (contractuels ou statutaires) en Belgique seront ainsi accessibles à tous : Belges, étrangers ressortissants de l'UE et étrangers non-ressortissants de l'UE.

Le 3 mai 2005, on a également déposé au Sénat une proposition de loi relative au recrutement et à la sélection de travailleurs, qui vise à rendre obligatoire l'anonymat des procédures de sollicitation (2). L'objectif est d'interdire aux employeurs de demander le nom du candidat de manière qu'ils ne puissent se baser que sur les qualités de celui-ci.

Le Conseil national du Travail (CNT) a déjà formulé plusieurs avis sur le thème du partage proportionnel du travail. Il a en outre conclu une série de conventions collectives de travail.

— La CCT n° 9 relative aux conseils d'entreprise (9 mars 1972), dont l'article 5 dispose que les délégués des travailleurs peuvent, dans le cadre de l'information annuelle, demander des informations sur la nationalité des travailleurs. Ces informations doivent, si cela s'avère utile pour l'entreprise, permettre une discussion fructueuse sur cette problématique et permettre au conseil d'entreprise de formuler des avis, des propositions ou des objections en la matière.

— La CCT n° 38 du 6 décembre 1983 relative au recrutement et à la sélection des travailleurs, qui prévoit que l'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire.

(1) Doc. Sénat n° 3-1095/1.

(2) Doc. Sénat n° 3-1179/1.

werknemers in de Europese Unie regelt, bepaalt het koninklijk besluit van 26 september 1994 dat statutaire overheidsbetrekkingen evenwel openstaan voor vreemdelingen van binnen de EU, met uitzondering van de functies die betrekking hebben op de uitoefening van het openbaar gezag (ordediensten, leger, douane) of de bescherming van de algemene belangen van België (magistratuur, diplomaten, enz.). Bovendien bepaalt het koninklijk besluit van 13 april 1995 dat, met uitzondering van de hierboven vermelde functies, alle vreemdelingen in principe in aanmerking kunnen komen voor contractuele tewerkstelling in de openbare diensten.

In de Senaat werd op 17 maart 2005 een wetsvoorstel ingediend betreffende de openstelling van het openbaar ambt (1). Concreet wijzigt dit voorstel artikel 10 van de Grondwet opdat alleen Belgen « benoembaar zijn tot openbare ambten die een directe of indirecte deelname aan het openbaar gezag veronderstellen en die tot doel hebben de algemene belangen van de staat of andere openbare diensten te waarborgen. » Op die manier worden alle andere overheidstaken (contractueel of statutair) opengezet voor iedereen in België : Belg, EU-burger of niet-EU-burger.

In de Senaat werd op 3 mei 2005 een wetsvoorstel betreffende de werving en selectie van werknemers neergelegd dat anonieme sollicitatieprocedures verplicht wil maken (2). Daarbij is het de bedoeling dat werkgevers de naam van de sollicitant niet mogen vragen en bijgevolg alleen kunnen afgaan op de kwaliteiten van de sollicitant.

De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft reeds herhaaldelijk adviezen geformuleerd over het thema van de evenredige arbeidsparticipatie. Verder werden er een reeks CAO's afgesloten.

— CAO nr. 9 betreffende de Ondernemingsraad (9 maart 1972) waarbij volgens artikel 5 de werknemersafgevaardigden in het kader van de jaarlijkse voorlichting informatie kunnen vragen over de nationaliteit van de werknemers. De informatie moet, wanneer dit nuttig is voor de onderneming, een vruchtbare discussie over die problematiek mogelijk maken en moet de ondernemingsraad in staat stellen adviezen, voorstellen of bezwaren daaromtrent te formuleren.

— CAO nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, waarbij de aanwervende werkgever de sollicitanten niet op een discriminerende wijze mag behandelen.

(1) Stuk Senaat nr. 3-1095/1.

(2) Stuk Senaat nr. 3-1179/1.

3. Vers une politique plus ferme

Bien que diverses initiatives aient été prises, la situation évolue peu dans la pratique. La valeur des initiatives ne réside pas encore dans la suppression des discriminations systématiques dont sont victimes les allochtones sur le marché du travail — les résultats obtenus dans ce domaine sont encore trop limités — mais dans le fait qu'elles sont significatives d'un changement de mentalité. Il y a dix ans, il n'était pas encore possible de discuter de ce problème. Raison de plus pour laquelle on ne peut certainement pas attendre dix années de plus pour voir la situation changer effectivement sur le terrain.

Compte tenu de l'expérience accumulée dans d'autres pays qui luttent contre les discriminations en matière d'emploi, on peut dire qu'une politique assertive semble être une condition indispensable pour pouvoir s'attaquer efficacement à ce problème.

C'est pourquoi la présente proposition de loi suggère une approche novatrice du problème de la discrimination dont les allochtones sont systématiquement victimes sur le marché du travail. Une telle approche comporte trois volets :

Une telle approche comporte trois volets :

— Il faut premièrement renforcer la politique incitative à l'égard des employeurs, afin d'encourager davantage encore le recrutement de travailleurs allochtones. Cela signifie concrètement qu'il faut augmenter les avantages accordés aux employeurs dans le cadre de diverses mesures en matière d'emploi lorsqu'ils valent pour les allochtones.

C'est ainsi que la présente proposition de loi assouplit la réglementation relative à l'octroi d'un permis de travail B aux travailleurs des nouveaux États membres de l'UE lorsque l'entreprise en question fait des efforts supplémentaires en faveur des allochtones. Elle encourage également la formation permanente des travailleurs allochtones en doublant le nombre d'heures de congé-éducation payé en faveur de ceux d'entre eux qui suivent des cours de langue. Si un travailleur est remplacé dans cette hypothèse, la rémunération (y compris les charges sociales) du remplaçant est intégralement remboursée à l'employeur par l'État. La présente proposition de loi prévoit également des réductions de cotisations patronales (pour l'embauche de jeunes, de travailleurs âgés et de chômeurs de longue durée et en faveur des employeurs qui débutent) plus importantes lorsque les travailleurs pour lesquels elles sont accordées sont des allochtones. Les frais d'outplacement d'un employeur en restructuration peuvent être remboursés actuellement à concurrence de 1 800 euros. Le nouvel employeur bénéficie d'une réduction importante des cotisations durant un certain nombre de trimestres suivant le recrutement. La présente proposition vise également à augmenter les avantages en question lorsque les travailleurs pour lesquels ils sont accordés sont des allochtones.

3. Naar een harder beleid

Er werden allerlei initiatieven ontwikkeld, maar in de praktijk is er nog weinig veranderd. De waarde van de initiatieven ligt voorlopig nog niet in het wegwerken van de systematische achterstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt — daarvoor zijn de resultaten wellicht te beperkt — maar in het feit dat ze tekenend zijn voor de veranderende cultuur. Tien jaar geleden was dit thema nog onbespreekbaar. Reden te meer dat het GEEN tien jaar meer mag duren vooraleer de situatie op het terrein EFFECTIEF verandert.

