

Sénat de Belgique

Session ordinaire 2010-2011

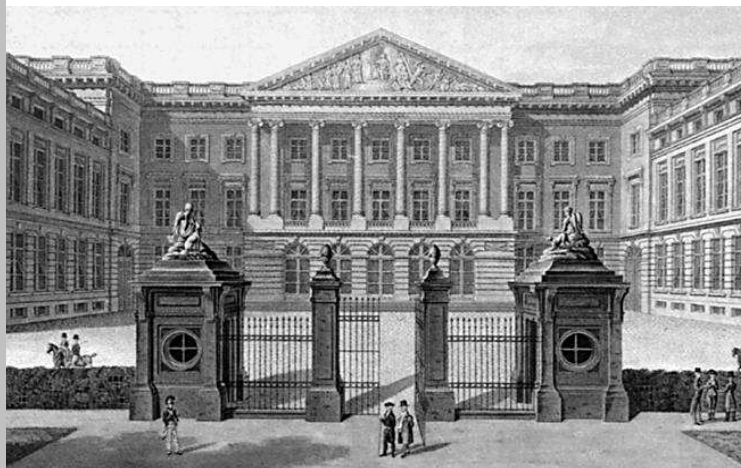
5-61COM

Commission des Affaires sociales

Mercredi 6 avril 2011

Séance de l'après-midi

Annales



Belgische Senaat

Gewone zitting 2010-2011

Handelingen

**Commissie voor de Sociale
Aangelegenheden**

Woensdag 6 april 2011

Namiddagvergadering

5-61COM

Les **Annales** contiennent le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions – *imprimées en italique* – sont publiées sous la responsabilité du service des Comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

La pagination mentionne le numéro de la législature depuis la réforme du Sénat en 1995, le numéro de la séance et enfin la pagination proprement dite.

Pour toute commande des Annales et des Questions et Réponses du Sénat et de la Chambre des représentants: Service des Publications de la Chambre des représentants, Place de la Nation 2 à 1008 Bruxelles, tél. 02/549.81.95 ou 549.81.58.

Ces publications sont disponibles gratuitement sur les sites Internet du Sénat et de la Chambre:
www.senate.be www.lachambre.be

Abréviations – Afkortingen

CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
cdH	centre démocrate Humaniste
Ecolo	Écologistes confédérés pour l'organisation de luttes originales
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

De **Handelingen** bevatten de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling – *cursief gedrukt* – verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst Verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

De nummering bestaat uit het volgnummer van de legislatuur sinds de hervorming van de Senaat in 1995, het volgnummer van de vergadering en de paginering.

Voor bestellingen van Handelingen en Vragen en Antwoorden van Kamer en Senaat:
Dienst Publicaties Kamer van volksvertegenwoordigers, Natieplein 2 te 1008 Brussel, tel. 02/549.81.95 of 549.81.58.

Deze publicaties zijn gratis beschikbaar op de websites van Senaat en Kamer:
www.senate.be www.dekamer.be

Sommaire

Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le licenciement d'une employée à cause du port du voile» (n° 5-662)	4
Demande d'explications de M. Dirk Claes à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le paiement du pécule de vacances en cas de réduction temporaire de la durée du travail» (n° 5-664)	6
Demande d'explications de M. Peter Van Rompuy à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «l'emploi à Bruxelles» (n° 5-675)	9
Demande d'explications de M. Richard Miller à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «l'inclusion des personnes transgenres dans les plans de diversité» (n° 5-739)	12

Inhoudsopgave

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het ontslag van een werknemster wegens het dragen van een hoofddoek» (nr. 5-662)	4
Vraag om uitleg van de heer Dirk Claes aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de uitbetaling van vakantiegeld in geval van een tijdelijke arbeidsduurvermindering» (nr. 5-664)	6
Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de werkgelegenheid in Brussel» (nr. 5-675)	9
Vraag om uitleg van de heer Richard Miller aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het opnemen van transgenders in de diversiteitsplannen» (nr. 5-739)	12

Présidence de M. Rik Torfs*(La séance est ouverte à 15 h 50.)***Demande d'explications de M. Bert Anciaux à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le licenciement d'une employée à cause du port du voile» (n° 5-662)**

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Un employeur qui licencie une employée uniquement parce qu'elle porte le voile, se rend coupable de discrimination. Pourtant, cela s'est produit récemment dans un magasin HEMA. Les plaintes de certains clients ne constituent pas un argument convaincant pour procéder à un licenciement, en particulier lorsqu'elles se limitent au port du voile. Le comportement de l'employée n'était pas en cause. Elle avait explicitement demandé l'autorisation de porter le voile et elle l'avait obtenue. Se pose ici la question de savoir si un bout de tissu peut menacer le bon fonctionnement d'une entreprise.*

Chacun est libre de s'habiller comme il le souhaite, pour autant que cela ne menace pas la sécurité, l'ordre public ou le fonctionnement démocratique d'une société. Le fait de choisir un voile ou n'importe quel autre accessoire, relève de cette liberté. Cela s'applique également à la manifestation des convictions religieuses et autres dans la manière de s'habiller. La liberté d'opinion et de conviction religieuse est un des droits qui ont été difficilement acquis dans notre société démocratique. Toute forme de discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion ou l'origine doit être combattue par tous les moyens possibles. Les voix qui plaident pour une interdiction générale du port de signes religieux menacent fondamentalement ces acquis. Elles montrent que notre société est de plus en plus assaillie par l'intolérance et accentuent l'incapacité de s'accommoder de façon constructive et ouverte de la diversité et des différences. Cette responsabilité et cette vigilance pour lutter contre les discriminations s'appliquent tant au citoyen et à la société civile qu'à l'autorité. Celui qui suppose qu'une interdiction du port du voile contribue à l'émancipation de la femme, se trompe lourdement. L'incident relatif à HEMA en est une preuve criante car du fait de l'interdiction du port du voile, l'employée a perdu son travail et donc, ses revenus. Et on parle d'émancipation !

L'autorité a le devoir de dépister activement, de manière directe et indirecte, dans la sphère publique et privée, toutes les formes de discriminations des femmes, de les dénoncer et de les poursuivre. Ni l'autorité ni l'entourage ne peut obliger une femme à porter le voile ni d'ailleurs le lui interdire, a fortiori si cela doit lui faire perdre ses revenus.

Il est grand temps que les employeurs et les travailleurs, l'autorité et les organisations civiles mettent un terme à ces discriminations flagrantes et se prononcent sans équivoque pour une approche pluraliste et respectueuse de la diversité. Il est temps aussi qu'ils soulignent la richesse de la diversité au lieu de se laisser paralyser par la peur. Nous n'avons pas besoin de l'histoire – mais elle aide – pour faire nos choix.

Voorzitter: de heer Rik Torfs*(De vergadering wordt geopend om 15.50 uur.)***Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het ontslag van een werkneemster wegens het dragen van een hoofddoek» (nr. 5-662)**

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Een werkgever die een werknemer ontslaat enkel en alleen omdat ze een hoofddoek draagt, bezondigt zich duidelijk aan discriminatie. Nochtans gebeurde dit recentelijk in een HEMA-vestiging. Klachten van sommige klanten vormen geen afdoend argument om tot ontslag over te gaan, vooral omdat de klachten zich beperkten tot de hoofddoek. Het correcte functioneren van de werknemer stond en staat niet ter discussie. Zij vroeg uitdrukkelijk toestemming om haar hoofddoek te dragen en verkreeg die ook. Hier rijst de bevreemdende vraag of een stuk textiel een goed functionerend bedrijf kan bedreigen.

