

COMMISSION DES AFFAIRES  
SOCIALES

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE  
ZAKEN

du

van

MERCREDI 11 AVRIL 2007

WOENSDAG 11 APRIL 2007

Matin

Voormiddag

De vergadering wordt geopend om 10.10 uur en voorgezeten door de heer Hans Bonte.  
La séance est ouverte à 10.10 heures et présidée par M. Hans Bonte.

**01** **Interpellatie van de heer Patrick De Groot tot de minister van Werk en tot de staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging, toegevoegd aan de eerste minister, over "ondernemingsraden" (nr. 1069)**

**01** **Interpellation de M. Patrick De Groot au ministre de l'Emploi et au secrétaire d'État à la Simplification administrative, adjoint au premier ministre, sur "les conseils d'entreprise" (n° 1069)**

**01.01** **Patrick De Groot (N-VA):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ons land is al twee jaar te laat met de omzetting van een Europese richtlijn over de informatie en de raadpleging van werknemers. Zij stelt dat alle werknemers van bedrijven met een zekere omvang recht hebben op sociaaleconomische informatie. De lidstaten kunnen kiezen of zij dat recht invoeren in alle bedrijven met minstens vijftig werknemers of in alle vestigingen met minstens twintig werknemers.

Men kan niet ontkennen dat de vakbonden en de werkgevers hierover reeds een aantal jaren ruziën, meer bepaald over de vraag in welke mate de Europese richtlijn ons land tot een aanpassing van de wetgeving dwingt. Ik denk dat ook de regering – u moet mij corrigeren indien dit niet correct is – het daarover niet helemaal eens is of er een beetje verdeeld over is.

Mijnheer de minister, u hebt een initiatief genomen omdat het volgens u goed zou zijn dat men nog tijdens deze regeerperiode – dus nog voor de verkiezingen in juni – de wetgeving zou aanpassen. U vreesde immers voor een juridische chaos, vooral tijdens de sociale verkiezingen in 2008. U wil dat, mijns inziens, terecht vermijden.

Welnu, er is heel wat actie daarover gevoerd. De vakbonden, met name het ACV en het ABVV, hebben actie gevoerd. Zij stellen dat België reeds twee jaar over tijd is met de omzetting van de richtlijn over de informatierechten van de werknemers. Nu blijkt dat hun interpretatie van de richtlijn haaks staat op de interpretatie van het VBO, UNIZO, UCM en het Agrofront. Zij hebben immers op een gemeenschappelijke persconferentie geëist dat de richtlijn slechts beperkte aanpassingen van de Belgische wetgeving zou aanbrengen. Uit die acties blijkt dus dat er op dat vlak geen eensgezindheid bestaat en dat die twee lijnrecht tegenover elkaar staan.

Bovendien heeft de Raad van State een negatief advies afgeleverd over een koninklijk besluit ter voorbereiding van de sociale verkiezingen en heeft het Europees Hof van Justitie ons land veroordeeld omdat de Belgische overheid reeds twee jaar te laat is met de toepassing van een Europese richtlijn over het recht op sociaal economische informatie in de bedrijven.

Ik had mijn vraag ingediend op 21 maart, maar door omstandigheden werd deze verdaagd tot vandaag en zijn er een aantal zaken achterhaald. Ik zal toch nog even een aantal vragen herhalen.

Welke redenen liggen aan de grondslag van de voorgestelde wijziging? Wordt het sociaal overleg binnen de bedrijven van 50 tot 100 werknemers als onvolledig of als kwalitatief onvolkomen beschouwd? Waarom legt Europa deze richtlijnen dus op?

Indien de wijziging noodzakelijk is om tegemoet te komen aan de vermelde uitspraak van de Raad van State, zijn dan alle alternatieven om aan de door de Raad van State vastgelegde onwettigheid te

remediëren, in acht genomen? U hebt ondertussen al voorstellen geformuleerd, vandaar dat die vraag ook al een beetje achterhaald is.

Wat is de administratieve last die daardoor op die bedrijven zou worden gelegd? Over hoeveel bedrijven gaat het in werkelijkheid? Is de administratieve overlast berekend? Hoeveel bedraagt deze? Indien deze tot op heden niet berekend is, wanneer zal dat dan gebeuren?

Mijnheer de minister, wat is de stand van zaken?

**01.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, de collega heeft inderdaad kennis kunnen nemen van het voorstel dat ik twee weken geleden nog eens in herinnering en ook naar buiten heb gebracht, om toch te proberen in deze problematiek, die al een aantal jaren aansleept en waar de standpunten nogal erg tegenover elkaar staan, te pogen tot een compromis-oplossing te komen. Volgens mij zijn er drie zaken die aan de grondslag liggen van dat voorstel tot wijziging.

In de eerste plaats moeten we vaststellen dat België wat achteraan hinkt in Europa wat betreft de vertegenwoordiging in kleine ondernemingen. In vele andere landen liggen die drempels lager, niet noodzakelijk met ondernemingsraden of met comités, maar via een bepaalde andere vorm van vertegenwoordiging.

Ten tweede, er is uiteraard de Europese richtlijn inzake informatie aan werknemers, die in België nog voor een deel niet is omgezet. De commissie werd op de hoogte gesteld van de gedeeltelijke omzetting van de richtlijn. De Nationale Arbeidsraad werd daarover reeds op 18 april 2002, bijna 5 jaar geleden, om advies gevraagd. Ze hebben op 24 maart 2005 dat advies gegeven, maar dat was een verdeeld advies. Sedertdien zijn de werkgevers en werknemers niet meer verder uit de discussie geraakt. Sinds 3 maart 2005 is de omzettingstermijn verstreken. Dat betekent dat België de richtlijn tot op vandaag niet heeft omgezet. Ondertussen loopt de procedure verder en heeft u via de pers kunnen vernemen dat op 29 maart het Europees Hof nogmaals de veroordeling heeft uitgesproken dat België zijn richtlijn niet heeft omgezet. Dat betekent dat we binnen dit en enkele weken een schrijven mogen verwachten van de Europese Commissie en dat wij daarop zullen moeten antwoorden om mee te geven hoe we denken op korte termijn die richtlijn toch nog volledig omgezet te krijgen.

Het derde element, waarnaar u ook verwezen hebt, is dat de Raad van State een fundamentele opmerking gemaakt heeft over het koninklijk besluit dat in 2008 de sociale verkiezingen moet regelen. De Raad van State heeft opgemerkt dat er geen juridische grond bestaat om via het koninklijk besluit ondernemingsraden pas op te richten vanaf 100 werknemers. De Raad van State verwijst daar naar de wettelijke basis, met name de wet van '48, die het heeft over een drempel van 50 werknemers.

Volgens de Raad van State is de Koning dus niet gemachtigd om die wettelijke drempel te verhogen.

De laatste twee elementen, enerzijds de omzetting van de richtlijn en de recente veroordeling door het Hof van Justitie en anderzijds de nakende sociale verkiezingen en de opmerkingen van de Raad van State daarover, maken dat er inderdaad een zeer dringende oplossing voor het probleem van de drempels moet komen. Ik denk dat niemand vragende partij is om de sociale verkiezingen van volgend jaar in juridische chaos te laten verlopen. Ik heb dus een aantal pistes naar voren geschoven. Ik heb daarover vorige week met de sociale partners individueel van gedachten gewisseld. Deze week en begin volgende week zal ik met mijn administratie bekijken of wij nog een en ander kunnen doen om de sociale verkiezingen minstens in goede orde te laten opstarten, want dat moet toch gebeuren.

Wij zitten natuurlijk met het vervelende gegeven dat de legislatuur bijna ten einde is en dat het Parlement nog slechts drie weken de tijd heeft om aanpassingen aan de wet te doen. Dat maakt het enigszins moeilijk. Ik heb de ambitie om in de loop van volgende week te kijken of wij toch een oplossing kunnen vinden om de sociale verkiezingen van start te kunnen laten gaan. Dan zal het voor de volgende regering zijn om na te gaan wat nog moet gebeuren. Dat is de stand van zaken op dit ogenblik.

**01.03** **Patrick De Groot** (N-VA): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. U hebt het gezegd: België hinkt achteraan in de uitvoering van de Europese richtlijnen, vooral voor de kleine ondernemingen. U moet daarom niet beschaamd zijn. Heel wat ministers worden geconfronteerd met het probleem dat men achteraan hinkt in de aanpassing van de Europese richtlijnen.