Rekening houdend met de ervaringen in andere landen waar discriminatie in de werkgelegenheid bestreden wordt, lijkt een assertief beleid een noodzakelijke voorwaarde voor de aanpak van het probleem.

Daarom stelt dit wetsvoorstel een vernieuwende aanpak van het probleem van de systematische achterstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt voor. Zo'n aanpak bestaat uit drie delen :

Zo'n aanpak bestaat uit drie delen :

— Ten eerste moet er een versterkt stimulerend beleid naar werkgevers toe gevoerd worden om de aanwerving van allochtonen extra te stimuleren. Concreet moeten daartoe de voordelen die in het kader van diverse tewerkstellingsmaatregelen aan werkgevers verleend worden, versterkt worden wanneer ze van toepassing zijn op allochtonen.

Zo versoepelt dit wetsvoorstel de reglementering omtrent de toekenning van een arbeidskaart B, wat betreft werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten, wanneer het bedrijf extra inspanningen doet naar allochtonen. Voorts wordt het levenslang leren bij allochtonen bevorderd door het aantal uren betaald educatief verlof waarop een werknemer recht heeft, te verdubbelen wanneer de werknemer een allochtoon betreft die een taal cursus volgt. Wanneer de werknemer in dit geval vervangen wordt, wordt de bezoldiging (inclusief de sociale lasten) van de vervanger door de overheid volledig terugbetaald aan de werkgever. Ook de verminderingen inzake patronale bijdragen (voor jongeren, ouderen, startende werkgevers en langdurig werklozen) worden in dit wetsvoorstel versterkt wanneer ze van toepassing zijn op allochtonen. De kosten voor outplacement van een herstructurende werkgever kunnen thans tot 1 800 euro terugbetaald worden. De nieuwe werkgever geniet van een belangrijke bijdragevermindering gedurende een aantal kwartalen na aanwerving. Ook deze voordelen worden in dit voorstel versterkt wanneer ze van toepassing zijn op allochtonen.

— Deuxièmement, les entreprises de plus de 50 travailleurs doivent évaluer leur politique en matière de personnel et la corriger, si nécessaire, au moyen d'un plan d'action positif prévoyant un schéma d'évolution et un échéancier concrets, afin que les allochtones aient davantage de chances de décrocher un emploi.

Les mesures antidiscrimination actuelles s'avèrent insuffisantes, notamment en raison du fait qu'il n'est possible d'intenter des poursuites que si l'on peut apporter la preuve d'un comportement discriminatoire. Or il n'est pas toujours possible de prouver une inégalité de traitement. Les pratiques discriminatoires sont en général difficilement identifiables et sont bien souvent inconscientes ou involontaires. Il s'agit souvent de systèmes et de pratiques institutionnalisés de sélection, de formation ou de promotion qui désavantagent à grande échelle les membres de certains groupes.

C'est pourquoi la présente proposition de loi vise à inciter les entreprises à analyser leur politique en la matière et à examiner quels changements elles pourraient apporter aux pratiques et aux systèmes discriminatoires. Une telle approche permet de lutter contre les discriminations par l'adoption de mesures systématiquement positives. Il faut dès lors la considérer également comme une manière de compléter anticipativement les directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE.

Ces plans d'action positifs doivent avoir un caractère obligatoire. C'est la raison pour laquelle l'employeur est obligé d'indiquer dans quelle mesure les allochtones sont représentés. L'objectif est de faire en sorte que l'on puisse se faire une idée de la politique socialement (ir)responsable de l'entreprise. Grâce au couplage des diverses banques de données, la plupart des informations sont connues et les entreprises ne doivent pas s'attendre à un surcroît de travail administratif. En revanche, elles seront sanctionnées si elles refusent sciemment de fournir certaines données ou si elles les taisent.

Les employeurs du secteur public doivent eux aussi prévoir des mesures similaires dans le cadre de leur politique du personnel.

L'approche envisagée a déjà fait ses preuves à l'étranger, où les pouvoirs publics ont également créé un cadre légal pour faire en sorte que la politique des entreprises en matière de personnel tienne davantage compte des réalités sociales. Elle s'inspire dès lors notamment de l'« Employment Equity Act » canadien et de la « Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden » néerlandaise. Les discriminations de fait dont les allochtones sont victimes sur le marché de l'emploi sont dès lors moins graves dans ces pays qu'en Belgique.

— Ten tweede moeten bedrijven van meer dan 50 werknemers hun personeelsbeleid evalueren en via een positief actieplan met een concreet groei- en tijdspad bijsturen opdat allochtonen meer aan de bak zouden komen.

De bestaande discriminatieverboden bieden namelijk onvoldoende soelaas, ook al omdat vervolging slechts daar mogelijk is waar aantoonbaar gediscrimineerd is of wordt. Het proces van ongelijke behandeling kan niet altijd aangetoond worden. Praktijken die discriminerend werken zijn doorgaans moeilijk herkenbaar en vinden vaak onbewust of onbedoeld plaats. Het gaat dikwijls om geïnstitutionaliseerde systemen en praktijken voor selectie, vorming of promotie die ten onrechte op uitgebreide schaal in het nadeel werken van leden van bepaalde groepen.

Dit voorstel wil daarom dat ondernemingen hun personeelsbeleid op dit vlak doorlichten en nagaan hoe de discriminerende praktijken en systemen kunnen worden gewijzigd aan de hand van positieve actieplannen. Dergelijke benadering opent de weg om discriminatie te bestrijden door middel van systematisch positieve maatregelen. Dit moet bijgevolg ook worden beschouwd als een preventieve aanvulling op de Europese richtlijnen 2000/43/EC en 2000/78/EC.

Die positieve actieplannen moeten het niveau van de vrijblijvendheid overstijgen. Daarom wordt de werkgever verplicht aan te geven in welke mate allochtonen vertegenwoordigd zijn. Het is daarbij de bedoeling inzage te krijgen in het sociaal (on-)verantwoorde beleid van de onderneming. Via de koppeling van verschillende databanken zijn de meeste gegevens gekend en hoeven de bedrijven hiertoe geen administratieve overlast te verwachten. Wanneer bedrijven echter gegevens bewust niet zouden verstrekken of achterhouden, worden ze gesanctioneerd.

Ook de werkgevers uit de openbare sector dienen in hun personeelsbeleid in dergelijke aanpak te voorzien.

Dat die aanpak kan werken is al in het buitenland bewezen. Want ook daar heeft de overheid een wetgevend kader gecreëerd dat het personeelsbeleid van ondernemingen meer tracht af te stemmen op de maatschappelijke realiteit. De inspiratie hiervoor werd dan ook ten dele geput uit de Canadese « Employment Equity Act » en de Nederlandse « Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden ». De feitelijke discriminaties op de arbeidsmarkt voor allochtonen liggen in deze landen dan ook aanzienlijk lager dan in België.

L'idée de prévoir des plans d'action positifs cadre parfaitement avec l'accord de gouvernement fédéral de juillet 2003, selon lequel le gouvernement veut «encourager les entreprises lors de l'élaboration desdits plans de diversité».