Elkeen beschikt over de vrijheid om zich te kleden naar eigen keuze, voor zover dit de veiligheid, de openbare orde of het democratische functioneren van een samenleving niet bedreigt. Het kiezen voor een hoofddoek of voor welke andere outfit dan ook, behoort tot die vrijheid. Dit recht geldt voor zowel religieuze als andere uitingen via kleding. De vrije uiting van mening en van geloofsovertuiging behoort tot één van de moeizaam verworven rechten in onze democratische samenleving. Iedere vorm van discriminatie wegens ras, geslacht, religie of afkomst moet met alle mogelijke middelen worden bestreden. Stemmen die pleiten voor een algemeen verbod op het dragen van religieuze tekenen bedreigen die verworvenheden fundamenteel. Ze bewijzen dat onze samenleving meer en meer wordt belaagd door intolerantie en ze accentueren het onvermogen om op een constructieve en open wijze om te gaan met diversiteit en verschillen. Die verantwoordelijkheid en alertheid om discriminatie te bestrijden, gelden voor zowel de individuele burger, het middenveld als de overheid. Wie veronderstelt dat een hoofddoekverbod bijdraagt aan de emancipatie van vrouw, slaat de bal helemaal mis. Het HEMA-incident is daarvan het schrijnende bewijs, want door het verbod op haar hoofddoek verliest de werkneemster haar werk en dus ook haar loon. Van een emancipatorische maatregel gesproken!

De overheid heeft de plicht om, op onrechtstreekse of rechtstreekse wijze, in de publieke en in de privésfeer, elke vorm van discriminatie van vrouwen actief op te sporen, aan te klagen en te vervolgen. Vrouwen mogen door de overheid, noch door de eigen omgeving verplicht of verboden worden een hoofddoek te dragen, laat staan dat ze daardoor hun inkomen verliezen.

Het lijkt nu de hoogste tijd dat werkgevers en werknemers, overheid en middenveldorganisaties paal en perk stellen aan dergelijke flagrante discriminaties en zich ondubbelzinnig uitspreken voor een actieve pluralistische en respectvolle aanpak van de diversiteit. Het wordt tijd dat ze de rijkdom van diversiteit beklemtonen in plaats van door gecamoufleerde angst werkloos toe te zien. We hebben de

Comment la ministre s'attaquera-t-elle à cette forme de discrimination grossière ? Une plainte a-t-elle été déposée contre l'entreprise concernée ? La ministre fera-t-elle le nécessaire pour dénoncer et sanctionner cette discrimination ? Les mesures nécessaires ont-elles été prises pour soutenir les victimes de cette discrimination ? A-t-on fait appel au Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme pour s'attaquer à cette forme de discrimination, de manière non seulement exemplaire mais également structurelle ? La ministre projette-t-elle une concertation avec les partenaires sociaux pour faire ces choix ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *La travailleuse licenciée par HEMA a bien porté plainte, quelques jours plus tard, auprès du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.*

Le Centre est ainsi, depuis le début de l'affaire, en contact permanent avec toutes les parties intéressées, à savoir la travailleuse, HEMA, l'agence d'intérim et le syndicat qui défend les intérêts de la travailleuse aux côtés de son avocat.

Le Centre, comme dans toutes les affaires similaires, privilégie la conciliation tant que les parties acceptent de jouer le jeu de la médiation.

Dans le cadre de cette conciliation, HEMA a proposé de réintégrer la travailleuse. Toutefois, le poste offert concernant un emploi de back office, la travailleuse a refusé cette proposition.

À la suite de ce refus, le Centre a d'abord vérifié le souhait de la travailleuse d'ester ou non en justice. Hier, la travailleuse a finalement décidé de réclamer des dommages et intérêts en justice.

C'est le juge qui, saisi d'une plainte, peut déterminer si, dans l'affaire concernée, la législation peut ou non être invoquée. J'ai demandé explicitement au Centre de soumettre ce dossier à une analyse juridique approfondie afin de déterminer s'il est ou non question de discrimination en vertu de la loi du 10 mai 2007. La jurisprudence constante a confirmé à plusieurs reprises que le fait que les clients d'une entreprise ou des tiers demandent une discrimination ne peut en aucun cas justifier la discrimination. C'est notamment le cas de l'arrêt Feryn rendu par le Tribunal du travail de Bruxelles le 28 août 2009, du jugement prononcé par le Tribunal de première instance de Nivelles le 19 avril 2005 et du jugement rendu par le Tribunal de première instance de Bruxelles le 22 décembre 2009.

Dans le cas présent, le Centre doit bien sûr assister la victime. Dans tous les autres cas de discrimination, le Centre prend contact avec la victime ou son syndicat, si elle est affiliée à un syndicat, ce qui est le cas ici.

Le Centre peut également ester en justice mais la décision définitive n'a pas encore été prise dans le cas présent. Sur le plan juridique, le Centre estime qu'il y a une présomption de discrimination, mais qu'il convient de vérifier si cette discrimination est ou non justifiée de manière objective et raisonnable. Pour ce faire, le Centre a sollicité l'avis d'un

geschiedenis niet nodig – maar ze helpt wel – om deze keuzes te maken.

Hoe zal de minister deze grove vorm van discriminatie aanpakken? Werd er een klacht ingediend tegen het betrokken bedrijf? Zal de minister het nodige doen om die discriminatie aan te klagen en te bestraffen? Worden alle noodzakelijke maatregelen getroffen om de slachtoffers van die discriminatie te ondersteunen? Wordt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding ingeschakeld om deze vorm van discriminatie niet alleen exemplarisch, maar ook structureel aan te pakken? Plant de minister een overleg met de sociale partners om die keuzes te maken?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – *De werkneemster die door HEMA werd ontslagen, heeft na enkele dagen wel degelijk een klacht ingediend bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.*

Het Centrum staat al vanaf het begin van de zaak in contact met alle betrokken partijen: de werkneemster, HEMA, het uitzendbureau en de vakbond die samen met haar advocaat de belangen van de werkneemster verdedigt.

Het Centrum geeft in dergelijke gevallen de voorkeur aan bemiddeling, op voorwaarde dat de verschillende partijen akkoord gaan met een verzoening.

In het kader van deze bemiddeling heeft HEMA voorgesteld de werkneemster opnieuw in dienst te nemen. Omdat de aangeboden functie een backofficefunctie was, heeft de werkneemster dat aanbod echter geweigerd.

Na die weigering heeft het Centrum de werkneemster eerst gevraagd of ze al dan niet in rechte wenste op te treden. Gisteren heeft de werkneemster uiteindelijk beslist om voor het gerecht een schadevergoeding te eisen.

Het is de rechter die op basis van een klacht kan bepalen of de wetgeving in de betrokken zaak al dan niet kan worden ingeroepen. Ik kan u echter meedelen dat ik het Centrum uitdrukkelijk gevraagd heb deze zaak aan een grondig juridisch onderzoek te onderwerpen om uit te maken of er hier al dan niet sprake is van discriminatie, krachtens de wet van 10 mei 2007. De gevestigde rechtspraak heeft al verschillende keren bevestigd dat de vraag van klanten van een onderneming of van derden om te discrimineren geenszins een discriminatie kan rechtvaardigen. Dat is met name het geval in het arrest Feryn van de arbeidsrechtbank van Brussel van 28 augustus 2009, in het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg van Nijvel van 19 april 2005 en in het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg van Brussel van 22 december 2009.