Er is natuurlijk ook het probleem dat de Europese richtlijnen door de vakbonden, door het VBO en andere, op een totaal andere manier worden geïnterpreteerd. Het is positief dat u de dialoog probeert te voeren. U hebt zelf ook al gezegd dat wij nog slechts drie weken de tijd hebben voor een wetswijziging. Dat heeft uiteraard met de verkiezingen te maken. Ik vraag mij evenwel af of u daarmee niet te laat bent begonnen. Anders had het misschien nog kunnen worden geregeld. Ik weet wel dat de standpunten heel ver uit elkaar liggen. Het water is behoorlijk diep.

Het is positief dat u een aantal nieuwe initiatieven klaar hebt. Ik heb geen antwoord gekregen op de vraag die eigenlijk meer bedoeld was voor de heer Van Quickenborne. Wanneer er veranderingen zijn bij de belastingen, wordt er een administratieve overlast gelegd op onze bedrijven. Ik denk niet dat u mij daar een antwoord kan op geven.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**02 Question de Mme Danielle Van Lombeek-Jacobs au ministre de l'Emploi sur "les offres d'emploi sur l'internet en fonction du régime linguistique" (n° 14879)**

**02 Vraag van mevrouw Danielle Van Lombeek-Jacobs aan de minister van Werk over "de werkaanbiedingen op internet in functie van de gekozen taal" (nr. 14879)**

**02.01 Danielle Van Lombeek-Jacobs (PS):** Monsieur le président, chers collègues, monsieur le ministre, comme vous le savez, une des démarches des demandeurs d'emploi dans le cadre de leur recherche est de consulter les sites internet de certaines entreprises afin de s'informer, par le biais des rubriques jobs, emplois vacants ou autres, des disponibilités en matière d'emploi en leur sein.

Sur le site de certaines sociétés implantées en Belgique, on peut choisir, dès l'entrée du site, le régime linguistique avec lequel on souhaite consulter les informations. Chez certaines d'entre elles, les informations sont complètement différentes et varient du tout au tout en fonction du régime linguistique choisi. Cette situation déroute complètement les demandeurs d'emploi qui ne comprennent pas pourquoi, en fonction de la langue choisie, des offres sont inexistantes ou nombreuses au sein d'une même société.

Monsieur le ministre, n'est-ce pas là une discrimination qui conduit à l'exclusion de candidats potentiels sans lien avec leurs compétences réelles parce qu'ils sont d'office exclus en fonction du régime linguistique choisi pour entrer sur le site? À votre connaissance, quels sont les recours qui existent pour lutter contre ce type de situation?

**02.02 Peter Vanvelthoven, ministre:** Monsieur le président, sur internet l'emploi des langues est libre; il ne m'est donc pas possible d'intervenir à ce niveau-là. Il n'est pas réaliste d'essayer de vérifier toutes les offres d'emploi qui circulent sur internet.

Chère collègue, cela n'enlève rien à la pertinence de votre remarque. Pour remédier au problème que vous soulevez, je crois qu'il est opportun de lancer un appel aux partenaires sociaux. Je peux les inviter à prendre l'engagement de rédiger un code de conduite en la matière et de le respecter par la suite. Je vais donc m'adresser au président du CNT (Conseil national du Travail) et lui soumettre vos observations tout en l'invitant à prendre une initiative avec les partenaires sociaux afin d'arriver à une situation plus saine dans ce domaine.

**02.03 Danielle Van Lombeek-Jacobs (PS):** Je vous remercie, monsieur le ministre.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

**03 Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "het voorbehoud dat de Arbeidsinspectie maakt ten aanzien van de onderlinge wissels van diensten in ziekenhuizen" (nr. 14902)**

**03 Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "les réserves émises par l'Inspection du travail à l'égard de la permutation de prestations de service dans les hôpitaux" (n° 14902)**

**03.01 Annemie Turtelboom** (VLD): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, mijn vraag sluit aan bij een schriftelijke vraag die ik u stelde en waarop het antwoord was dat niet op particuliere vragen kon worden geantwoord. Ik gaf echter duidelijk een exemplarisch voorbeeld, teneinde meer uitleg te krijgen over het probleem dat in de social profitsector rijst.

Het blijkt dat sommige ziekenhuizen niet langer toestaan om diensten gemakkelijk onderling te wisselen. Voornoemde mogelijkheid kan nochtans op grote instemming van de werknemers rekenen. Op die manier kunnen zij immers zelf hun manier van werken heel flexibel organiseren.

Nu blijkt echter dat de arbeidsinspectie grote reserves ten aanzien van de bedoelde wissels maakt. Ik haalde in het exemplarisch voorbeeld van mijn schriftelijke vraag het psychiatrisch ziekenhuis Onze-Lieve-Vrouw in Brugge aan. Het ziekenhuis werd gedwongen om met voornoemde praktijk te stoppen, wat vervelend was. Immers, het ziekenhuis onderscheidt zich op die manier binnen de sector als een ambassadeur van het gezinsvriendelijke beleid.

Ik wil niet op een voorbeeld focussen, maar zoals in mijn schriftelijke vraag de problematiek breder stellen. Daarom wil ik mondeling nogmaals vragen op basis van welke argumenten de arbeidsinspectie de onderlinge wissels van diensten tussen de personeelsleden in ziekenhuizen verbiedt.

Bent u van mening dat bedoelde praktijk strookt met de maatregelen die de combinatie van gezin en werk bevorderen?

Zoniet, overweegt u dan om de huidige wetgeving te versoepelen?

**03.02 Minister Peter Vanvelthoven:** Mijnheer de voorzitter, collega, ik heb uiteraard begrip voor het feit dat de onderlinge wissels tussen personeelsleden het voor hen mogelijk maakt om de combinatie van arbeid en gezin te verbeteren. Zij kunnen op die manier snel invulling geven aan onverwachte gebeurtenissen en hun uurrooster daaraan aanpassen. Het informele systeem om diensten te wisselen wil ik dus in geen geval aan banden leggen.

Toch moeten de werknemers en het ziekenhuis uiteraard zelf waakzaam blijven opdat de onderlinge wissels niet tot te lange prestaties of tot te korte rustperiodes tussen de prestaties zouden leiden. Dat kan niet alleen voor de werknemer maar uiteraard ook voor de zorgen die de patiënten krijgen nefast zijn

Onderlinge wissels van personeelsleden zijn toegelaten voor zover de wetgever ze niet verbiedt en voor zover de arbeidswet niet wordt overtreden. De arbeidsinspectie maakt enkel haar reserves bij bedoelde wissels indien de wet wordt overtreden. De sociale wetgeving dient ter bescherming van de werknemers, onder andere op het vlak van arbeidstijd.

Ik wil even de relevante artikelen met u overlopen.

Artikel 38bis van de arbeidswet stelt dat het verboden is om arbeid te verrichten of te laten verrichten buiten de arbeidstijd die in het arbeidsreglement werd vastgelegd. In dat verband werd in een zevental uitzonderingen voorzien, zoals bijvoorbeeld bij een ongeval of in geval van dringende arbeid. Het artikel is nodig om een werknemer duidelijkheid te geven over de uren en de dagen waarop hij moet werken.

Dit artikel laat ook controle toe op het respect voor de arbeidstijd. Dit betekent daarom niet dat een omwisseling van uurroosters verboden zou zijn. Maar dan moet zo een omwisseling duidelijk vooraf schriftelijk vastgelegd worden en in onderling akkoord gebeuren. Artikel 38ter van de arbeidswet stelt dat werknemers recht hebben op tenminste 11 opeenvolgende uren rust. Het is ook verboden om een werknemer in twee opeenvolgende ploegen te werk te stellen. Een werkgever kan van deze regelgeving afwijken als een algemeen bindend verklaarde cao dit toelaat. In de gezondheidsdiensten hebben de sociale partners, ondanks het sociaal akkoord van 2005, hierover nog geen akkoord kunnen bereiken.

Kortom, de arbeidsinspectie controleert de wet en zal wissels van ploegen enkel verbieden indien de wet overtreden wordt. Een omwisseling kan uiteraard alleen maar wanneer de wetgeving wordt nageleefd. De sociale wetgeving heeft tot doel werknemers te beschermen tegen misbruiken. De wet zelf biedt garanties aan werknemers voor een combinatie arbeid-gezin. De combinatie arbeid-gezin is natuurlijk een moeilijke evenwichtsoefening. Daarom werd in de mogelijkheid van sectorale afwijking voorzien. Zoals gezegd moet dit door het paritaire comité zelf geregeld worden. Ten slotte, de wetgeving laat nu reeds versoepeling toe

via sectoraal overleg. Ik ben niet van plan om op dit ogenblik de wetgeving te versoepelen. De sociale partners geven trouwens in hun sociaal akkoord van 2005 te kennen het dossier rond de uurroosters te willen regelen via cao.