— Enfin, un volet contraignant est lié aux mesures incitatives précitées. La loi proposée fera l'objet d'une évaluation en 2015. Si, d'ici 2015, la situation des allochtones sur le marché du travail ne s'est pas améliorée de manière substantielle, des quotas obligatoires seront instaurés tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Un rapport d'évaluation intermédiaire de la loi proposée sera rédigé en 2010, de manière que l'on puisse procéder aux ajustements requis.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE II

Définitions

Article 2

Cet article définit ce qu'il faut entendre par «allochtone». Il reprend la définition des «personnes d'origine étrangère», qui figure dans la réglementation relative aux conventions de premier emploi.

Un allochtone est soit une personne qui ne possède pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne, soit une personne dont un des parents au moins ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès, soit une personne dont deux des grands-parents au moins ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès.

CHAPITRE III

Mesures incitatives

Article 3

Un permis de travail B n'est en principe accordé que s'il n'est pas possible de trouver parmi les travailleurs disponibles sur le marché belge de l'emploi un travailleur apte à occuper de façon satisfaisante et dans un délai raisonnable, même au moyen d'une formation professionnelle adéquate, l'emploi envisagé.

Cet article dispose qu'il ne faut pas tenir compte de la situation de notre marché de l'emploi en ce qui concerne spécifiquement le recrutement de travailleurs originaires des nouveaux États membres de l'UE que sont l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la Tchéquie, la Slovaquie et la Slovénie,

Dit idee van positieve actieplannen past volledig in het raam van het federaal regeerakkoord van juli 2003 dat bepaalt dat de regering ondernemingen wil «aanmoedigen bij het opstellen van zogenaamde diversiteitsplannen».

— Ten slotte wordt er een dwingend luik aan bovenstaande stimulerende maatregelen verbonden. In 2015 zal deze wet namelijk geëvalueerd worden. Wanneer in 2015 de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt niet substantieel verbeterd is, worden zowel in de overheid als in de privé-sector verplichte quota gehanteerd. In 2010 wordt er een tussentijds rapport omtrent de evaluatie van deze wet opgesteld zodat noodzakelijke bijstellingen kunnen gebeuren.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK II

Definities

Artikel 2

Omschrijft wat onder allochtonen dient te worden verstaan. Daarbij wordt de omschrijving van «personen van buitenlandse afkomst», zoals die bepaald is in de reglementering inzake startbanen, overgenomen.

Een allochtoon is een persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of een persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden of een persoon waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden.

HOOFDSTUK III

Stimulerende maatregelen

Artikel 3

Een arbeidskaart B wordt in principe enkel toegelaten indien het niet mogelijk is binnen een redelijke termijn onder de werknemers op de Belgische arbeidsmarkt een werknemer te vinden die, al of niet door een nog te volgen gepaste beroepsopleiding, geschikt is om de betrokken arbeidsplaats op een bevredigende wijze en binnen een redelijke termijn te bekleden.

Dit artikel bepaalt dat er geen rekening gehouden moet worden met de situatie op onze arbeidsmarkt specifiek wat betreft de aanwerving van werknemers afkomstig uit de nieuwe EU-lidstaten Estland, Letland, Litouwen, Hongarije, Polen, Tsjechië, Slowakije en Slovenië, in de overgangperiode tot de grenzen van

durant la période transitoire précédant l'ouverture totale des frontières de l'Espace économique européen à ces États, lorsque des efforts particuliers sont faits au sein de l'entreprise en question à l'égard des travailleurs allochtones et que le taux d'activité des allochtones au sein de celle-ci est substantiellement supérieur à celui qui est raisonnablement normal dans le secteur concerné. En d'autres termes, un permis de travail B sera délivré sans difficulté à un travailleur originaire d'un nouvel État membre de l'UE (à l'exception de Malte et de Chypre), lorsque le taux d'activité des allochtones au sein de l'entreprise en question ne pose pas problème.

Article 4

Un travailleur a droit à un certain nombre d'heures de congé-éducation payé, avec maintien de la rémunération (plafonnée), qui est fonction de la formation suivie. Les employeurs peuvent obtenir le remboursement des rémunérations et des cotisations sociales versées pour celles-ci auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Il s'agit plus exactement de la moitié des rémunérations remboursables, y compris les charges sociales, lorsque le travailleur suit une formation professionnelle, et de la totalité de celles-ci lorsqu'il suit une formation générale.

L'article 4 dispose que le nombre d'heures de congé-éducation payé auquel un travailleur a droit est doublé lorsque celui-ci est un allochtone qui suit un cours de langue. Ce cours doit concerner la langue de la région dans laquelle l'entreprise est établie ou une langue dont la connaissance est requise pour la fonction (obligatoirement une de nos trois langues nationales). Lorsque, dans ce cas de figure, le travailleur est remplacé, la rémunération (y compris les charges sociales) du remplaçant est intégralement remboursée par l'État à l'employeur.

L'auteur de la présente proposition entend améliorer la position précaire des allochtones sur le marché de l'emploi en rendant le régime du congé-éducation payé plus accessible à ceux d'entre eux qui suivent un cours de langue, car c'est souvent en raison de leur connaissance insuffisante d'une de nos trois langues nationales que les allochtones sont défavorisés.

Articles 5 et 6 E

Par « *outplacement* », on entend l'accompagnement qui est offert à un travailleur en vue de lui permettre de trouver un nouvel emploi. Au cours de la conférence pour l'emploi qui s'est tenue au début de la législature fédérale, il avait été décidé de rembourser les frais d'*outplacement* à l'employeur en restructuration à concurrence de 1 800 euros. Une restructuration n'est pas nécessairement dramatique. Le nouvel employeur béné-

de de Europese economische ruimte volledig opgesteld worden voor deze staten, wanneer er bijzondere inspanningen binnen het bedrijf gebeuren ten aanzien van allochtone werknemers en de werkzaamheidsgraad van allochtonen binnen het bedrijf substantieel beter is dan wat redelijkerwijs in de sector gangbaar is. Er zal met andere woorden zonder problemen een arbeidskaart B voor een werknemer afkomstig uit een nieuwe EU-lidstaat (Malta en Cyprus uitgezonderd) afgeleverd worden wanneer de werkzaamheidsgraad van allochtonen binnen het bedrijf niet problematisch is.

Artikel 4

Afhankelijk van de gevolgde opleiding kan een werknemer aanspraak maken op een aantal uren betaald educatief verlof met behoud van (begrensd) loon. De werkgevers kunnen hiervoor bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de terugbetaling verkrijgen van de lonen en de sociale bijdragen: de helft van de terugbetaalbare bezoldigingen inclusief de sociale lasten bij het volgen van een beroepsopleiding, en de totaliteit bij het volgen van een algemene opleiding.

Dit artikel bepaalt dat het aantal uren educatief verlof waarop een werknemer recht heeft, wordt verdubbeld wanneer de werknemer een allochtoon betreft die een taal cursus volgt. De taal cursus moet betrekking hebben op de taal van het gewest waar het bedrijf gelegen is of een taal (beperkt tot één van onze drie landstalen) die voor de functie vereist is. Wanneer de werknemer in dit geval vervangen wordt, wordt de bezoldiging (inclusief de sociale lasten) van de vervanger door de overheid volledig terugbetaald aan de werkgever.