In dit geval moet het Centrum uiteraard het slachtoffer bijstaan. In alle andere gevallen van discriminatie neemt het Centrum contact op met het slachtoffer of met zijn of haar vakbond als het slachtoffer bij een vakbond is aangesloten, wat hier het geval was.

Het Centrum kan ook in rechte optreden, maar in voorkomend geval is die beslissing nog niet definitief genomen. Het Centrum is juridisch van oordeel dat er in dit geval wel degelijk een vermoeden van discriminatie is, maar er moet

expert et est en attente de son analyse.

Il faut également tenir compte des souhaits de la travailleuse, notamment quant à une intervention du Centre.

Enfin, c'est le conseil d'administration du Centre qui décide souverainement d'ester ou non en justice. Il prendra sa décision en fonction des résultats des études faites par les différentes instances.

Quant au rôle des partenaires sociaux, je rappelle que deux conventions collectives de travail interprofessionnelles sont en vigueur dans ce domaine, à savoir la CCT n° 38 qui garantit l'égalité des chances à l'embauche et la CCT n° 95 qui garantit l'égalité des chances aux autres moments de la carrière professionnelle.

Par ailleurs, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et le service d'inspection du Contrôle des lois sociales ont, voici trois mois, signé un protocole d'accord afin de renforcer leur collaboration dans la lutte contre les discriminations.

Les inspecteurs du service « Contrôle des lois sociales » du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale jouent effectivement un rôle important, puisqu'ils doivent veiller à ce que toutes les dispositions légales en matière de relations de travail soient respectées.

Dans ce sens, il leur revient de détecter les discriminations et éventuellement de réunir les preuves. La façon précise dont ils doivent procéder figure dans deux arrêtés royaux du 24 octobre 2008.

Nous attendons les résultats des différentes études pour confirmer le soupçon de discrimination. C'est une question de temps et, sur cette base, le conseil décidera ou non d'entamer une action en justice.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *La réponse de la ministre témoigne de sa préoccupation et de son engagement. Nous devons effectivement attendre ces avis. Je pense toutefois que le conseil d'administration du Centre veut ester en justice. C'est aussi en fonction de cela que je jugerai si je dois, avec d'autres ou non, prendre une initiative législative pour rendre cette forme de discrimination encore plus clairement punissable.*

Demande d'explications de M. Dirk Claes à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «le paiement du pécule de vacances en cas de réduction temporaire de la durée du travail» (n° 5-664)

M. Dirk Claes (CD&V). – *Il s'agit d'une question de notre président de parti, Wouter Beke, qui, vu les circonstances, ne peut pas la poser. Comme le sujet me tient également à cœur, je la pose pour lui.*

worden nagegaan of die discriminatie al dan niet objectief en redelijk te verantwoorden is. Het centrum heeft daartoe advies gevraagd aan een expert ter zake en wacht momenteel op dat advies.

Er moet ook rekening worden gehouden met wat de werknemster zelf wil en of ze een betrokkenheid van het centrum wenst.

Tot slot is het de raad van bestuur van het centrum die soeverein beslist om al dan niet in rechte op te treden. De beslissing zal worden genomen op basis van de resultaten van de studies van de verschillende instanties.

Inzake de rol van de sociale partners herinner ik eraan dat ter zake twee interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten gelden, namelijk de CAO nr. 38 die de gelijkheid van kansen bij de indienstneming waarborgt en de CAO nr. 95 die de gelijkheid van kansen op andere momenten van de professionele loopbaan waarborgt.

Daarnaast werd drie maanden geleden tussen het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en de inspectiedienst 'Toezicht Sociale Wetten' ook een protocolakkoord ondertekend om hun onderlinge samenwerking in de strijd tegen discriminatie te versterken.

De inspecteurs van de dienst 'Toezicht Sociale wetten' van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg spelen inderdaad een belangrijke rol aangezien ze ervoor moeten zorgen dat alle wettelijke bepalingen inzake arbeidsverhoudingen worden nageleefd.

In die zin is het hun taak om discriminatie te detecteren en eventuele bewijslast bij elkaar te brengen. Hoe ze daarbij precies te werk moeten gaan, staat in twee koninklijke besluiten van 24 oktober 2008.

Voor de bevestiging van het vermoeden van discriminatie wachten we op de resultaten van de verschillende studies. Dat is een kwestie van tijd en op die basis zal de raad een beslissing nemen om al dan niet naar de rechtbank te stappen.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik dank de minister voor het volledige antwoord. Daaruit blijkt haar terechte bekommernis en engagement. We moeten inderdaad wachten op die adviezen. Ik denk dat de raad van bestuur van het Centrum wel degelijk in rechte wil optreden. Daarvan hangt ook af of ik, al dan niet samen met anderen, een wetgevend initiatief moet nemen om deze vorm van discriminatie nog duidelijker strafbaar te stellen.

Vraag om uitleg van de heer Dirk Claes aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de uitbetaling van vakantiegeld in geval van een tijdelijke arbeidsduurvermindering» (nr. 5-664)

De heer Dirk Claes (CD&V). – Het betreft hier eigenlijk een vraag van onze partijvoorzitter Wouter Beke, die hij door de huidige omstandigheden zelf niet kan stellen. Aangezien deze problematiek ook mij na aan het hart ligt, zal ik ze nu in zijn

Depuis le 1^{er} janvier 2007, l'employeur est tenu de payer en décembre le « pécule de vacances de départ » à tout travailleur qui réduit sa durée moyenne de travail dans le courant de l'année civile. C'est un paiement comparable à celui du pécule de vacances lors de la sortie de service, mais effectué au mois de décembre et pour cause de réduction de la durée de travail.

Le paiement comprend deux parties : un solde de pécule de vacances, simple et double, que le travailleur n'a pas reçu parce qu'il a moins travaillé durant une certaine période de l'année et que son pécule de vacances pour cette période a été calculé sur un salaire moindre ; un pécule de vacances anticipé, simple et double, destiné aux jours de vacances devant être pris l'année suivante.

Étant donné que, dans beaucoup d'entreprises, des travailleurs sont temporairement passés à un emploi à quatre cinquièmes dans le cadre de mesures de crise ou d'accords conclus entre entreprises et salariés, ces entreprises devront déjà payer leur pécule de vacances à toutes ces personnes en décembre et non en juin de l'année suivante. Cela signifie, en outre, que toutes ces personnes ne recevront, en juin de l'année suivante ou le mois où elles reçoivent normalement leur pécule de vacances, aucun ou quasiment aucun salaire.

Le paiement en décembre représente pour les entreprises ou les secrétariats sociaux un énorme travail administratif ; en outre, les entreprises sont confrontées à un effort financier supplémentaire important qui doit être consenti six mois plus tôt que d'habitude. C'est contraire aux mesures gouvernementales du plan de redressement qui doivent donner aux entreprises davantage de marge financière, entre autres par un report du paiement des charges sociales.

La réglementation implique également un surcroît de travail pour les syndicats parce qu'ils doivent expliquer à leurs membres travailleurs pourquoi ils ne reçoivent pas de salaire en juin. En effet, on oublie rapidement qu'on a reçu le salaire six mois plus tôt.