**03.03 Annemie Turtelboom (VLD):** Dank u wel mijnheer de minister voor uw antwoord. Ik begrijp uw argumentatie als u zegt dat het kan als men het binnen het huidige wettelijke kader doet. Natuurlijk zit je bij de combinatie gezin-werk af en toe met ad-hocsituaties die je niet altijd op voorhand schriftelijk kan melden, maar die toch binnen het personeelsbeleid van een organisatie informeel kunnen geregeld worden. Ik heb het geluk gehad van vroeger in een organisatie te werken waar heel veel informeel geregeld werd, vermoedelijk heel vaak niet in overeenstemming met de arbeidsinspectie maar het werkte wel perfect. De grote moeilijkheid is om te proberen de combinatie gezin-werk te regelen zonder dat je 150 schriftelijke procedures op voorhand moet doorlopen, want daardoor kan je moeilijk een antwoord geven op die ad-hocsituaties.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**04 Question de Mme Danielle Van Lombeek-Jacobs au ministre de l'Emploi sur "les fausses offres d'emploi sur l'internet" (n° 14933)**

**04 Vraag van mevrouw Danielle Van Lombeek-Jacobs aan de minister van Werk over "nepjobaanbiedingen op het internet" (nr. 14933)**

**04.01 Danielle Van Lombeek-Jacobs (PS):** Monsieur le président, monsieur le ministre, chers collègues, ma question porte à nouveau sur la recherche d'emplois disponibles sur internet par les demandeurs d'emploi. Il m'a été signalé et j'ai effectivement pu vérifier que certaines entreprises affichent des offres sur leur site mais répondent aux personnes qui postulent qu'il n'y a pas de poste vacant. Ceci suscite bien entendu la stupéfaction et une incompréhension totale des personnes concernées.

Monsieur le ministre, ne pensez-vous pas que ce type d'offres d'emploi peut être considéré comme ayant un but publicitaire? Existe-t-il des mesures concrètes mises en place pour éviter que ces mauvaises informations ne soient transmises aux demandeurs d'emploi?

**04.02 Peter Vanvelthoven, ministre:** Monsieur le président, chère collègue, j'ai pu comprendre des interventions antérieures de vos collègues, tant orales qu'écrites, qu'un certain nombre d'offres d'emploi ont un caractère plutôt fictif. Il s'agissait d'offres d'emploi dans des journaux ou simplement affichées. Je peux m'imaginer qu'un même phénomène peut être constaté pour des offres d'emploi sur internet.

Dans le passé, les partenaires sociaux ont déjà conclu plusieurs conventions collectives concernant la problématique des offres d'emploi. Je pense notamment aux conventions collectives 38, 38bis, 38ter et 38quater. C'est la raison pour laquelle j'ai informé le président du Conseil national du Travail des remarques de vos collègues et je lui ai demandé de prendre de nouvelles initiatives là où elles s'imposent.

À la suite de votre question, je vais insister auprès du président du CNT afin qu'il tienne également compte du media "internet" lors de la discussion de ce dossier avec les partenaires sociaux.

**04.03 Danielle Van Lombeek-Jacobs (PS):** Monsieur le ministre, je ne peux que vous remercier de cette initiative qui, je l'espère, va faire disparaître ces difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

De **voorzitter:** Collega Gerkens heeft uitstel gevraagd voor haar vraag nr. 14937, evenals collega Drèze voor zijn vraag nr. 14946.

**05 Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "de bepaling van het loon op basis van leeftijd" (nr. 14960)**

**05 Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "la détermination du salaire en fonction de l'âge" (n° 14960)**

**05.01 Annemie Turtelboom** (VLD): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb u hierover al ondervraagd in november 2005 naar aanleiding van de uitspraak van het Europese Hof van Justitie. Daarin staat dat leeftijdsdiscriminatie in het arbeidsrecht niet mag, tenzij er een objectieve en neutrale reden is die zeer goed kan worden gemotiveerd.

Toen stonden wij aan de vooravond van de goedkeuring van het Generatiepact. Ook de Raad van State heeft toen een opmerking gemaakt naar aanleiding van het wetsontwerp over het Generatiepact. Daarom kon men ervoor vrezen dat een aantal maatregelen, die zich concentreren op oudere werknemers, problematisch zou worden door die uitspraak van het Europese Hof van Justitie.

Deze problematiek was ook niet nieuw, want uw voorganger, minister Frank Vandenbroucke, had drie jaar uitstel gevraagd aan Europa om al onze cao's te onderzoeken en aan te passen tegen eind 2006. Wij hebben dan ook het befaamde artikel 6 in de programmawet of de wet houdende diverse bepalingen opgenomen om voor een stuk tegemoet te komen aan de vragen van Europa.

De sociale partners blijken door u op de hoogte te zijn gebracht van het probleem. Zij worden verzocht geen sectorale cao's meer af te sluiten waarin de leeftijd het enige element in de loonvorming vormt. Tevens moet worden voorzien in een stappenplan dat leeftijd vanaf 2009 niet meer het enige element is dat het loon bepaalt.

Welnu, in verband met de problematiek die nu terug de kop opsteekt, had ik graag een antwoord op de volgende vragen.

Wat wordt precies verstaan onder de term loon? Wordt hieronder bijvoorbeeld het toekennen van extra verlofdagen op basis van leeftijd verstaan?

Welke gevolgen kunnen de Europese bepalingen inzake het verbod van loon op basis van leeftijd hebben indien werknemers naar de rechtbank stappen?

Werd intussen al een volledige screening gemaakt van alle bestaande cao's om te kijken of zij niet in tegenspraak zijn met de Europese bepalingen? Indien ja, rijzen er ergens problemen, en zo ja, waar?

Denkt u dat u problemen kunt verwachten met het wetsontwerp over het Generatiepact? Zullen daaraan aanpassingen moeten worden doorgevoerd?

Ten slotte, wat moet ik verstaan onder uw stappenplan om leeftijd vanaf 2009 niet meer als enig element te bekijken dat het loon bepaalt? Zullen daarvoor concrete criteria worden ingeroepen? Impliceert de Europese bepaling – en dit is natuurlijk een heel belangrijk debat – dat wij zullen evolueren naar een meer prestatiegebonden verloning?

**05.02 Minister Peter Vanvelthoven:** Mijnheer de voorzitter, collega, in het kader van de problematiek van het verbod op leeftijdsdiscriminatie is het niet relevant te onderzoeken wat de definitie is van het begrip loon.

De Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep verbiedt immers discriminatie op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden in het algemeen, dus met inbegrip van verloning. Een van de beschermde criteria uit deze richtlijn is dus de leeftijd. Dus niet alleen op het gebied van beloning moet discriminatie worden vermeden, maar ook op het gebied van alle arbeidsvoorwaarden. Zowel de Europese richtlijn, de bestaande Belgische omzettingwet van 20 juli 2006 als de toekomstige antidiscriminatiewet voorzien evenwel in de mogelijkheid om een onderscheiden behandeling op grond van leeftijd te rechtvaardigen.

Indien een Belgische werknemer op basis van de huidige Belgische antidiscriminatiewet naar de rechter stapt omdat hij zich benadeelt acht inzake zijn arbeidsvoorwaarden op grond van zijn leeftijd, kan de rechter meerdere keuzes maken. Hij kan oordelen dat het onderscheid objectief en redelijk gerechtvaardigd is aan de hand van een legitieme doelstelling die met passende en proportionele middelen wordt nagestreefd. Als de rechter van oordeel is dat de rechtvaardiging niet voorhanden is, kan hij beslissen de klager de betere arbeidsvoorwaarden toe te kennen die een oudere of eventueel een jongere werknemer geniet met voor het overige identieke criteria inzake jobinhoud, anciënniteit, vorming, arbeidsregime, werktijd enzovoort. De rechter heeft ook nog een derde mogelijkheid. Hij kan ervoor opteren om eerst een prejudiciële vraag aan het Europees Hof van Justitie te stellen.