Door allochtonen ruimere toegang te verlenen tot het betaald educatief verlof wanneer ze een taal cursus volgen, willen we de positie van deze zwakke groep op de arbeidsmarkt versterken. Vaak heeft hun achterstandpositie immers te maken met een gebrek-kige kennis van één van onze landstalen.

Artikelen 5 en 6 E

Outplacement betekent zoveel als de begeleiding naar een nieuwe job. Op de werkgelegenheidsconferentie bij de start van de federale legislatuur werd beslist om de kosten voor outplacement aan de herstructurende werkgever tot 1 800 euro terug te betalen. Een herstructurering hoeft zo niet noodzakelijk een drama te zijn. De nieuwe werkgever geniet van een belangrijke bijdragevermindering gedurende

ficie d'une réduction importante des cotisations durant un certain nombre de trimestres suivant le recrutement d'un travailleur qui a été victime d'une restructuration.

Les articles proposés disposent que le remboursement des frais d'*outplacement* et la réduction des cotisations accordée au nouvel employeur sont majorés lorsque le travailleur qui bénéficie de l'*outplacement* est un allochtone.

Article 6 A

L'employeur qui recrute des travailleurs âgés de 57 ans au moins bénéficie d'une diminution de charges de 400 euros par trimestre.

Cet article dispose que le montant de cette réduction groupe cible est majoré de 20 % lorsque le travailleur âgé recruté est un allochtone.

Article 6 B

Des réductions de cotisations spécifiques sont prévues pour l'employeur qui recrute des chômeurs de longue durée; ces réductions varient en fonction de l'âge des travailleurs recrutés (moins de 45 ans ou plus de 45 ans) et de la durée du chômage. Cet article majore ces réductions de cotisations si les chômeurs recrutés sont des allochtones.

Article 6 C

Les personnes qui souhaitent lancer une entreprise doivent consentir des investissements importants. En réduisant le coût des premiers recrutements, les pouvoirs publics incitent les nouveaux entrepreneurs à engager du personnel. Le montant de la réduction des cotisations et la durée pendant laquelle elle peut être accordée sont différents pour un premier, un deuxième et un troisième travailleur.

Cet article dispose que le montant de la réduction groupe cible accordée est majoré de 20 % si le travailleur recruté est un allochtone.

Article 6 D

En vue d'aider les jeunes peu qualifiés (titulaires tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur) à décrocher un emploi, on peut accorder une réduction des charges aux employeurs qui les engagent. Le montant de cette réduction est de 1 000 euros par trimestre durant les huit premiers trimestres à partir du moment de l'entrée en service, et de 400 euros durant les trimestres suivants, y compris celui au cours duquel ils atteignent l'âge de 26 ans.

een aantal kwartalen na aanwerving van een werknemer die slachtoffer werd van een herstructurering.

Deze artikelen bepalen dat zowel de terugbetaling van de ouplacementkost als de bijdragevermindering toegekend aan de nieuwe werkgever verhoogd wordt wanneer de werknemer, die outplacement aangeboden krijgt, een allochtoon is.

Artikel 6 A

Specifiek voor werknemers van 57 jaar of ouder geldt er bij de aanwerving een lastenverlaging van 400 euro per kwartaal.

Dit artikel bepaalt dat het bedrag van deze doelgroepvermindering met 20 % vermeerderd wordt wanneer de oudere werknemer een allochtoon is.

Artikel 6 B

Bij de aanwerving van langdurig werkzoekenden bestaan er specifieke bijdrageverminderingen voor de werkgever, al naargelang de leeftijd (jonger of ouder dan 45 jaar) en de duur van de werkloosheid. Bij allochtonen worden deze bijdrageverminderingen middels dit artikel verhoogd.

Artikel 6 C

Mensen die een onderneming willen opstarten, moeten daar veel voor investeren. Door de eerste aanwervingen goedkoper te maken, stimuleert de overheid deze ondernemers om personeel in dienst te nemen. Het bedrag en de duur van de bijdragevermindering varieert naargelang het gaat om een eerste, tweede, dan wel derde werknemer.

Dit artikel bepaalt dat het bedrag van deze doelgroepvermindering met 20 % vermeerderd wordt wanneer er sprake is van de aanwerving van een allochtone werknemer.

Artikel 6 D

Om laaggeschoolde jongeren (hooguit diploma lager middelbaar) aan een job te helpen kunnen werkgevers bij aanwerving van deze jongeren recht krijgen op een lastenverlaging. Deze bedraagt 1 000 euro per kwartaal gedurende de eerste acht kwartalen vanaf de indiensttreding en dan 400 euro per kwartaal tot en met het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt.

Il existe par ailleurs une obligation en matière de convention de premier emploi. Les entreprises de plus de 50 travailleurs doivent toujours occuper au moins 3 % de jeunes travailleurs pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe cible pour les jeunes. Les partenaires sociaux ont décidé, dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 2003-2004, que les jeunes allochtones compteraient à cet égard pour deux unités.

L'objectif de cet article est d'élargir encore la portée de la disposition en question. Si l'employeur recrute un jeune allochtone peu qualifié, le montant de la réduction de cotisations qui lui est accordée est majoré de 20 %.

CHAPITRE IV

Plan pour le partage proportionnel du travail

Article 7

Cet article définit ce que l'employeur doit entendre par une politique de partage proportionnel du travail au niveau spécifique de son entreprise ou dans le secteur public. L'employeur est tenu de réorienter sa politique du personnel de manière que son effectif ou bien se compose d'un nombre d'allochtones proportionnel à celui qu'ils représentent par rapport à la population active totale, ou bien comprenne un pourcentage d'allochtones qui soit, compte tenu des exigences de qualifications imposées par lui, le reflet du pourcentage qu'ils représentent dans la région où il recrute normalement ses travailleurs.

Article 8

Cet article prévoit que l'employeur doit élaborer, de concert avec les représentants des travailleurs, un plan d'action positif décrivant la situation de départ, spécifiant ses objectifs et sa durée, désignant la ou les personne(s) responsable(s) de sa réalisation, détaillant les actions positives à mener et précisant les modalités de son évaluation et de ses éventuelles adaptations. Ce plan doit pouvoir être présenté à tout moment aux services d'inspection sociale.

Article 9

Aux termes de cet article, l'employeur du secteur privé ne sera pas tenu de publier le plan précité. Il devra cependant communiquer chaque année certains renseignements relatifs aux allochtones. La procédure relative à l'obligation de publication sera automatisée dans la mesure du possible.

Voorts geldt er een zogenaamde startbaanverplichting. Bedrijven met meer dan 50 werknemers moeten steeds 3 % jonge werknemers in dienst hebben om recht te krijgen op de doelgroepvermindering voor jongeren. De sociale partners hebben in het Interprofessioneel akkoord 2003-2004 beslist allochtone jongeren hierin voor twee eenheden te laten meetellen.