La réglementation est également désavantageuse pour les travailleurs parce qu'ils reçoivent déjà en décembre le salaire du mois de juin de l'année suivante. Cela peut avoir aussi des conséquences fiscales. Ce montant étant ajouté aux revenus de l'année 2010, les impôts à payer risquent d'augmenter.

Beaucoup de travailleurs ne se rendent cependant pas bien compte que cet argent sert à financer leurs vacances en juin de l'année suivante. Ils en tiennent insuffisamment compte en décembre. On peut encore défendre le paiement en décembre quand quelqu'un change d'employeur. Il s'agit cependant de personnes qui restent en service chez le même employeur.

En résumé, le paiement en décembre est désavantageux pour quasiment toutes les parties. Vu la récession économique actuelle et le fait que tant d'entreprises et de travailleurs sont confrontés à ce problème, une solution s'impose d'urgence.

La ministre est-elle au courant du problème ? Envisage-t-elle des mesures pour remédier à cette situation ? Dans l'affirmative, lesquelles ? Le paiement en décembre sera-t-il à nouveau supprimé ? Sera-t-il supprimé pour ceux qui optent pour une diminution temporaire de la durée de travail dans la même entreprise ? Est-elle disposée à entamer à ce sujet des

plaats stellen.

Vanaf 1 januari 2007 is de werkgever verplicht om in december 'vertrekvakantiegeld' te betalen aan elke bediende die in de loop van het kalenderjaar zijn gemiddelde arbeidsduur vermindert. Het is een afrekening die vergelijkbaar is met een vakantiegeldafrekening bij uitdiensttreding, maar dan uitgevoerd in de maand december en wegens een arbeidsduurverlaging.

De afrekening omvat twee delen:

- 1) Een saldo vakantiegeld (enkel en dubbel) dat de bediende te weinig ontving omdat hij in een bepaalde periode van het jaar minder ging werken en zijn vakantiegeld voor die periode berekend werd op een verlaagd loon.
- 2) Een vervroegd vakantiegeld (enkel en dubbel) bestemd voor de vakantiedagen die in het volgende jaar moeten worden opgenomen.

Doordat in veel bedrijven mensen tijdelijk naar een viervijfdebaan zijn overgestapt in het kader van de crisismaatregelen of de -afspraken die bedrijven en werknemers hebben gesloten, zullen deze bedrijven reeds in december het vakantiegeld moeten uitbetalen aan al deze mensen in plaats van in juni van het volgende jaar. Dat betekent bovendien ook dat al die mensen in juni van het volgende jaar, of de maand waarin ze normaal vakantiegeld krijgen, geen of nagenoeg geen loon zullen ontvangen.

Voor de bedrijven of de sociale secretariaten brengt de decemberafrekening enorm veel administratie met zich mee, en bovendien worden die bedrijven geconfronteerd met een belangrijke extra financiële inspanning die een half jaar eerder komt dan normaal. Dit in tegenstelling tot de regeringsmaatregelen in het relanceplan die erop gericht zijn de bedrijven meer financiële ademruimte te geven, onder meer door een uitstel van betaling van sociale lasten.

De regeling bezorgt ook de vakbonden extra werk omdat ze hun leden-werknemers moeten uitleggen waarom ze in juni geen loon krijgen. Dat men het loon een half jaar eerder heeft ontvangen, is men immers al gauw vergeten.

Ook voor de werknemer is de regeling nadelig want zij krijgen hun loon van de maand juni van het volgende jaar immers reeds in december. Dat kan ook fiscale gevolgen hebben. Dit bedrag wordt immers gevoegd bij de inkomsten van het jaar 2010, waardoor de inkomsten voor dat jaar stijgen en ze misschien meer belastingen zullen moeten betalen.

Wat veel werknemers echter niet goed beseffen, is dat dit geld dient om hun vakantie te financieren in juni van het jaar daarop. In december houden ze daar onvoldoende rekening mee. Wanneer iemand van werkgever verandert, kan men de decemberafrekening nog verdedigen. Het gaat echter om mensen die bij dezelfde werkgever in dienst blijven.

Kort samengevat, de decemberafrekening is zowat voor iedere betrokken partij nadelig. De recente economische recessie, waardoor veel bedrijven en werknemers te maken hebben met de decemberafrekening, maakt een oplossing urgent.

Is de minister van het probleem op de hoogte? Plant de minister maatregelen om deze toestand te verhelpen? Zo ja,

négociations avec les partenaires sociaux ? Une concertation a-t-elle déjà eu lieu concernant ce problème ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Monsieur le Sénateur Claes se base sur l'article 46, §3, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Un pécule de vacances de départ doit effectivement être versé par l'employeur lorsque le contrat prend fin mais aussi lorsqu'il y a une réduction du temps de travail dans le chef de l'employé. Cette réglementation assure le paiement correct du pécule de vacances de l'employé qui réduit son temps de travail chez le même employeur.

Cet article 46, §3, prévoit spécifiquement qu'il ne s'applique pas aux mesures de réduction du temps de travail prévues par la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise. Un projet d'arrêté royal actuellement en préparation au SPF Sécurité sociale complétera l'article 46, §3, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 en précisant qu'il ne s'applique pas non plus aux mesures de réduction du temps de travail telles que visées à l'article 6, §1^{er}, de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel.

La réglementation dont vous faites justement état est effectivement une réglementation complexe qui n'est pas toujours bien adaptée à la réalité de l'évolution du marché du travail vers plus de flexibilité.

J'estime que cette réglementation gagnerait à être simplifiée, mais cela doit se faire en tenant compte de l'avis des partenaires sociaux qui doivent encore se prononcer au sein du CNT sur le sujet.

L'article 46, §3, s'applique aux réductions du temps de travail dans la même entreprise et l'article 46, §§1^{er} et 2, s'applique en cas de changement d'employeur.

Aucun changement de réglementation n'est en cours d'élaboration. Le principe du décompte de décembre n'est donc pour l'instant pas supprimé. Les adaptations nécessaires interviendront lorsque les partenaires sociaux se seront prononcés au CNT et lorsqu'un nouveau gouvernement aura été installé.

Au cours de l'année 2010, il y a eu des discussions à ce sujet au CNT. Elles reprendront lorsqu'il y aura plus de clarté sur l'uniformisation des statuts des ouvriers et des employés. Le problème ne se pose en effet que pour les employés.

Les discussions qui ont eu lieu dans le cadre du projet d'accord interprofessionnel doivent se poursuivre. En attendant il est important que les organisations syndicales continuent à informer les travailleurs quant à l'application de ces règles complexes.

M. Dirk Claes (CD&V). – Si j'ai bien compris la réponse, la

welke? Wordt de decemberafrekening weer afgeschaft? Wordt de decemberafrekening afgeschaft ingeval van een tijdelijke arbeidsduurvermindering binnen dezelfde onderneming? Is de minister bereid om hierover in overleg te treden met de sociale partners? Is er reeds overleg over deze problematiek geweest?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Senator Claes baseert zich op artikel 46, §3, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Het vertrekvakantiegeld moet inderdaad worden uitbetaald door de werkgever wanneer de overeenkomst afloopt, maar ook wanneer de arbeidsduur van de bediende wordt verminderd. Deze reglementering zorgt voor een correcte betaling van het vakantiegeld van de bediende die zijn arbeidsduur bij dezelfde werkgever vermindert.