Uw derde vraag, naar aanleiding van de nieuwe sectorale onderhandelingsronde 2007-2008, die zoals u weet pas is opgestart, werd ervoor geopteerd om alle nieuwe cao's en alle voortgezette cao's voor onbepaalde duur met een leeftijdsonderscheid aan een verscherpte wettigheidscontrole te onderwerpen. De voorwaarden voor deze verscherpte controle werden opgenomen in mijn brief aan de sociale partners van 16 februari 2007. Het verbod op leeftijdsdiscriminatie op grond van arbeidsvoorwaarden komt eveneens voor in de interne checklist die mijn administratie hanteert om de wettigheid van sector-cao's te onderzoeken. Samen met de NAR wordt bovendien een oefening gedaan naar alle andere arbeidsvoorwaarden uit cao's die op een ongeoorloofde manier door het leeftijdsriteria zouden worden beïnvloed.

Momenteel zijn mij nog geen problemen gesignaleerd, wat niet zo verwonderlijk is gezien het feit dat de onderhandelingen pas zijn opgestart. Als mijn administratie problemen vaststelt, geeft ze immers eerst aan de sociale partners de gelegenheid om de betreffende bepalingen te corrigeren.

De richtlijn noch de Belgische wet, houden een absoluut verbod op leeftijdsonderscheiding in inzake arbeidsvoorwaarden. Indien, met andere woorden, een objectieve en redelijke rechtvaardiging wordt gegeven voor het gebruik van een leeftijdsonderscheid, mag dat onderscheid verder gehanteerd worden. De richtlijn zelf geeft bijvoorbeeld als mogelijke rechtvaardiging objectieven inzake de werking van de arbeidsmarkt of de werkgelegenheid. Zo kan bijvoorbeeld een onderscheid tussen verschillende leeftijdsgroepen inzake outplacement of lastenvermindering gerechtvaardigd worden op grond van objectieve kansen op de arbeidsmarkt, lijkt me. Met andere woorden, het lijkt me dat de maatregelen inzake het Generatiepact die toets wel zullen doorstaan.

Het stappenplan, dat ik aan de sectorale partners opleg in mijn nota van 16 februari 2007, heeft vooral tot doel te vermijden dat zij in de loop van 2007-2008 niets zouden doen, met andere woorden zouden stilzitten, en de noodzakelijke aanpassingen aan hun cao's pas in het begin van 2009 zouden beginnen uitwerken. Ik heb dus aan de sociale partners aangekondigd dat ik de algemeenbindendverklaring van een cao die nog een leeftijdsonderscheid bevat, nog slechts zal voorstellen aan de Koning indien die cao beantwoordt aan de criteria die zijn opgesomd in mijn brief van 16 februari 2007. Ik zal u een kopie van die brief overhandigen, zodat u die ook ter beschikking hebt.

Wat uw laatste vraag betreft, denk ik dat dit een evolutie kan zijn. Het hoeft evenwel niet te gaan om een prestatiegebonden bezoldigingsregel. Het bevat immers vaak een referentie naar leeftijd of leidt tot een verschillende bezoldiging van personen van een verschillende leeftijd, en kan dus eveneens geïnterpreteerd worden als een regeling die een ongeoorloofd onderscheid op grond van leeftijd tot gevolg heeft. Collectieve loonvormingregelingen lijken anderzijds gemakkelijker op objectieve, niet-discriminerende criteria gebaseerd te kunnen worden. Het ligt voor de hand, denk ik, dat analytische functieclassificatieregelingen ook hier een deel van de oplossing kunnen bieden.

**05.03 Annemie Turtelboom (VLD):** Mijnheer de minister, een stuk van de clou in heel het verhaal zal volgens mij het antwoord zijn op de vraag met welke onderzoeken objectief aangeduid kan worden dat een leeftijd toch gerechtvaardigd is, als je kijkt naar het Generatiepact. Ik volg u als u zegt, op basis van argumentatie, dat voor mensen die, eens zij ouder zijn en moeilijker op zichzelf aan een job geraken, outplacement verantwoord kan worden. De vraag luidt alleen wat er verwacht wordt als een neutraal, objectief onderzoek om bijvoorbeeld te zeggen dat het 45 jaar is, 46 jaar, 50 jaar of 44 jaar. Ik denk dat dat de grote moeilijkheid is bij die Europese bepaling, die stelt dat het op een objectieve en neutrale manier aangeduid moet kunnen worden.

Ik denk dat het heel moeilijk is om op basis daarvan er een bepaalde leeftijd op vast te pinnen. Als de maatregel bijvoorbeeld tot de leeftijd van 45 jaar geldt, en iemand van 44 jaar stapt daarmee naar de rechtbank omdat die persoon zich gediscrimineerd voelt, dan kan het niet dat die persoon het niet haalt. Ik ken zelf weinig onderzoeken die zo stringent een leeftijd vastpinnen op een bepaalde problematiek met de leeftijdgebepaling als argument. Het zal in elk geval een problematiek zijn die te volgen is, zeker omdat de evolutie naar verloning op basis van merites meer en meer in ons arbeidsrecht en in onze dagelijkse praktijk van arbeidsmarktbeleid zal sluipen.

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

**06 Question de Mme Talbia Belhouari au ministre de l'Emploi sur "le rapport 2007 sur l'écart salarial**

**entre les femmes et les hommes" (n° 14897)**

**06 Vraag van mevrouw Talbia Belhouari aan de minister van Werk over "het rapport 2007 over de loonkloof tussen vrouwen en mannen" (nr. 14897)**

**06.01 Talbia Belhouari (PS):** Monsieur le ministre, il y a un an, à l'occasion de la Journée pour l'égalité salariale, le Conseil des ministres a approuvé une série de propositions relatives à l'égalité des rémunérations. En effet, en dépit des politiques d'égalité des chances menées en Belgique depuis de nombreuses années, à travail égal et à valeur égale, les hommes continuent à percevoir des rémunérations supérieures à celles des femmes. C'est en raison du caractère manifeste et arbitraire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes que le gouvernement s'est engagé à combattre cette discrimination.

Pour y parvenir, la première des nécessités était de disposer de chiffres qui seuls permettent d'objectiver les discriminations salariales et d'en identifier l'ampleur. Ainsi, vous avez mandaté l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le Service public fédéral Emploi pour réaliser chaque année un rapport reprenant les statistiques sur l'écart salarial par secteur. Ce rapport vient d'être présenté et appelle quelques questions.

Un certain nombre de secteurs n'ont pas été pris en considération dans l'élaboration de ce rapport. Ainsi, le secteur primaire, le secteur public, celui de l'enseignement, celui des soins de santé et le secteur socioculturel sont les grands absents de cette enquête. Pour quelle raison? Seront-ils pris en considération dans l'élaboration du prochain rapport? À la lecture des chiffres du rapport, force est de constater que malheureusement, l'écart salarial reste stable. Ainsi, en dépit de très nombreux engagements et initiatives politiques en la matière, les progrès se font attendre. Quelles sont d'après vous les raisons de cette stagnation? Comment les pouvoirs publics doivent-ils réagir aujourd'hui?

Enfin, le temps partiel est de plus en plus fréquent mais demeure malheureusement l'apanage des femmes à 82,8%. Certaines mesures ont sans doute participé à cette tendance: les titres-services, les mesures en matière d'interruption de carrière ou de crédit-temps. Est-ce vraiment positif pour les femmes? Sont-ce majoritairement des temps partiels choisis ou subis qui apparaissent dans les statistiques?

**06.02 Peter Vanvelthoven, ministre:** Monsieur le président, chère collègue, le rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes repose sur l'enquête portant sur la structure et la répartition des salaires organisée annuellement par la Direction générale de la statistique et de l'information économique du SPF Économie. On envoie des questionnaires aux entreprises qu'on recoupe avec les données ONSS. L'échantillon est très important. Le nombre total de salariés sur lequel se basent les calculs est de 101.672.

Certains secteurs ne sont pas interrogés: le secteur public, le secteur primaire, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socioculturel.

Ces secteurs ne seront repris que dans l'enquête de 2006. Ces informations ne seront disponibles que pour le rapport sur l'écart salarial de 2009. Le secteur public est le seul secteur à ne pas être repris. À terme, ce secteur public sera repris lorsqu'on sera prêt.

On parle de stagnation de l'écart salarial. Nous remarquons toutefois une légère tendance à la baisse dans les chiffres. Les plus jeunes générations de femmes sur le marché du travail se forment plus qu'auparavant une plus grande ancienneté. Le niveau de formation des femmes n'est plus inférieur à celui des hommes. Ce serait même le contraire. L'écart salarial est également un problème social et un changement des mentalités est nécessaire, grâce auquel il diminuera progressivement.