Bedoeling van dit artikel is deze bepaling verder uit te breiden. Bij de aanwerving van een allochtone laaggeschoolde jongere wordt het bedrag van de bijdragevermindering toegekend aan de werkgever met 20 % vermeerderd.

HOOFDSTUK IV

Plan evenredige participatie

Artikel 7

Dit artikel geeft aan wat de werkgever onder een evenredig participatiebeleid dient te verstaan op specifiek ondernemingsniveau of bij de overheid. De werkgever heeft de plicht zijn personeelsbeleid zodanig te heroriënteren dat zijn personeelsbestand uit een evenredig aantal allochtonen bestaat naar rato van hun aandeel in de totale beroepsbevolking, ofwel dat de werkgever zijn personeelsbestand zo is samengesteld dat het aandeel allochtonen in functie van de vereiste kwalificatie-eisen een afspiegeling is van hun aandeel in de regio van waaruit de werknemers gewoonlijk gerekruteerd worden.

Artikel 8

De werkgever dient volgens dit artikel samen met een werknemersvertegenwoordiging een gedetailleerd positief actieplan uit te werken waarin de aanvangssituatie, de doelstellingen, de looptijd van het plan, de verantwoordelijke persoon voor de uitvoering ervan, de positieve acties, alsook de beoordeling en eventuele aanpassingen worden opgesomd. Dit plan moet steeds aan de sociale-inspectiediensten kunnen worden voorgelegd.

Artikel 9

De werkgever uit de privé-sector is, luidens dit artikel, niet verplicht om dit plan openbaar te maken. Wel dient de werkgever jaarlijks een aantal gegevens met betrekking tot allochtonen door te geven. Die publicatieplicht zal zoveel mogelijk geautomatiseerd verlopen.

Article 10

C'est précisément parce qu'il faut pouvoir exercer un contrôle social pour savoir si les entreprises se préoccupent ou non des allochtones, qu'il faut que l'État puisse également utiliser les renseignements en question pour pouvoir prendre des mesures positives. Cet article précise également qu'il faut veiller à ce que ces renseignements ne portent pas atteinte à la vie privée des personnes qui sont occupées dans les entreprises.

Article 11

Cet article dispose que les entreprises ne seront pas sanctionnées si leur politique de partage proportionnel du travail est insatisfaisante à l'égard des allochtones, mais qu'elles le seront si elles ne respectent pas leur obligation de publier les données relatives à l'occupation d'allochtones en leur sein. Cet article prévoit des sanctions claires pour les cas où ces données ne seraient pas communiquées ou seraient communiquées de manière incorrecte.

Article 12

Les employeurs du secteur public devront eux aussi fournir certains renseignements essentiels concernant l'occupation d'allochtones au sein du service.

Article 13

Les modalités de l'obligation de publication dans le secteur public sont définies par les ministres compétents en concertation avec les communautés et les régions.

Article 14

La loi proposée vise à ce que les entreprises modifient leur politique du personnel de manière à accorder plus d'attention aux allochtones. C'est précisément parce que les entreprises adoptent souvent sans le vouloir une attitude discriminatoire, parce qu'elles ignorent quelles mesures ont déjà été prises en vue d'améliorer les chances des allochtones ou parce qu'elles ignorent de quelle manière elles pourraient mieux atteindre ceux-ci qu'il y a lieu de créer un point d'information où les employeurs et les représentants des travailleurs puissent consulter des spécialistes. Cet article prévoit que ce point d'information sera institué au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Artikel 10

Precies omdat er een maatschappelijke controle moet kunnen bestaan op ondernemingen die al dan niet aandacht hebben voor allochtonen, is het nodig dat de gegevens ook gebruikt kunnen worden door de overheid in het licht van positieve maatregelen. Tegelijkertijd voorziet dit artikel erin dat erop toegezien wordt dat deze gegevens geen inbreuk plegen op de privacy van de personen die in de individuele ondernemingen tewerkgesteld zijn.

Artikel 11

Dit artikel bepaalt dat de bedrijven niet gesanctioneerd worden voor het feit dat ze een gebrekkig evenredig participatiebeleid ten overstaande van allochtonen voeren, maar wel indien ze hun publicatieplicht met betrekking tot de aanwezigheid van allochtonen in de onderneming niet naleven. Voor het niet-meedelen of foutief doorgeven van deze gegevens gelden bij dit artikel duidelijk vastgelegde sancties.

Artikel 12

Ook de werkgevers uit de openbare sector moeten een aantal basisgegevens ter beschikking stellen betreffende de vertegenwoordiging van allochtonen in de dienst.

Artikel 13

De publicatieplicht in de openbare sector wordt bepaald door de bevoegde ministers in overleg met de gemeenschappen en de gewesten.

Artikel 14

Het doel van deze wet is het personeelsbeleid in de ondernemingen te wijzigen zodat er meer aandacht komt voor allochtonen. Precies omdat ondernemingen vaak niet bewust discrimineren, niet weten welke maatregelen er reeds bestaan om de kansen van allochtonen extra te ondersteunen of hoe ze allochtonen beter kunnen bereiken, is het nodig dat er een informatiepunt wordt opgericht waar werkgevers en werknemersvertegenwoordigers een beroep kunnen doen op specialisten. Dit artikel bepaalt dat zo'n informatiepunt zal opgericht worden in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

CHAPITRE V

Évaluation de la loi

Article 15

La loi proposée contient une série de mesures d'encouragement et vise, en instaurant un contrôle social, à inciter les entreprises à modifier leur politique du personnel. Il y a toutefois lieu de dépasser le stade des simples intentions et de concrétiser les mesures en question. Afin de conférer un caractère contraignant à la loi proposée, l'article proposé prévoit de la soumettre à une évaluation en 2015. Si la situation des allochtones sur le marché de l'emploi ne s'est pas améliorée de manière substantielle d'ici là, des quotas obligatoires seront instaurés tant dans le secteur public que dans le secteur privé. En 2010, la loi fera l'objet d'un rapport d'évaluation intermédiaire qui sera soumis au Conseil des ministres, à la Chambre des représentants et au Sénat, de manière que l'on puisse y apporter les adaptations nécessaires.

*
* *

PROPOSITION DE LOICHAPITRE I^{er}**Disposition générale**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II

Définitions

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par allochtone, une personne qui ne possède pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne, une personne dont un des parents au moins ne la possède pas ou ne la possédait pas au moment de son décès ou une personne dont deux des grands-parents au moins ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès.

HOOFDSTUK V

Evaluatie van de wet

Artikel 15

Deze wet bevat een aantal stimulerende maatregelen en tracht via een maatschappelijke controle ondernemingen ertoe aan te zetten hun personeelsbeleid te wijzigen. De maatregelen moeten echter het niveau van de vrijblijvendheid overstijgen. Om deze wet een dwingend karakter te geven, voorziet dit artikel in 2015 een evaluatiemoment. Wanneer de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt dan niet substantieel verbeterd is, worden zowel in de overheid als in de privé-bedrijven verplichte quota gehanteerd. In 2010 wordt er een tussentijds rapport omtrent de evaluatie van deze wet opgesteld en voorgelegd aan de Ministerraad en de Kamer van volksvertegenwoordigers en de Senaat, zodat noodzakelijke bijstellingen kunnen gebeuren.