Artikel 46, §3, bepaalt dat het niet van toepassing is op de maatregelen voor arbeidsduurvermindering vermeld in de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis. Een ontwerp van koninklijk besluit dat momenteel wordt voorbereid door de FOD Sociale Zaken, zal artikel 46, §3, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 aanvullen met de verduidelijking dat het ook niet van toepassing is op de maatregelen voor arbeidsduurvermindering in artikel 6, §1, van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

De reglementering waarnaar u verwijst, is inderdaad een zeer complexe reglementering die niet altijd goed aansluit bij de realiteit van een steeds flexibeler arbeidsmarkt.

Ik ga ervan uit dat deze reglementering nog vereenvoudigd moet worden. Hiervoor moet wel rekening worden gehouden met het advies van de sociale partners die zich in de NAR nog over het onderwerp moeten uitspreken.

Artikel 46, §3, is van toepassing op de arbeidsduurvermindering in dezelfde onderneming. Artikel 46, §1 en §2, is van toepassing bij verandering van werkgever.

Er worden momenteel geen veranderingen aangebracht aan de reglementering. Het principe van de decemberafrekening wordt voorlopig dus niet geschrapt. De nodige wijzigingen zullen er komen wanneer de sociale partners zich in de NAR hebben uitgesproken en er een nieuwe regering zal zijn.

In 2010 vonden er in de NAR verschillende besprekingen plaats over dit thema. Die besprekingen zullen worden voortgezet wanneer er meer duidelijkheid is over een eenvormig arbeiders- en bediendenstatuut. Het probleem bestaat immers alleen voor de bedienden.

De besprekingen in het kader van het ontwerp van interprofessioneel akkoord over deze kwestie moeten worden voortgezet. In afwachting is het belangrijk dat de vakbondsorganisaties de werknemers blijven informeren, zoals ze dat nu al doen, over de toepassing van deze complexe regelgeving.

De heer Dirk Claes (CD&V). – Als ik het antwoord goed

réglementation ne s'applique pas aux mesures de crise et l'on vérifiera à l'avenir si l'adaptation est également possible lorsque le travailleur concerné reste chez le même employeur.

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – C'est exact.

Demande d'explications de M. Peter Van Rompuy à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «l'emploi à Bruxelles» (n° 5-675)

M. Peter Van Rompuy (CD&V). – J'ai posé une question similaire à M. Guy Quaden, à l'époque gouverneur de la Banque nationale, lors d'une audition tenue à l'occasion de la présentation du rapport d'activité de cette institution. J'ai été frappé par le graphique qui montrait que le chômage conjoncturel en Flandre et en Wallonie baissait tandis qu'à Bruxelles le chômage conjoncturel menaçait déboucher sur une hausse du chômage structurel. M. Quaden donnait la démographie comme explication au chômage des jeunes et au chômage des allochtones.

Il ressort toutefois d'autres données statistiques de ce rapport qu'une reprise conjoncturelle était précisément forte dans ces deux catégories. Je ne suis donc pas totalement convaincu par les arguments de M. Quaden. C'est pourquoi j'interroge la ministre.

Nous savons que la Belgique a encore bien du pain sur la planche avant d'atteindre les objectifs européens d'augmentation du taux d'activité des jeunes et des personnes âgées. Il faudra dès lors prendre des mesures. Pourtant, je me suis aperçu que c'était là où il était le plus nécessaire d'enregistrer une amélioration, c'est-à-dire chez les jeunes chômeurs à Bruxelles, que l'amélioration était la plus faible et que le chômage de conjoncturel se transformait en chômage structurel.

Qu'en pense la ministre ? Peut-être ai-je mal interprété le rapport d'activité. Le problème du chômage bruxellois restera de toute manière à l'ordre du jour tant en vue d'atteindre les objectifs européens que dans le contexte belge. De meilleurs résultats dans la lutte contre le chômage des jeunes à Bruxelles enlèverait des arguments à certains groupes. Le climat ne peut ainsi que s'améliorer. Ma question se veut dès lors constructive.

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Je vais donc donner une réponse constructive.

La situation de la Région de Bruxelles-Capitale est assez paradoxale. Si le taux d'emploi est effectivement inférieur à celui des autres régions, le poids relatif de la Région de Bruxelles-Capitale dans l'emploi intérieur national s'élève à 16%, soit près de 687 000 emplois, alors qu'un peu moins de

heb begrepen, geldt de reglementering niet voor de crisismaatregelen en zal in de toekomst worden nagegaan of de aanpassing ook mogelijk is als de betrokken werknemer bij dezelfde werkgever blijft.

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Dat klopt.

Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «de werkgelegenheid in Brussel» (nr. 5-675)

De heer Peter Van Rompuy (CD&V). – Tijdens een hoorzitting naar aanleiding van de voorstelling van het jaarverslag 2010 van de Nationale Bank heb ik de toenmalige gouverneur van die instelling, de heer Quaden, een gelijkaardige vraag gesteld. Mij was toen immers de grafiek opgevallen die toonde dat de conjuncturele werkloosheid in Vlaanderen en Wallonië afnam, terwijl in Brussel de conjuncturele werkloosheid zich blijkbaar dreigt voort te zetten in een hogere structurele werkloosheid. De heer Quaden wees naar de demografie in Brussel als verklaring voor de jeugdwerkloosheid en de werkloosheid onder allochtonen.

Uit andere statistieken van het jaarverslag blijkt echter dat het conjuncturele herstel net in die twee categorieën zeer sterk was. Ik ben dan ook niet volledig overtuigd door de argumenten van de heer Quaden. Om die reden stel ik de vraag nu aan de minister.

We weten dat België nog heel wat werk voor de boeg heeft om de Europese doelstellingen met betrekking tot de werkzaamheidsgraad bij de ouderen en de jongeren te halen. Er zullen dan ook maatregelen worden genomen. Het viel me echter op dat net daar waar de meeste verbetering nodig is, de jeugdwerkloosheid in Brussel, de minste verbetering is waargenomen en dat de conjuncturele werkloosheid zelfs in structurele werkloosheid is omgezet.

Wat is het standpunt van de minister hierover? Misschien heb ik het jaarverslag verkeerd geïnterpreteerd. Het probleem van de Brusselse werkloosheid zal sowieso op de agenda blijven staan, en dit zowel met het oog op het halen van de Europese doelstellingen als in de Belgische context. Betere resultaten op het vlak van de jeugdwerkloosheid in Brussel zouden bepaalde groepen de wind uit de zeilen kunnen halen. Hierdoor kan de sfeer alleen maar verbeteren. Mijn vraag is dan ook constructief bedoeld.

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Ik zal dan ook een constructief antwoord geven.

De situatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is nogal paradoxaal. Hoewel de tewerkstellingsgraad er inderdaad lager ligt dan in de andere gewesten, bedraagt het relatieve gewicht van het gewest in de nationale interne werkgelegenheid 16%. Dat zijn bijna 687 000 banen, terwijl net geen 10% van de bevolking in het gewest woont. Dit

10% de la population habitent la région. Cette contribution est minime lorsqu'on examine le taux d'emploi en région bruxelloise. Celui-ci est en effet calculé sur la base du domicile et non du lieu de travail. Les salariés domiciliés dans les deux autres régions et qui travaillent à Bruxelles ne sont dès lors plus inclus dans les calculs. Cela concerne plus d'un travailleur sur deux en Région de Bruxelles-Capitale ; le taux de navetteurs entrants est en effet de 53%.