La suppression de cet écart salarial se fait lentement car il résulte de la construction du salaire et de la carrière des individus. C'est un résultat statistique lié à la position de la femme sur le marché du travail.

Les mesures politiques prises n'auront dès lors d'impact qu'à long terme également. Comparée à d'autres pays européens, la Belgique n'est certainement pas mal placée. Selon l'Eurostat Structure of Earnings Survey, la Belgique est en cinquième position devant des pays comme la France, l'Italie et la Finlande. Les pays qui nous précèdent comme la Pologne, la Hongrie et la Slovénie ne se situent pas à un niveau salarial comparable.

Si le travail à temps partiel a quelque peu humanisé la combinaison travail/famille pour un certain nombre de ménages, il y a cependant des conséquences négatives sur le plan des revenus et des chances de carrière

pour le travailleur à temps partiel.

Dans la brochure "Femmes et hommes en Belgique", édition 2006, figurent les raisons avancées par les hommes et les femmes optant pour le travail à temps partiel. Seulement 11,2% des femmes et 9,6% des hommes affirment ne pas vouloir travailler à temps plein. Il vaut mieux encourager les femmes à travailler à temps partiel qu'à ne pas travailler. Elles peuvent ainsi participer au processus du travail. De plus, cela peut constituer un tremplin à l'intégration durable sur le marché du travail.

Toutefois, il faut également encourager le travail à temps partiel et autres congés chez les hommes, de sorte qu'ils soient aussi à même de combiner travail et famille. Il ressort d'une évaluation que de plus en plus d'hommes prennent le congé parental. La part relative des hommes en congé parental augmente plus rapidement que celle des femmes. Le nombre d'hommes en congé parental a augmenté l'année dernière de 30%, alors que cela ne représente que 11% chez les femmes. Ceci est bien l'indice d'une évolution favorable.

**06.03 Talbia Belhouari (PS):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour ces éléments de réponse. Certes, la Belgique est bien positionnée, mais ce n'est pas une raison pour ne pas continuer à progresser afin de parvenir à l'égalité. Je resterai attentive à la suite des événements.

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

**07 Question de Mme Talbia Belhouari au ministre de l'Emploi sur "la classification analytique de fonctions dans la lutte contre la discrimination salariale" (n° 14898)**

**07 Vraag van mevrouw Talbia Belhouari aan de minister van Werk over "de analytische functieclassificatie in de strijd tegen loondiscriminatie" (nr. 14898)**

**07.01 Talbia Belhouari (PS):** Monsieur le président, monsieur le ministre, une partie de la différence entre les rémunérations des femmes et des hommes est due aux techniques de pondération de fonctions utilisées pour le calcul de la rémunération.

Certaines d'entre elles valorisent les fonctions occupées majoritairement par les hommes et déprécient les fonctions réputées féminines. Ainsi, une définition des classifications de fonctions et une pondération des emplois sont deux instruments devant permettre de déboucher sur une plus grande égalité.

Un guide pratique de l'application d'un système d'évaluation de fonctions neutre en termes de genre a été élaboré en mai 2006 et l'évaluation complète du projet EVA a été faite durant l'automne dernier.

Pour rappel, ce projet, lancé en 2001, avait pour principal objectif de conscientiser les partenaires sociaux et le secteur des éventuels effets discriminatoires des classifications de fonctions, et de promouvoir ainsi une classification analytique.

L'élaboration d'une "check-list" pour une classification de fonctions sexe-neutre doit permettre l'application des engagements pris dans l'AIP. Je pense ici plus particulièrement à la recommandation faite aux entreprises d'évaluer leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Ma question est, dès lors, la suivante.

Cette "check-list", aujourd'hui finalisée, très prochainement disponible et facilement utilisable par le public cible à savoir les employeurs et les partenaires sociaux, a donc été élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes avec la collaboration des partenaires sociaux, mais, semble-t-il, sans celle des employeurs. Cette information est-elle exacte? Auquel cas, pourquoi ne pas les y avoir associés? Leur participation n'aurait-elle pas aidé à ce que des avancées significatives en la matière soient faites plus rapidement? Le Conseil national du travail et le Conseil central de l'Économie ont-ils été associés à la démarche?

**07.02 Peter Vanvelthoven, ministre:** Monsieur le président, madame Belhouari, grâce à cette "check-list", je vais offrir aux entreprises et au secteur la possibilité de tester leur système de classification de fonctions en termes de neutralité de genre.

Nous tentons de détecter les discriminations fondées sur le sexe dans la classification des fonctions et de réduire davantage le traitement inégal entre les femmes et les hommes.

Il est important que les caractéristiques féminines soient valorisées au même titre que celles des hommes lorsqu'elles sont pertinentes pour une fonction. Nous pourrions ainsi parvenir à une situation de salaire égal à travail équivalent.

Un groupe de travail a été mis sur pied pour élaborer cette "check-list", composé d'experts délégués par les partenaires sociaux et de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Outre les experts en classification des fonctions des différents syndicats, nous avons également invité la FEB. Cependant, cette dernière était dans l'impossibilité de déléguer quelqu'un aux dates convenues. La FEB souscrit toutefois à la "check-list" tout en regrettant de ne pas avoir pu être présente lors des discussions.

Au sein de l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les secteurs à tester leur système de classification des fonctions en termes de neutralité de genre. L'outil – "check-list" - développé par les pouvoirs publics leur donne cette possibilité.

Ni le Conseil national du travail ni le Conseil central de l'Économie n'ont été associés à l'élaboration de cette "check-list".

**07.03 Talbia Belhouari (PS):** Monsieur le président, je remercie M. le ministre.

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

#### **08 Questions jointes de**

- Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "l'activation des chômeurs" (n° 14968)
- Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "les dispenses dans le cadre de l'article 90" (n° 14969)
- Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "les sanctions à la suite de la politique d'activation des chômeurs" (n° 14970)
- Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "la création d'emplois dans le cadre de la politique d'activation des chômeurs" (n° 14971)
- Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "les facilitateurs" (n° 14972)
- Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "le plan d'activation des chômeurs" (n° 14973)

#### **08 Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de activering van werklozen" (nr. 14968)
- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de vrijstellingen in het kader van artikel 90" (nr. 14969)
- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de sancties in het licht van het activeringsbeleid van de werklozen" (nr. 14970)
- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de jobcreatie in het licht van het activeringsbeleid van de werklozen" (nr. 14971)
- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "de facilitatoren" (nr. 14972)
- mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "het activeringsplan voor werklozen" (nr. 14973)

Le **président**: Madame Genot, toutes vos questions concernent le plan d'activation des chômeurs. Comme prévu dans notre Règlement, vous pouvez garder la parole pendant plusieurs minutes.

**08.01 Zoé Genot (ECOLO):** Monsieur le président, monsieur le ministre, dans leur position commune du 17 juin 2003, la FEB, l'Union wallonne des Entreprises, le VEV et l'Union des Entreprises bruxelloises avaient transmis au gouvernement une série de demandes concernant le contrôle et la disponibilité des chômeurs.

Je cite: "L'ONEm doit également avoir la compétence de convoquer les chômeurs pour évaluer leurs efforts dans la recherche d'un emploi. De cette manière, l'ONEm ne dépendrait plus entièrement des Régions. La proposition citée plus haut concernant l'accès mutuel au dossier permettra à l'ONEm, outre une convocation générale, de convoquer certains chômeurs de manière plus ciblée. Ce qui précède implique aussi

nécessairement l'introduction d'une obligation de chercher du travail dont la charge de la preuve incomberait au chômeur."

Force est de constater que le message a été bien reçu par votre gouvernement et que celui-ci n'a guère tardé à porter son attaque contre l'assurance chômage puisque, dès la lecture de la déclaration gouvernementale "violette", on a craint qu'il y ait une confusion entre lutte contre le chômage et lutte contre les chômeurs.

Dès juillet 2003, dans les colonnes du "Financieel Economische Tijd", M. Van Quickenborne, secrétaire d'État à la Simplification administrative, décodait publiquement le sens de cette mesure et disait: "La suppression du pointage au chômage est un autre exemple de simplification administrative. C'est une pratique moyenâgeuse que nous allons changer en obligation de recherche active. À la place d'aller chercher un cachet deux fois par mois, chaque personne devra par exemple se rendre au VDAB deux fois par mois pour, avec son aide, chercher activement de l'emploi. L'idée du chômeur paresseux n'est pas correcte mais celui qui ne veut vraiment pas travailler sera exclu et je pense qu'à la fin du processus, il y aura beaucoup plus d'exclusions qu'avant."