Fatma PEHLIVAN.

*
* *

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet

HOOFDSTUK II

Definities

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder allochtoon, een persoon die niet de nationaliteit bezit van een Staat die deel uitmaakt van de Europese Unie, of een persoon waarvan ten minste één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat op het ogenblik van het overlijden of een persoon waarvan ten minste twee van de grootouders niet deze nationaliteit bezitten of bezaten op het ogenblik van hun overlijden.

CHAPITRE III

Mesures incitatives

Art. 3

À l'article 8 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Lorsque des efforts particuliers sont faits au sein de l'entreprise à l'égard des travailleurs allochtones et que le taux d'activité des allochtones est substantiellement supérieur à celui qui prévaut dans le secteur de l'entreprise, l'employeur est dispensé de la prospection sur le marché de l'emploi au sens des articles 8 et 9 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, en ce qui concerne le recrutement de travailleurs provenant des États membres de l'Union européenne visés à l'article 38^{ter} du même arrêté royal du 9 juin 1999. »

Art. 4

L'article 121, § 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, modifié par l'arrêté royal du 28 mars 1995, est complété par les dispositions suivantes :

« Lorsque le travailleur auquel un congé-éducation rémunéré est accordé est un allochtone qui suit un cours de langue, le nombre d'heures de congé-éducation auxquelles ce travailleur a droit est doublé. Le cours de langue doit concerner la langue officielle de la région dans laquelle l'entreprise est établie ou une langue officielle de l'État belge requise pour la fonction. Lorsque le travailleur allochtone est remplacé dans ce cas de figure, l'État belge prend à sa charge les frais de financement de la totalité des rémunérations remboursables, y compris les charges sociales, du travailleur remplaçant. »

Art. 5

L'article 6 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations est complété par l'alinéa suivant :

« Lorsque le travailleur qui bénéficie d'un *outplacement* est un allochtone, le remboursement des frais d'*outplacement* est majoré de 20 pour cent. »

HOOFDSTUK III

Stimulerende maatregelen

Art. 3

In artikel 8, § 1, van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt tussen het eerste en tweede lid het volgende lid ingevoegd :

« Wanneer er bijzondere inspanningen binnen het bedrijf gebeuren naar allochtone werknemers en de werkzaamheidsgraad van allochtonen binnen het bedrijf substantieel beter is dan wat in de sector van het bedrijf gangbaar is, wordt de werkgever vrijgesteld van het onderzoek op de arbeidsmarkt, zoals bepaald in de artikelen 8 en 9 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wat betreft de aanwerving van werknemers afkomstig uit de EU-lidstaten, zoals bepaald in artikel 38^{ter} van hetzelfde koninklijk besluit van 9 juni 1999. »

Art. 4

Artikel 121, § 1, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 maart 1995, wordt aangevuld met de volgende bepalingen :

« Wanneer de werknemer aan wie betaald educatief verlof verleend wordt een allochtoon is die een taal cursus volgt, wordt het aantal uren educatief verlof waarop een werknemer recht heeft, verdubbeld. De taal cursus moet betrekking hebben op de officiële taal van het gewest waar het bedrijf gelegen is of een officiële taal van de Belgische staat die voor de functie vereist is. Wanneer de allochtone werknemer in dit geval vervangen wordt, neemt de Belgische Staat de kosten op zich van de financiering van de totaliteit van de terugbetaalbare bezoldigingen — inclusief de sociale lasten — van de vervanger. »

Art. 5

Artikel 6 van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen wordt aangevuld met het volgende lid :

« Wanneer de werknemer aan wie outplacement verleend wordt een allochtoon is, wordt de terugbetaling van de outplacementkost met 20 % verhoogd. »

Art. 6

Dans la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 sont apportées les modifications suivantes :

A. l'article 339 est complété comme suit :

« Lorsque le travailleur qui est engagé dans le cadre du présent article est un allochtone, le montant de la réduction groupe cible est majoré de 20 pour cent. »

B. l'article 340 est complété comme suit :

« Lorsque le travailleur qui est engagé dans le cadre du présent article est un allochtone, le montant de la réduction groupe cible est majoré de 20 pour cent. »

C. l'article 342, alinéa 1^{er}, est complété comme suit :

« Lorsque le travailleur qui est engagé dans le cadre du présent article est un allochtone, le montant de la réduction groupe cible est majoré de 20 pour cent. »

D. l'article 346 est complété comme suit :

« Lorsque le jeune qui est engagé est un allochtone, le montant de la réduction groupe cible est majoré de 20 pour cent. »

E. l'article 353*bis*, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 22 décembre 2003, est complété comme suit :

« Lorsque le travailleur qui est engagé est un allochtone, le montant de la réduction groupe cible est majoré de 20 pour cent. »

CHAPITRE IV

Plan pour le partage proportionnel du travail

Art. 7

Les employeurs sont tenus de mettre en œuvre une politique de partage proportionnel du travail en concertation avec des représentants des travailleurs.

Pour l'application des articles du présent chapitre, il faut entendre par employeurs :

a) les entreprises qui occupent habituellement au moins 50 travailleurs en moyenne. Le Roi définit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le calcul du nombre moyen de travailleurs occupés;

b) les administrations et les autres services de l'État, y compris les services qui secondent le pouvoir judiciaire, les services des gouvernements de communauté et de région, les organismes d'intérêt public

Art. 6

In de programmawet (I) van 24 december 2002 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A. artikel 339 wordt aangevuld als volgt :

« Wanneer de werknemer die in het kader van dit artikel in dienst genomen wordt een allochtoon is, wordt het bedrag van de doelgroepvermindering met 20 % verhoogd. »;

B. artikel 340 wordt aangevuld als volgt :

« Wanneer de werknemer die in het kader van dit artikel in dienst genomen wordt een allochtoon is, wordt het bedrag van de doelgroepvermindering met 20 % verhoogd. »;

C. artikel 342, eerste lid, wordt aangevuld als volgt :

« Wanneer de werknemer die in het kader van dit artikel in dienst genomen wordt een allochtoon is, wordt het bedrag van de doelgroepvermindering met 20 % verhoogd. »;

D. artikel 346 wordt aangevuld als volgt :

« Wanneer de jongere die in dienst genomen wordt een allochtoon is, wordt het bedrag van de doelgroepvermindering met 20 % verhoogd. »;

E. artikel 353*bis*, eerste lid, ingevoegd door de wet van 22 december 2003, wordt aangevuld als volgt :

« Wanneer de werknemer die in dienst genomen wordt een allochtoon is, wordt het bedrag van de doelgroepvermindering met 20 % verhoogd. ».

HOOFDSTUK IV

Plan evenredige participatie

Art. 7

De werkgevers hebben, onder consultatie van een werknemersvertegenwoordiging, de plicht een evenredig participatiebeleid te realiseren.