Par ailleurs, plusieurs études, notamment de la Commission européenne, montrent que la situation de l'emploi dans les grandes villes est souvent encore plus difficile. Si les grandes villes européennes sont de véritables locomotives économiques, la richesse qui y est générée ne se traduit souvent pas par des taux d'emploi correspondants au sein de la population urbaine. C'est aussi le cas à Bruxelles.

Bruxelles cumule plusieurs caractéristiques directement liées à son développement économique et à sa dynamique en termes d'emploi qui rendent problématique la question de l'emploi des Bruxellois eux-mêmes. Bruxelles est progressivement devenue une ville internationale qui s'est spécialisée dans un nombre limité de secteurs. Cette économie formelle dominante n'est toutefois pas forcément adaptée aux qualifications locales. La population de la Région bruxelloise est en fait caractérisée par une dualisation importante en termes de qualification : en 2008, 52% des emplois dans cette région étaient occupés par des travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur. Or 32% des Bruxellois âgés de 25 à 64 ans ne sont pas diplômés de l'enseignement secondaire supérieur. Par ailleurs, la Région de Bruxelles-Capitale constitue la principale porte d'entrée de la migration internationale. Environ 8% de la population active bruxelloise sont issus d'une immigration dite récente.

Ces différents éléments influencent le taux d'emploi en Région bruxelloise. Concernant l'impact de la crise sur le taux de chômage structurel, il est, nous semble-t-il, trop tôt pour pouvoir conclure que la crise aura un impact plus profond sur le chômage structurel en Région bruxelloise que dans les deux autres régions. Les chiffres des derniers mois montrent une tendance à la baisse, tant en Région bruxelloise que dans les autres régions.

En tant que ministre de l'Emploi, je trouve toutefois évident que tout ce qui est possible doit être fait pour éviter que le chômage conjoncturel ne se transforme en chômage structurel. C'est pourquoi nous avons par exemple développé le plan win win qui a permis, selon les derniers chiffres, à 5 000 jeunes Bruxellois sans qualification et sans diplôme de l'enseignement secondaire de trouver un emploi.

Concernant vos autres questions, je vous renvoie à l'annexe de la réponse qui vous fournira des informations détaillées.

Les chiffres montrent que le chômage des jeunes, tant après des prestations de travail que dans le cas d'allocations d'attente, constitue, tant à Bruxelles qu'en Wallonie, un problème bien plus grand qu'en Flandre où le chômage dans la population âgée est plus important. Ce phénomène est bien entendu dû au faible taux de scolarisation des jeunes et au manque de possibilités d'emploi suffisantes pour ces jeunes peu qualifiés. C'est pourquoi il est important de veiller à offrir un accompagnement et une formation accrus, adaptés aux jeunes chômeurs. J'ai fait à ce sujet plusieurs

aandeel wordt miniem wanneer we kijken naar de werkgelegenheidsgraad in het Brussels Gewest. Die wordt immers berekend op basis van de woonplaats en niet op basis van de plaats van tewerkstelling. Werknemers die in de twee andere gewesten wonen, maar in Brussel werken, worden dus niet meegerekend. In het Brussels Gewest gaat het om één werknemer op twee; het aantal pendelaars naar Brussel bedraagt 53%.

Bovendien tonen verschillende studies, onder andere van de Europese Commissie, aan dat de tewerkstellings situatie in de grote steden vaak moeilijker is. Hoewel de grote Europese steden echte economische motoren zijn, gaat de rijkdom die daaruit voortvloeit niet altijd hand in hand met een overeenkomstige werkgelegenheidsgraad van de stadsbevolking, wat ook het geval is in Brussel.

Brussel vertoont een aantal kenmerken die rechtstreeks verband houden met de economische ontwikkeling van de stad en een werkgelegenheidsdynamiek die eigenlijk als gevolg hebben dat de werkgelegenheid voor de Brusselaars zelf problematisch wordt. Brussel is geleidelijk een internationale stad geworden die zich heeft toegespitst op een beperkt aantal sectoren. Die dominante formele economie is echter niet per se aangepast aan de lokale kwalificaties. De inwoners van het Brussels Gewest worden in feite gekenmerkt door een belangrijk dualisme op het gebied van hun kwalificatie: in 2008 werd 52% van de jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitgeoefend door werknemers met een diploma hoger onderwijs, terwijl 32% van de Brusselse bevolking tussen 25 en 64 jaar geen diploma hoger secundair onderwijs heeft. Bovendien is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een van de voornaamste toegangspoorten voor migratie uit het buitenland. Ongeveer 8% van de actieve Brusselse bevolking is onlangs naar hier gemigreerd.

Al deze elementen beïnvloeden de werkgelegenheidsgraad in het Brussels Gewest. Wat de impact van de crisis op de structurele werkloosheid betreft, lijkt het ons te vroeg om te kunnen besluiten dat de crisis grotere gevolgen had op de structurele werkloosheid in het Brussels Gewest dan in de twee andere gewesten. De cijfers van de vorige maanden vertonen een dalende trend, zowel in het Brussels Gewest als in de andere gewesten.

Als minister van Werk vind ik het echter vanzelfsprekend dat al het mogelijke wordt gedaan om te voorkomen dat de conjuncturele werkloosheid omslaat in structurele werkloosheid. Daarom hebben we bijvoorbeeld het win-winplan uitgewerkt. Volgens de laatste cijfers konden dankzij dit wervingsplan al 5 000 jonge Brusselaars zonder kwalificatie en zonder diploma secundair onderwijs een baan vinden.

Voor uw andere vragen verwijs ik naar de cijfers in de bijlage van mijn antwoord, die een gedetailleerd antwoord geven op uw vragen.

De cijfers tonen aan dat de jeugdwerkloosheid, zowel na arbeidsprestaties als in het geval van wachtuitkeringen, in Brussel en Wallonië een veel groter probleem vormt dan in Vlaanderen, waar de werkloosheid bij ouderen groter is. Dit heeft uiteraard te maken met de lage scholingsgraad van de jongeren en het gebrek aan voldoende jobaanbod voor die

propositions sans toutefois obtenir jusqu'à présent un accord concret. L'activation et la formation relèvent des compétences des régions mais j'entend y donner une impulsion.

Concernant l'offre d'emploi pour les personnes peu qualifiées, je vous invite à vous adresser au ministre bruxellois de l'Emploi, M. Cerexhe. Pour l'emploi des personnes d'origine étrangère, je dispose ici des chiffres que vous m'avez demandés.

Nous avons pris différentes mesures spécifiques. Nous avons notamment développé un baromètre de la diversité, ainsi qu'un label « diversité » pour les entreprises. Nous développons également actuellement, en partenariat avec la Banque carrefour, un monitoring qui nous permettra de récolter des informations complètes sur la situation du marché de l'emploi pour les personnes issues de l'immigration et les Belges d'origine étrangère. En outre, j'ai encouragé les partenaires sociaux à aborder également lors de leurs négociations la question de la promotion de la diversité et de la non-discrimination.