Augmenter le nombre d'exclusions, transformer le droit objectif à l'allocation fondée sur la disponibilité sur le marché du travail en un droit arbitrairement maintenu ou retiré en fonction d'une évaluation des efforts de recherche d'emploi, culpabiliser les chômeurs par rapport à une pénurie d'emploi, faire pression pour accepter des conditions de travail au rabais, voici en quelques mots le résumé des objectifs réels de votre plan.

Trois ministres de l'Emploi sp.a se sont déjà succédé à cette tribune pour expliquer, la bouche en cœur, que ce plan était une magnifique avancée pour le monde du travail, qu'il visait seulement à aider les chômeurs à trouver un emploi, à préserver le système de la sécurité sociale en luttant contre les rares abus et à supprimer l'article 80 qui pesait majoritairement sur les femmes.

Bizarrement, tant les organisations syndicales que les organisations féministes ou celles qui sont actives en matière de lutte contre la pauvreté continuent à s'opposer à votre plan. Bizarrement aussi, les communications du gouvernement sur les effets de ce plan se font de plus en plus rares, comme s'il s'agissait non d'un motif de fierté mais d'une tare qu'il convient de faire oublier à la veille des échéances électorales.

Monsieur le ministre, je souhaite donc vous donner l'occasion - une dernière fois sous cette législature - de nous livrer des chiffres permettant une évaluation aussi objective que possible de la situation.

Quelle est l'évolution du nombre de chômeurs sanctionnés et exclus en vertu du plan et de ses effets collatéraux?

De 2005 à 2006, le nombre de sanctions serait passé de 980 à 3.242 pour les suspensions après évaluation négative au second entretien; de 81 à 966 pour les suspensions définitives après un troisième entretien négatif; de 6.645 à 11.053 pour les exclusions après la transmission des litiges par les organismes régionaux; de 2.151 à 4.577 pour les suspensions "article 70" en cours; de 3.961 à 1.271 pour les exclusions "article 80". Cela donne un total de 21.109 sanctions en 2006 contre 13.818 en 2005. Nous assistons donc quasiment à un doublement des sanctions ONEm. Rien que pour les sanctions à durée indéterminée, la hausse est significative, puisque l'on dénombre 6.814 exclus en 2006, alors qu'il n'y en avait "que" 6.193 l'année précédente. La situation est, en conséquence, particulièrement préoccupante.

Non seulement, les sanctions connaissent une nette hausse, mais le plan est encore loin de montrer ses pleins effets en termes d'exclusion, puisque ce n'est que progressivement qu'il atteint les différentes classes d'âge et que ce n'est qu'au troisième entretien que les sanctions deviennent définitives. C'est la raison pour laquelle cette situation m'inquiète.

Confirmez-vous ces chiffres et cette analyse?

Pourriez-vous me communiquer le nombre de sanctions et de litiges traités directement par l'ONEm - hors transmission des données des organismes régionaux?

Pour l'ensemble des sanctions et litiges, pourriez-vous m'informer du nombre total de semaines d'exclusion

effective pour 2006?

En ce qui concerne l'évolution des dispenses "article 90" pour raisons sociales, je signale que, pour beaucoup de femmes ayant charge de famille, le plan de contrôle se traduit par une menace d'être exclues si elles ne consentent pas à renoncer au bénéfice plein des allocations de chômage en vue de solliciter une dispense pour raisons familiales. Elles sont donc obligées d'accepter une allocation réduite à 10 euros par jour – autant d'économies pour l'ONEm, mais autant de pauvreté supplémentaire et de femmes en situation précaire! En outre, les dispenses "article 90" étaient de 5.234 en 2006 contre 4.357 en 2005 et 3.831 en 2004.

Confirmez-vous ces chiffres et analyses?

Quelle évolution du nombre de sanctions prévoyez-vous pour 2007 et les années suivantes? Connaissant le taux d'évaluation négative pour chaque catégorie d'âge à chaque entretien ainsi que le nombre de personnes dans ces différentes catégories et les effets collatéraux induits, vous devriez pouvoir prévoir le nombre de sanctions de chaque type qui seront prises en 2007, 2008 et 2009. Avez-vous effectué ce type de projection? Si oui, quels en sont les résultats?

Quel est le profil social des personnes sanctionnées et que deviennent-elles? Le pourcentage des personnes issues de l'enseignement supérieur serait de 3% pour 58% de personnes ayant un titre d'enseignement secondaire. Confirmez-vous ces chiffres? Disposez-vous d'informations supplémentaires sur leur profil social? Suivez-vous le parcours des personnes sanctionnées? Un accompagnement spécifique est-il mis en place? Nombre de personnes disparaissent dans la nature. Une partie d'entre elles atterrissent au CPAS mais on perd la trace de beaucoup d'autres qui doivent vivre dans la débrouille, sans filet social. C'est inquiétant. Trois mois après la sanction, comment vivent-elles? Ont-elles retrouvé un emploi? Bénéficient-elles du revenu d'intégration? Sont-elles sans ressources propres?

L'ONEm a-t-il défini de façon précise ce que constituent les efforts de recherche d'emploi suffisants qui peuvent être imposés aux chômeurs? Existe-t-il une circulaire ou un texte écrit qui définisse ces efforts de recherche ou chaque facilitateur ou directeur de l'ONEm peut-il soumettre les chômeurs à sa définition arbitraire propre?

J'ai eu par exemple connaissance du cas d'une dame qui suit des cours d'alphabétisation car, même si elle maîtrise moyennement la langue française, elle est incapable de la lire et de l'écrire. Elle suit donc des cours trois journées et demie par semaine. Le facilitateur de l'ONEm lui a dit que cela lui prenait trop de temps et qu'elle n'était pas suffisamment disponible sur le marché de l'emploi. Cette dame habite dans la région de Charleroi. Dans cette région comme dans d'autres, ne pas maîtriser la langue écrite constitue une difficulté supplémentaire pour trouver un emploi. J'estime donc que se consacrer quelques mois à l'alphabétisation est une excellente chose. Selon moi, il n'est pas souhaitable que des facilitateurs découragent ce type d'investissement. Ce type de pratiques est-il soutenu par l'ONEm?

Combien d'emplois le plan a-t-il créés? La récente analyse du plan par l'IRES, commandée par le SPF Emploi, indique "qu'il importe d'insister sur le fait que nos résultats pourraient être surévalués en raison de phénomènes de substitution". Les demandeurs d'emploi indemnisés de moins de 30 ans se positionneraient mieux que les autres sur le marché du travail et occuperaient plus rapidement les emplois ou les formations disponibles au détriment des chômeurs non éligibles.

On surestimerait alors les effets du plan d'accompagnement social, puisque celui-ci augmenterait les chances d'insertion des chômeurs indemnisés de moins de 30 ans au détriment des autres. Avez-vous évalué cet effet de substitution?

Si les catégories de chômeurs stimulés par le plan de contrôle ont fourni plus d'efforts de recherche et augmenté leurs chances de trouver un emploi, avez-vous mesuré l'évolution de cette transition vers l'emploi des catégories qui n'y sont pas soumises? Intuitivement, on forçait un certain groupe de chômeurs à envoyer des milliers de CV pour augmenter leurs chances de trouver un emploi, mais au détriment d'autres, puisque, in fine, aucun emploi supplémentaire n'est créé, sauf peut-être par rapport aux facilitateurs. Avez-vous une étude qui infirme cette analyse?

Quelle est l'évolution depuis 2004 du taux de transition vers l'emploi des chômeurs de plus de 50 ans? Vers quel type d'emploi le plan oriente-t-il les chômeurs?

Outre l'effet de substitution, avez-vous évalué les types d'emploi occupés par les personnes soumises au plan? S'agit-il pour la moyenne d'emplois de qualité ou d'emplois précaires? En effet, ces dernières années, on assiste à une création massive d'emplois à temps partiel, de contrats à durée déterminée, de statuts atypiques, au développement d'emplois intérimaires, plus flexibles et autres. Disposez-vous d'une analyse des emplois vers lesquels les chômeurs sont orientés?