Voor de toepassing van de artikelen in dit hoofdstuk wordt onder werkgevers verstaan :

a) ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen. De Koning bepaalt, bij een besluit overlegd in de Ministerraad, de berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers;

b) besturen en andere diensten van de Staat, met inbegrip van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, de diensten van de gemeenschaps- en de gewestregeringen, de instellingen van openbaar nut

relevant de l'autorité ou du pouvoir de contrôle ou de surveillance de l'État; les provinces, les communes et toutes les autres institutions provinciales ou locales visées aux articles 162, 165 et 166 de la Constitution et les organismes publics qui sont subordonnés aux communes, pour autant qu'ils occupent des travailleurs.

À cet effet, les employeurs identifieront et élimineront les éléments de la politique en matière de personnel qui font obstacle à la carrière des allochtones. Ils prendront des mesures positives et raisonnables en vue de parvenir à une représentation proportionnelle des allochtones à tous les niveaux de fonctions.

La politique de partage proportionnel du travail doit veiller à ce que le pourcentage des allochtones dans l'effectif total soit au moins proportionnel au pourcentage qu'ils représentent soit par rapport à l'ensemble de la population active, soit par rapport aux segments de la population active dans lesquels l'employeur recrute normalement son personnel. Ces segments sont délimités sur la base des exigences de qualification imposées par l'employeur aux personnes qui n'appartiennent pas aux groupes précités et par les limites géographiques dans lesquelles les personnes qui n'appartiennent pas à ces groupes sont domiciliées.

Art. 8

L'employeur élaborera, de concert avec les représentants des travailleurs, un plan spécifiant les objectifs au sens de l'article 7 qu'il doit atteindre au cours de l'année ou des années couverte(s) par le plan. Ce plan fera l'objet d'une évaluation annuelle.

Le plan comprendra au moins :

1° une description des objectifs à atteindre, compte tenu de ce qui est spécifié à l'article 7;

2° une description des situations auxquelles il convient de remédier;

3° une description des actions positives qui sont envisagées;

4° la date d'entrée en vigueur du plan;

5° la durée du plan et les délais fixés pour sa réalisation;

6° le nom de la personne ou des personnes responsable(s) de la mise en œuvre des actions positives énumérées dans le plan;

vallende onder het gezag, de controle- of toezichtsbevoegdheid van de Staat en de provincies, de gemeenten en alle andere provinciale of plaatselijke instellingen bedoeld in de artikelen 162, 165 en 166 van de Grondwet en de openbare instellingen die ondergeschikt zijn aan de gemeenten, voorzover zij werknemers tewerkstellen.

Hiertoe dienen de werkgevers die elementen in het personeelsbeleid te identificeren en weg te werken die een obstakel vormen voor de loopbaan van allochtone personen. Zij dienen positieve en redelijke maatregelen te nemen, zodat een evenredige vertegenwoordiging van allochtonen op alle functieniveaus bereikt kan worden.

Het doel van het beleid evenredige participatie moet erin bestaan om het aandeel van allochtone personen in het totale personeelsbestand, op zijn minst in verhouding te brengen tot hun aandeel in ofwel de beroepsbevolking, ofwel in die segmenten van de beroepsbevolking waaruit de werkgever redelijkerwijs zijn personeel werft. Deze segmenten worden afgebakend aan de hand van de kwalificatie-eisen die de werkgever aan de personen stelt die niet tot de voornoemde personen behoren en de geografische grenzen waarbinnen de personen die niet tot voornoemde groepen behoren woonachtig zijn.

Art. 8

De werkgever dient samen met de werknemersvertegenwoordiging een plan voor te bereiden, waarin aangegeven wordt welke doelstelling, zoals omschreven in artikel 7, zij dienen te bereiken in het jaar of de jaren waarop het plan slaat. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd.

Het plan omvat ten minste :

1° een beschrijving van de doelstellingen die moeten bereikt worden, uitgaande van de omschrijving in artikel 7;

2° een beschrijving van de toestanden die verholpen dienen te worden;

3° een beschrijving van de positieve acties die in het uitzicht gesteld worden;

4° de datum van inwerkingtreding van het plan;

5° de looptijd van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking ervan;

6° de naam van de leidende persoon of personen voor het uitvoeren van de in het plan opgenomen positieve acties;

7° les modalités selon lesquelles il sera procédé aux évaluations périodiques et à l'évaluation finale des actions positives ainsi qu'au contrôle de l'application de ces actions et aux éventuelles corrections à apporter à celles-ci.

Ce plan doit pouvoir être présenté aux services d'inspection sociale.

Art. 9

L'employeur au sens de l'article 7, alinéa 2, a), est tenu de déclarer dans quelle mesure les allochtones sont représentés dans le registre du personnel à la date de clôture de l'exercice comptable, et ce, par catégorie professionnelle, par niveau d'études et par régime de travail (occupation à temps plein ou à temps partiel), et quelle est la part des allochtones dans le nombre de membres du personnel ayant été engagés ou ayant démissionné. Le Roi définit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités relatives à cette obligation d'enregistrement.

Art. 10

Les renseignements concernant le partage proportionnel du travail, énumérés à l'article 9, peuvent être utilisés à des fins d'étude, d'analyse ou d'évaluation, au niveau de l'entreprise individuelle, par les pouvoirs publics ainsi que par le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie. Aucun renseignement pouvant permettre d'établir un lien avec une personne donnée ne pourra toutefois être fourni.

Art. 11

La non-communication des renseignements visés à l'article 9 est passible des sanctions suivantes.

a) Sont punis d'une amende de 100 à 2 500 euros, les administrateurs, gérants, directeurs ou fondés de pouvoirs de personnes morales qui sciemment contreviennent aux dispositions du chapitre IV de la présente loi ou des arrêtés pris en exécution de celui-ci. Ils sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 2 500 euros ou de l'une de ces peines seulement s'ils ont agi avec une intention frauduleuse.

b) Sont punis d'une amende de 100 à 2 500 euros, ceux qui, en qualité de réviseur, d'expert-comptable indépendant ou, le cas échéant, de commissaire, ont attesté ou approuvé certains renseignements prévus au chapitre IV de la présente loi et aux arrêtés d'exécution de celui-ci, lorsque les obligations découlant des articles en question n'ont pas été respectées, soit en

7° de nadere regelen betreffende de periodieke beoordeling en de eindbeoordeling van de positieve acties alsook het toezicht op de toepassing van die acties en de eventuele correcties daarop.

Dit plan moet aan de sociale inspectiediensten kunnen worden voorgelegd.

Art. 9

De werkgever zoals omschreven in artikel 7, tweede lid, a), is verplicht aan te geven in welke mate allochtonen vertegenwoordigd zijn in het personeelsregister op de afsluitdatum van het boekjaar volgens beroeps categorie, volgens studieniveau, volgens volledige of niet-volledige dienstbetrekking en de mate waarin allochtonen vertegenwoordigd zijn in het aantal personeelsleden dat is in- of uitgetreden. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels omtrent de werkwijze van deze registratieplicht.