Durant la dernière régularisation, donc à la suite de l'accord de gouvernement de 2009, 24 199 personnes ont été régularisées en 2010. Nous ne disposons pas de chiffres relatifs à la situation professionnelle de ces personnes, même si nous savons que certaines ont été régularisées sur la base du travail et que d'autres travaillaient déjà. Il est par conséquent difficile, pour ne pas dire impossible, de répondre maintenant à votre question. Je vous renvoie par conséquent au secrétaire d'État Wathelet qui réalisera prochainement une évaluation détaillée de la régularisation et décrira les différents profils des personnes. Cela prendra vraisemblablement quelques semaines.

Je dispose des chiffres mais, pour s'attaquer à ce problème, il faut naturellement une réforme de l'État et des moyens supplémentaires en vue d'améliorer l'accompagnement et la formation des jeunes.

M. Peter Van Rompuy (CD&V). – *J'étudierai les chiffres attentivement. Vous dites que la baisse conjoncturelle du chômage s'intensifie également à Bruxelles, même si c'est avec quelques mois de retard par rapport au reste du pays. Je suis satisfait d'apprendre que la situation s'améliore aussi à Bruxelles, car nous ne pouvons laisser le chômage conjoncturel se transformer ainsi en chômage structurel.*

Ma sœur, qui a travaillé pour ACTIRIS, m'en a raconté des vertes et des pas mûres sur la capacité de formation à Bruxelles. J'estime tout comme vous que c'est l'un des principaux problèmes.

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – *Pour être honnête, les différents organismes manquent vraiment d'efficacité. Nous devons, là aussi, envisager une véritable réforme. Il faut resserrer les liens entre les organismes chargés de la formation et ceux qui accompagnent les demandeurs d'emploi, car leur collaboration laisse à désirer à l'heure actuelle.*

laaggeschoolde jongeren. Daarom is het belangrijk dat wordt gezorgd voor meer begeleiding en opleiding op maat van werkloze jongeren. Ik heb op dat vlak een aantal voorstellen gedaan, voornamelijk echter zonder een concreet akkoord. Activering en opleiding behoren tot de bevoegdheid van de gewesten, maar ik wil hiervoor wel een impuls geven.

Wat het jobaanbod voor laaggeschoolden betreft, kunt u zich best wenden tot de Brusselse minister van Werk, de heer Cerexhe. Dat zijn namelijk ook regionale bevoegdheden. Voor de werkgelegenheid van personen van buitenlandse afkomst heb ik hier de cijfers die u mij gevraagd heeft.

We hebben verschillende specifieke maatregelen genomen. We hebben een diversiteitsbarometer en een 'diversiteitslabel' voor ondernemingen ontwikkeld. Momenteel zijn we, samen met de Kruispuntbank, ook bezig met een monitoring die moet zorgen voor volledige informatie over de situatie van migranten, Belgen van vreemde origine, op de arbeidsmarkt. Bovendien heb ik de sociale partners aangespoord om het tijdens hun besprekingen ook te hebben over het bevorderen van de diversiteit en de non-discriminatie.

Tijdens de jongste regularisatie in 2010, die dus na het regeerakkoord van 2009 plaatsvond, werden 24 199 personen geregulariseerd. We hebben geen cijfers over de beroepssituatie van deze mensen, ook al weten we dat sommigen onder hen werden geregulariseerd op basis van arbeid en dat anderen al een job hadden. Dat maakt het bijgevolg moeilijk, zo niet onmogelijk, om nu op uw vraag te antwoorden. Ik verwijs u dan ook door naar staatssecretaris Wathelet. Hij zal binnenkort een meer gedetailleerde evaluatie van de regularisatie maken en de verschillende profielen van de mensen in kaart brengen. Dat zal waarschijnlijk enkele weken duren.

Ik heb hier de cijfers, maar om dat probleem echt aan te pakken hebben we natuurlijk een staats hervorming nodig, maar ook aanvullende middelen om te zorgen voor meer begeleiding en opleiding van de jongeren.

De heer Peter Van Rompuy (CD&V). – Ik dank u voor uw antwoord en zal de cijfers eens grondig bestuderen. U zegt dat de conjuncturele daling van de werkloosheid zich nu ook in Brussel doorzet, zij het met enige maanden vertraging tegenover de rest van het land. Ik ben blij te horen dat het nu ook in Brussel beter gaat, omdat we het niet zomaar kunnen laten gebeuren dat conjuncturele in structurele werkloosheid wordt omgezet.

Mijn zus heeft nog voor ACTIRIS gewerkt en vertelt heroïsche verhalen over de opleidingscapaciteit in Brussel. Ik ben het met u eens dat dit één van de grote problemen is.

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Om eerlijk te zijn is er ook echt een gebrek aan doeltreffendheid van de verschillende instellingen. Ook daar moeten we voor een echte hervorming zorgen. Er moet een nauwere band komen tussen de instellingen die zich bezighouden met opleiding en de instellingen die werkzoekenden begeleiden. Beide werken nu niet goed samen.

Demande d'explications de M. Richard Miller à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile sur «l'inclusion des personnes transgenres dans les plans de diversité» (n° 5-739)

M. Richard Miller (MR). – Monsieur le président, j'ai choisi une question moins passionnelle. Lors de la séance précédente, je m'étais un peu emporté. Je m'en excuse auprès de la ministre.

Créé à l'initiative d'un ancien steward, P.C. AIR est une nouvelle compagnie aérienne thaïlandaise qui présente la particularité d'avoir embauché quatre *ladyboys* comme membres de son personnel navigant. Le directeur de P.C. AIR explique son initiative par les discriminations extrêmement importantes sur le marché du travail à l'égard de ces personnes dites « du troisième sexe », la société les reléguant systématiquement au rang de danseuse, d'actrice, d'hôtesse, de prostitué ou de prostituée.

Madame la Ministre, disposez-vous de chiffres quant à la proportion de personnes se considérant comme transgenres en Belgique ? Dans la négative, ne serait-il pas intéressant de procéder à une étude sur la question afin de déterminer le niveau de discriminations dont ces personnes sont ou seraient victimes ?

Une étude finlandaise met en évidence que les personnes transgenres présentent un taux nettement supérieur d'indépendants que de salariés au regard des *lesbigays*, par exemple. Cette différence s'expliquerait par le manque de liberté laissé par une fonction salariale quant à l'expression de leur dysphorie sexuelle. Cette étude indique aussi une représentation supérieure de personnes transgenres au chômage par rapport aux *lesbigays*. Avez-vous connaissance de discriminations subies par les personnes dites « du troisième sexe » sur le marché du travail ?

Que pensez-vous d'inclure les personnes transgenres dans les plans de diversité ? Leur présence dans la catégorie des groupes à risques s'avérerait-elle utile ?

Dans le cas des personnes transsexuelles ayant opté pour le changement de sexe, qu'advient-il des documents officiels, tels que les diplômes et certificats obtenus avec le genre précédent ? Une modification de leur genre initial est-elle prévue ou possible ? Ne faudrait-il pas envisager la publication d'une brochure d'information à ce sujet ?

Dans ses recommandations à l'adresse du monde politique, l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes plaide pour un meilleur fonctionnement des services ministériels, notamment en ce qui concerne la question du transgendérisme. Quelles difficultés l'Institut rencontre-t-il dans ce domaine ? Quelles suites pourraient-elles être envisagées ?

Mme Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile. – Je suis très touchée par l'intérêt de M. Miller pour les problématiques de diversité. Ces

Vraag om uitleg van de heer Richard Miller aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid over «het opnemen van transgenders in de diversiteitsplannen» (nr. 5-739)

De heer Richard Miller (MR). – Ik heb deze keer een minder passioneel geladen vraag gekozen. Ik heb mij in de vorige vergadering een beetje laten meeslepen. Ik wil mij daarvoor bij de minister graag verontschuldigen.