Quelle est la position des partenaires sociaux? On sait que les organisations syndicales se sont opposées à l'adoption du plan. Qu'en est-il aujourd'hui? La poursuite du plan est-elle uniquement une demande patronale? Pourquoi tant de facilitateurs quittent-ils leurs fonctions? Le plan est principalement mis en œuvre par les contrôleurs de l'ONEm spécialement engagés au titre de facilitateurs. Il leur incombe de mettre quotidiennement en œuvre la chasse aux chômeurs, tout en la faisant passer pour un dispositif d'accompagnement social. Il est de notoriété publique qu'une très grande partie des personnes initialement engagées sur la base de profils sociaux ont quitté ces fonctions et ont refusé de faire ce sale boulot. Les personnes qui demeurent sont celles qui sont le plus dénuées de sensibilité sociale. De plus en plus de cas de dérapage de facilitateurs sont connus.

Pouvez-vous nous indiquer combien de postes de facilitateurs ont été créés et depuis leur création à combien d'engagements et de désengagements a-t-il été procédé? Une enquête a-t-elle été réalisée pour établir les causes du départ massif des facilitateurs? Si oui, quels en sont les résultats? Existe-t-il pour ces personnes une possibilité de témoigner sur le processus de chasse aux chômeurs qu'ils mettent en œuvre? Existe-t-il un code de bonne conduite des facilitateurs, des règles de déontologie? Si oui, voulez-vous nous les communiquer? Existe-t-il pour les personnes contrôlées une possibilité de porter plainte par rapport à la façon dont les entretiens sont conduits? Si oui, laquelle? Combien de plaintes auraient-elles été introduites? Existe-t-il une analyse de ces plaintes?

Le gouvernement est-il prêt à retirer son plan? L'idée que le plan de contrôle renforcé ne vise pas à exclure mais à mieux accompagner les chômeurs est quotidiennement démenti par les faits. L'étude de l'IRES l'établit clairement: "Le plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion à l'emploi?" Le ministère, qui avait commandé cette étude de l'IRES, formule la recommandation de modifier le système et de supprimer le contrôle arbitraire des efforts de recherche d'emploi pour faire porter le contrôle uniquement sur le refus des offres d'emploi. Cette recommandation rejoint d'ailleurs pour l'essentiel la proposition de loi modifiant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en vue de prémunir le chômeur contre une sanction arbitraire que j'avais déposée en 2004. Etes-vous prêt à soutenir cette proposition?

Ce type de politique ne fait que susciter chez les personnes concernées l'impression que l'appareil d'État vise à rejeter aux marges de la société les plus démunis et une partie d'entre elles est plus mûre pour adhérer à l'idée que la classe politique traditionnelle leur tourne le dos et le lit de l'extrême droite semble là bien creusé. Vous et votre gouvernement portez avec ce plan de chasse aux chômeurs une grave responsabilité quant à la recrudescence de l'exclusion et aux résultats électoraux des partis d'extrême droite. En conséquence, j'espère que vous allez dresser un bilan clair de ce plan et réfléchir à un autre système pour le futur.

**08.02 Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, tout d'abord si les membres de la commission le souhaitent, nous pouvons organiser une présentation du dernier rapport d'évaluation, comme cela a été fait pour vos collègues du Sénat.

Que le nombre de sanctions, dans le cadre de l'accord de coopération, ait augmenté entre 2005 et 2006 est logique puisque beaucoup plus de demandeurs d'emploi sont impliqués dans les groupes cibles concernés.

La transmission de données entre les services régionaux concernés et l'ONEm est plus intense conformément aux accords conclus. En revanche, le nombre de sanctions pour chômage de longue durée a diminué pour se réduire à zéro dans la deuxième moitié de 2006. La majorité des évaluations sont positives: 62% au premier entretien, 69% au deuxième entretien et 47% au troisième.

Cela confirme que la majorité des chômeurs font suffisamment d'efforts pour trouver du travail. Cela confirme également qu'il n'y pas de changement d'attitude des facilitateurs au niveau des évaluations.

Au fur et à mesure des entretiens, les facilitateurs acquièrent plus d'expérience. En plus des réunions

mensuelles, des ateliers sont organisés, au cours desquels les directeurs et les facilitateurs peuvent échanger leurs expériences et discuter ensemble des cas les plus difficiles afin de dégager des attitudes communes.

Les données déjà disponibles montrent que les chômeurs qui sont suivis dans le cadre de l'activation du comportement de recherche d'un emploi trouvent plus facilement du travail et qu'ils entament plus facilement une formation ou des études que les autres chômeurs.

Les données concernant ces effets sont toutefois limitées et il convient d'attendre l'évaluation globale de la mesure qui est attendue au cours du deuxième semestre de cette année.

Les allocations de chômage ne sont, en principe, octroyées qu'aux chômeurs qui répondent aux conditions d'admissibilité au régime et qui cherchent du travail. Il peut être dérogé à ce principe pour des raisons bien déterminées. Le plus souvent, cela concerne les efforts consentis par l'intéressé pour améliorer sa position sur le marché du travail, comme par exemple, le fait de suivre une formation professionnelle, de reprendre des études à temps plein, etc.

L'article 90 de la réglementation sur le chômage permet aux chômeurs qui, pour des raisons d'ordre familial ou social, ne sont pas en mesure de chercher du travail, de garder néanmoins leur statut de chômeur indemnisé, si ce n'est avec une allocation réduite. Tout chômeur peut recourir à cette possibilité pendant maximum 72 mois.

Je confirme que cette possibilité est utilisée davantage aujourd'hui que par le passé. Si cette possibilité ne devait pas exister, les chômeurs indemnisés pour lesquels on constate qu'ils ne cherchent pas de travail ou qui ne sont pas en mesure d'en chercher, perdraient leur droit aux allocations de chômage. La suppression de l'article 90 dans la réglementation sur le chômage serait donc une mesure d'économie.

Vous me demandez d'anticiper sur le rapport d'évaluation globale en cours de préparation. Je ne puis évidemment pas le faire. Dès la conclusion de l'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs, il a en effet été convenu avec tous les partenaires concernés d'évaluer ensemble l'accord à la mi-2007 et d'en tirer les conclusions qui s'imposent.

Le rapport qui est en préparation tentera de déterminer le flux de sortie du chômage, les emplois auxquels accèdent les personnes qui sortent du chômage, quelles personnes font l'objet d'une sanction et ce qui arrive à la personne sanctionnée. Je peux vous assurer que, dans le cadre de l'évaluation des efforts consentis par le demandeur d'emploi pour retrouver du travail, les facilitateurs ONEm tiennent compte tant du profil du demandeur d'emploi concerné que du marché du travail qui s'adresse à celui-ci.

Il existe suffisamment de contacts organisés entre les facilitateurs pour garantir que la réglementation en question est appliquée d'une manière correcte et équitable.

L'accord de coopération relatif à l'accompagnement et au suivi actif des chômeurs n'est pas un plan d'emploi en tant que tel. Il essaye d'aiguiller les demandeurs d'emploi vers les emplois vacants. Tout le monde s'accorde à dire que sous la législature en cours, plus de 150.000 nouveaux emplois ont été créés. L'intention est donc certainement de faire en sorte que les chômeurs demandeurs d'emploi relevant du groupe cible visé par l'accord de coopération occupent autant que possible ces nouveaux emplois. De même, en ce qui concerne le type d'emplois auxquels accèdent les chômeurs du groupe cible, le rapport d'évaluation globale qui est en préparation devrait apporter une réponse définitive.

Lors des séances du comité d'évaluation en septembre 2006 et février 2007, toutes les parties concernées étaient d'accord sur le fait que les résultats de la mise en œuvre de l'accord de coopération étaient encourageants. Il fut alors décidé d'attendre le rapport d'évaluation globale avant d'envisager d'éventuelles adaptations de l'accord ou des procédures.

Pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2004 au 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'ONEm comptait 185 facilitateurs et coordinateurs. Dans une période de deux ans et quatre mois, 25% des facilitateurs ont quitté le service, 23% du côté francophone et 31% du côté néerlandophone. Les facilitateurs reçoivent une formation lorsqu'ils entrent en service et un module de déontologie y est prévu. Des instructions écrites sont également mises à leur disposition. Si Mme Genot le souhaite, celles-ci peuvent lui être envoyées.

Les personnes invitées peuvent se faire accompagner et assister par une personne de leur choix. Dans la pratique, il s'agira souvent d'un représentant syndical ou bien d'une personne de confiance, d'un membre de la famille ou d'un interprète. Les délégués syndicaux assistant les chômeurs peuvent informer directement leur représentant siégeant au comité de gestion de certains faits constatés par eux, de la façon dont se déroulent les entretiens avec les chômeurs convoqués pour l'activation de leur comportement de recherche.