Art. 10

Voor studie-, analyse- of evaluatiedoeleinden kunnen de gegevens die betrekking hebben op evenredige participatie zoals opgesomd in artikel 9 op het niveau van de individuele onderneming gebruikt worden door de overheid, evenals door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Hierbij mogen echter geen tot individuele personen herleidbare gegevens worden verstrekt.

Art. 11

Voor het niet-verstrekken van de gegevens vermeld in artikel 9 gelden volgende sancties.

a) Met een geldboete van 100 euro tot 2 500 euro worden gestraft de bestuurders, zaakvoerders, directeurs of procuratiehouders van rechtspersonen, die wetens de bepalingen overtreden van hoofdstuk IV van deze wet of van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten. Zij worden gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van 100 euro tot 2 500 euro of met één van die straffen alleen, als zij met bedrieglijk opzet hebben gehandeld.

b) Met geldboete van 100 euro tot 2 500 euro worden gestraft zij die als revisor, zelfstandig accountant of, in voorkomend geval, als commissaris de in hoofdstuk IV van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten bepaalde gegevens hebben geattesteerd of goedgekeurd, terwijl niet is voldaan aan de uit de desbetreffend artikelen voortvloeiende verplichtingen,

sachant qu'elles ne l'avaient pas été, soit en n'ayant pas accompli les diligences normales pour s'assurer qu'elles avaient été respectées. Ils sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 2 500 euros ou de l'une de ces peines seulement s'ils ont agi avec une intention frauduleuse.

c) Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, y compris le chapitre VII, sont applicables aux infractions visées par le présent article. L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions visées par le présent article sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % des montants minima visés par le présent article.

Art. 12

Les employeurs définis à l'article 7, alinéa 2, *b)*, sont tenus de déclarer dans quelle mesure les allochtones sont représentés dans l'effectif au 30 juin, et ce, par catégorie professionnelle, par niveau d'études et par régime de travail (occupation à temps plein ou à temps partiel), et quelle est la part des allochtones dans le nombre de membres du personnel ayant été engagés ou ayant démissionné. L'employeur est également tenu de fournir les renseignements concernant la commune du domicile des travailleurs.

Art. 13

En ce qui concerne les employeurs définis à l'article 7, alinéa 2, *b)*, le ministre de l'Emploi, le ministre de l'Intérieur et le ministre de la Fonction publique déterminent, en concertation avec les autres niveaux :

1° le mode de présentation des renseignements visés à l'article 12;

2° les modalités et les conditions de publication des documents et d'accès à ceux-ci;

3° les sanctions applicables en cas de non-communication de ces renseignements.

Art. 14

Afin d'aider les employeurs et les représentants des travailleurs à mettre en œuvre une politique de partage proportionnel du travail et à fournir dûment les renseignements visés aux articles 9 et 12, un point d'information sera créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la composition et les modalités de fonctionnement de ce point d'information.

en zij daarvan kennis hebben of niet hebben gedaan wat zij hadden moeten doen om zich te vergewissen of aan die bepalingen was voldaan. Zij worden gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van 100 euro tot 2 500 euro of met één van die straffen alleen, als zij met bedrieglijk opzet hebben gehandeld.

c) Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij dit artikel bepaalde misdrijven. Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in dit artikel bepaalde misdrijven, zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van de bij dit artikel bepaalde minimumbedragen.

Art. 12

De werkgevers zoals omschreven in artikel 7, tweede lid, *b)*, zijn verplicht aan te geven in welke mate allochtonen vertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand op 30 juni, volgens beroepscategorie, volgens studieniveau, volgens volledige of niet-volledige dienstbetrekking en de mate waarin allochtonen vertegenwoordigd zijn in het aantal personeelsleden die zijn in- of uitgetreden. De werkgever dient eveneens gegevens te verstrekken met betrekking tot de gemeente waarin de werknemers woonachtig zijn.

Art. 13

Voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 7, tweede lid, *b)*, bepalen de minister van Werk, de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Ambtenarenzaken in overleg met de andere niveaus :

1° de voorstelling van de gegevens zoals omschreven in artikel 12;

2° de nadere regels en voorwaarden van publicatie en toegang tot de documenten;

3° de sancties voor de niet-terbeschikkingstelling van deze gegevens.

Art. 14

Om de werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers bij te staan bij de realisatie van een evenredig participatiebeleid en de correcte invulling van de gegevens bedoeld in de artikelen 9 en 12, zal binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een informatiepunt worden opgericht. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de samenstelling en de nadere regels omtrent de werkwijze van dit informatiepunt.

CHAPITRE V

Évaluation de la loi

Art. 15

À partir de 2010, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions et le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions rédigeront un rapport d'évaluation intermédiaire sur la présente loi et le transmettront aux présidents de la Chambre des représentants et du Sénat ainsi qu'au Conseil des ministres. Ce rapport d'évaluation examinera dans quelle mesure les allochtones sont convenablement représentés au sein des entreprises et dans le secteur public. Sur la base de ce rapport d'évaluation intermédiaire, la loi pourra être adaptée.

À partir de 2015, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions et le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions rédigeront un rapport final sur la présente loi. Il faudra résorber le retard des allochtones de manière qu'ils ne soient plus surreprésentés dans les chiffres du chômage. Une amélioration substantielle implique une augmentation annuelle, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, de 4 000 à 8 000 travailleurs ne possédant pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne. En outre, il faut assurer aux allochtones des chances égales de pourvoir aux vacances d'emploi, et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Si les critères précités ne sont pas remplis, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions imposera des quotas aux entreprises. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions instaurera des quotas dans les administrations et dans d'autres services de l'État. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par quotas.

10 juin 2005.

HOOFDSTUK V

Evaluatie van de wet

Art. 15

Met ingang van 2010 maken de minister bevoegd voor de Werkgelegenheid en de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken een tussentijds evaluatieverslag over deze wet op, dat wordt overgezonden aan de voorzitters van de Kamer van volksvertegenwoordigers en de Senaat en aan de Ministerraad. Dit evaluatierapport gaat na in welke mate de allochtonen in de ondernemingen en de overheid representatief vertegenwoordigd zijn. Op basis van dit tussentijds evaluatieverslag kan er een bijsturing van de wet gebeuren.

Met ingang van 2015 stellen de minister bevoegd voor de Werkgelegenheid en de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken een eindverslag over deze wet op. De achterstand van allochtonen moet dusdanig wegwerkt zijn zodat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid. Een substantiële verbetering impliceert een jaarlijkse toename vanaf de ingangsdatum van deze wet met 4 000 tot 8 000 werknemers van niet-EU-nationaliteit. Bovendien moeten er evenredige kansen zijn voor allochtonen bij de invulling van vacatures in zowel de overheid als de privé-sector. Als aan bovenvermelde criteria niet voldaan wordt, zal de minister bevoegd voor de Werkgelegenheid quota opleggen aan de bedrijven. De minister bevoegd voor Ambtenarenzaken zal quota hanteren voor besturen en andere diensten van de Staat. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat verstaan moet worden onder quota.

10 juni 2005.

Fatma PEHLIVAN.