P.C. AIR, opgericht op initiatief van een vroegere steward, is een nieuwe Thaise luchtvaartmaatschappij die vier ladyboys als cabinepersoneel heeft aangeworven. De directeur van *P.C. AIR* verklaart dat hij met dat initiatief wil reageren tegen de bijzonder zware discriminatie op de arbeidsmarkt van de mensen van 'de derde sekse' die door de maatschappij systematisch worden gedegradeerd tot danseressen, actrices, hostessen, en mannelijke of vrouwelijke prostituees.

Mevrouw de minister, hebt u cijfers over het aantal personen dat zich in België als transgender beschouwt? Zo neen, zou het niet interessant zijn hierover een studie te maken om een idee te hebben van de ernst van de discriminatie waar die mensen het slachtoffer van zijn?

Uit een Finse studie blijkt dat er bij zelfstandigen veel meer transgenders voorkomen dan bij werknemers, bijvoorbeeld in vergelijking met holebi's. Dat verschil zou kunnen worden verklaard doordat die mensen in loondienst moeilijker voor hun genderdysforie kunnen uitkomen. Uit deze studie blijkt eveneens dat veel meer transgenders werkloos zijn dan holebi's. Bent u op de hoogte van de discriminaties waarvan de mensen van 'de derde sekse' op de arbeidsmarkt het slachtoffer zijn?

Wat denkt u van de opname van deze transgenders in de diversiteitsplannen? Zou hun aanwezigheid in de categorie van risicogroepen nuttig kunnen zijn?

Wat gebeurt er met de officiële documenten, bijvoorbeeld diploma's en certificaten uit het vroegere leven van transseksuelen die voor een geslachtsverandering hebben gekozen? Kan hun oorspronkelijke geslacht op die documenten worden gewijzigd? Zou de overheid over dat onderwerp geen informatiebrochure moeten publiceren?

Het Instituut voor de Gelijke van Vrouwen en Mannen pleit in zijn aanbevelingen voor de politieke wereld voor een betere werking van de ministeriële diensten, onder meer voor alles wat de transgenders aangaat. Welke moeilijkheden ondervindt het Instituut op dat gebied? Welke maatregelen zouden eventueel kunnen worden overwogen?

Mevrouw Joëlle Milquet, vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid. – Ik ben zeer getroffen door de belangstelling van de heer Miller voor de diversiteitsproblemen. De problemen

problématiques peuvent même être croisées, par exemple pour des personnes transgenres d'origine musulmane.

Il s'agit d'un problème de société auquel nous devons être très attentifs, d'autant que nous avons toujours eu des difficultés à obtenir des statistiques suffisamment fiables.

En 2009, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié une étude approfondie sur les transgenres qui, pour la première fois, reprend le nombre de changements de sexe officiels enregistrés à l'état civil. Ce travail faisait écho à l'étude finlandaise de Lehtonen et Mustola même s'il ne portait pas exactement sur les mêmes catégories. Entre 1993 et 2010, 507 personnes ont changé de sexe. Dans 344 cas, il s'agissait de passages du sexe masculin au sexe féminin et, dans 163 cas, de passages du sexe féminin au sexe masculin. Ces chiffres ne traduisent pas toute l'ampleur du phénomène. Ils ne reprennent pas les personnes qui se considèrent comme étant transgenres sans être allées jusqu'à changer entièrement de sexe.

Dans le cas présent, il s'agit d'un acte purement officiel mais peut-être le phénomène est-il un peu plus important.

Par contre, l'année 2008 présente un nombre record de personnes – 74 – ayant officiellement changé de sexe. Ce chiffre est probablement dû à une évolution des mentalités et à l'entrée en vigueur de la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité qui fait du changement de sexe une simple formalité administrative. Les chiffres ont ensuite baissé : 49 cas en 2009 et 16 au cours des six premiers mois de 2010.

Le groupe cible n'est pas suffisamment important pour prendre des mesures spectaculaires. Cependant, nous devons, pour ces personnes comme pour les autres, lutter contre toutes les formes de discrimination qui ne manquent pas d'apparaître. Nous recevons de nombreuses demandes en ce sens, de la part des lesbiens. Les problèmes rencontrés par les personnes transgenres sont encore plus aigus, me semble-t-il. Leurs possibilités d'emploi se limitent à des secteurs bien spécifiques – les cabarets, etc. –, ce qui les place dans une vision caricaturale. Il faudrait donc une analyse affinée du type de discriminations dont ils pourraient souffrir, surtout dans un monde professionnel limité.

M. Richard Miller (MR). – Je remercie Mme la ministre. Il s'agit d'un phénomène de société limité, mais nous devons y être attentifs.

(La séance est levée à 16 h 30.)

kunnen elkaar zelfs versterken, bijvoorbeeld wanneer een transgender ook moslim is.

Het gaat om een maatschappelijk probleem waar we bijzondere aandacht aan moeten schenken, vooral omdat het altijd al moeilijk geweest is om voldoende betrouwbare statistieken te bekomen.

In 2009 heeft het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een diepgaande studie over de transgenders gepubliceerd, die voor de eerste keer het aantal bij de burgerlijke stand officieel geregistreerde geslachtsveranderingen bevat. Dat werk verwijst naar de Finse studie van Lehtonen en Mustola, ook al ging het niet echt om dezelfde categorieën. Tussen 1993 en 2010 zijn 507 mensen van geslacht veranderd. In 344 gevallen ging het om mannen die vrouwen werden en in 163 gevallen om vrouwen die mannen werden. Die cijfers weerspiegelen niet de volledige draagwijdte van het fenomeen. Ze houden geen rekening met de mensen die zich transgender voelen, maar die niet volledig van geslacht zijn veranderd.

In het huidige geval gaat het om een louter officiële daad, maar het fenomeen is misschien omvangrijker.

Het jaar 2008 daarentegen kende een recordaantal officiële geslachtsveranderingen, namelijk 74. Dat cijfer is waarschijnlijk het gevolg van een mentaliteitswijziging en van de inwerkingtreding van de wet van 10 mei 2007 betreffende de transsexualiteit, die geslachtsverandering een eenvoudige administratieve formaliteit maakt. Nadien zijn de cijfers gedaald: 49 gevallen in 2009 en 16 in de zes eerste maanden van 2010.

De doelgroep is niet groot genoeg om spectaculaire maatregelen te nemen. Toch moeten wij ook voor die mensen de strijd aangaan tegen alle mogelijke vormen van discriminatie die onvermijdelijk opduiken. We krijgen van de holebi's veel aanvragen in die zin. Het lijkt me dat de problemen die transgenders ondervinden, nog erger zijn. Hun werkgelegenheidsmogelijkheden zijn beperkt – cabaret, enzovoort – waardoor ze vaak het voorwerp van spot worden. Er is dus nood aan een nauwkeurige analyse van de vormen van discriminatie die ze op het vlak van werkgelegenheid zouden kunnen ondervinden.

De heer Richard Miller (MR). – Ik dank de minister voor deze informatie. Het gaat inderdaad om een beperkt maatschappelijk fenomeen, maar toch moeten we er aandacht aan besteden.

(De vergadering wordt gesloten om 16.30 uur.)