Jusqu'à maintenant, le comité de gestion n'a pas dû s'occuper de tels faits. Le chômeur lui-même a toujours la possibilité de porter plainte auprès des supérieurs hiérarchiques au sujet de la manière dont se déroule l'entretien. Il peut le faire oralement ou par écrit. Il peut également porter plainte auprès des médiateurs fédéraux. Pour l'heure, ces derniers n'ont enregistré aucune plainte de cette nature. Finalement, le chômeur a droit au recours organisé auprès de la commission administrative nationale et du tribunal du travail. Ces institutions n'ont pas émis de critiques sur la manière dont les entretiens sont conduits.

Tous les chiffres pertinents jusqu'à fin 2006 concernant la mise en œuvre de l'accord de coopération peuvent être consultés sur internet. En effet, ils figurent dans le rapport annuel de l'ONEm disponible sur le site web de l'ONEm. Je me permets de vous renvoyer vers les pages 75 à 83. Il s'agit bel et bien d'un rapport détaillé. L'étude de l'IRES à laquelle vous faites référence ne concerne que l'impact de l'envoi d'une lettre (la lettre d'avertissement) aux demandeurs d'emploi relevant du groupe cible et ne porte pas sur la procédure à proprement parler. On ne peut pas tirer de conclusions sur la procédure en tant que telle en se basant uniquement sur une étude ne concernant que la lettre d'avertissement.

J'attends les résultats du rapport d'évaluation globale ainsi que les débats avec les partenaires associés à l'accord de coopération avant de me prononcer sur la direction à prendre à l'avenir.

Enfin, le nombre total des sanctions en réponse à une déclaration de situation familiale incorrecte en 2006 se décompose comme suit:

- 1.324 sanctions sans délai;
- 169 sanctions avec délai partiel;
- 84 sanctions avec délai complet.

Nous ne disposons pas de données précises pour les sanctions imposées à des isolés.

Selon la réglementation du chômage, un cohabitant est en principe une personne qui vit avec une ou plusieurs personnes sous le même toit et avec qui elle règle les affaires ménagères principalement de manière collective. Afin de déterminer la catégorie de famille à laquelle correspond un chômeur, l'ONEm se fonde en principe sur la situation telle qu'elle a été déclarée par le chômeur.

Lorsque l'ONEm constate qu'un chômeur cohabite avec une ou plusieurs personnes dont la présence sous le même toit n'a pas été déclarée, il faut que le chômeur démontre qu'il doit néanmoins être considéré comme isolé du fait qu'il n'a pas de ménage commun avec ces individus.

Les instructions réglementaires de l'ONEm prévoient que, lorsque l'intéressé s'occupe de son propre ménage sans partager des frais avec les autres habitants et sans qu'il ait l'intention de cohabiter avec des compagnons d'infortune...

De **voorzitter**: Mijnheer de minister, men vestigt er de aandacht op dat u al antwoordt op de volgende vraag.

**08.03 Zoé Genot** (ECOLO): Ja, dat is de volgende vraag.

Le **président**: Madame Genot, vous pouvez répliquer à la réponse du ministre.

**08.04 Zoé Genot** (ECOLO): Monsieur le président, j'entends les réponses du ministre. Il n'y a pas beaucoup d'éléments nouveaux puisque, entre-temps, j'ai aussi pu découvrir le rapport de l'ONEm.

J'avoue être particulièrement choquée par sa première réponse. Il affirme qu'il est logique de constater un plus grand nombre d'exclusions. Pour moi, ce ne l'est pas. Selon moi, un ministre ayant la fibre sociale doit avoir comme objectifs d'augmenter le nombre de gens au travail, d'assurer des allocations décentes, d'accroître le nombre de personnes en formation et non le nombre d'exclus!

En outre, il indique ne pas savoir ce que sont devenus ces gens, qu'une étude sera réalisée et que nous

pourrons disposer des informations l'année prochaine. C'est particulièrement cynique et inquiétant, surtout quand on voit qui sont les exclus. Il s'agit de personnes des trois catégories, aussi bien des chefs de famille, des personnes seules avec enfants, des cohabitants ou des isolés. Ces gens ont réellement besoin de ces allocations. Ce n'est pas du luxe.

Monsieur le ministre, je sais que votre collègue des Pensions parle du fait que les pensionnés ne sont pas là pour partir en vacances. Les chômeurs ne partent pas en vacances, ils essaient juste de survivre! La légèreté du ministre m'inquiète.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. On constate un nombre important d'exclusions pas seulement à la suite du deuxième ou troisième entretien mais aussi en fonction des non-présentations. On peut également constater les exclusions intervenant à la suite de litiges. Dans l'ensemble, le nombre d'exclusions a terriblement augmenté sous ce gouvernement. Il s'agit d'un échec en la matière.

En ce qui concerne les femmes, vous appréciez le fait qu'un plus grand nombre d'entre elles décident, pour des raisons familiales, de ne plus être chômeuses et de s'écarter du système. Ce phénomène ne me paraît pas particulièrement rassurant ni intéressant. Cela me paraît surtout refléter la situation de nombreuses femmes qui ne trouvent pas une solution de garde pour être disponibles sur le marché de l'emploi. Les sanctionner en leur donnant des allocations de 10 euros par jour n'est pas, selon moi, la solution idéale. Au bout du compte, ce sont les enfants qui en pâtissent.

Par ailleurs, vous indiquez qu'on verra l'année prochaine les emplois créés. C'est tout de même embêtant. L'IRES donne certaines conclusions et vous affirmez ne rien pouvoir en faire car elles sont basées sur les lettres. Pourquoi alors le SPF Emploi commande-t-il des études dont il ne sait rien faire?

Quelle est l'utilité de commander des études dont on ne peut rien faire, dont vous dites vous-même qu'elles ne sont pas intéressantes parce qu'elles ont été commandées trop tôt, à un stade où il n'y avait pas encore moyen de tirer des conclusions? Cette manière de gérer les deniers publics suscite des questions.

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

**09** Question de Mme Zoé Genot au ministre de l'Emploi sur "la pénalisation de la colocation par des chômeurs" (n° 14974)

**09** Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de minister van Werk over "het bestraffen van het gezamenlijk huren van een woonst door werklozen" (nr. 14974)

**09.01** Zoé Genot (ECOLO): Monsieur le président, je vais poser ma question en faisant comme si je n'avais pas encore entendu la réponse que le ministre a partiellement donnée voici quelques instants.

L'accroissement des loyers dans certaines grandes villes est tel que pour pouvoir se loger décemment sans sacrifier d'autres besoins, la colocation apparaît comme une alternative de plus en plus répandue dans notre pays, à l'instar de ce qui se passe à l'étranger. Ce choix peut être dicté par l'émergence d'une nouvelle culture urbaine mais aussi par la nécessité. Dans l'état actuel des règlements, l'ONEm ne permet que très difficilement à des allocataires d'y recourir. Un coup de fil à l'administration nous apprend que pour garder ses pleins droits aux allocations sans passer au statut de cohabitant moins avantageux financièrement, le bien partagé doit disposer d'autant de salles de bains et de cuisines qu'il y a de locataires.

Autant dire que l'ONEm n'entend pas permettre à des demandeurs d'emploi indemnisés de se tourner vers la colocation pour pouvoir continuer à vivre dignement. Cette situation permet d'ailleurs à des marchands de boîtes aux lettres de prospérer et de proposer ouvertement leurs services via des annonces. Les colocataires doivent donc rétrocéder une partie de leur maigre revenu en faisant appel à un système qui s'apparente à du racket et se mettent volontairement en situation d'infraction. Si ce n'est pas le cas, ils doivent sacrifier leur revenu pour se loger.

Monsieur le ministre, combien de gens ont-ils été sanctionnés en 2006 pour s'être déclarés chômeurs isolés, mais ont finalement été considérés comme cohabitants?

Une solution serait évidemment de considérer la colocation comme une solution alternative au vu du prix exorbitant des loyers et de la faiblesse des montants des allocations de chômage. Monsieur le ministre,

envisagez-vous de permettre la colocation avec maintien des droits au taux isolé?

Quand des loueurs de boîtes aux lettres sont détectés, l'ONEm sanctionne les allocataires pour qui il a été prouvé qu'ils ont donné une adresse fictive. Des propriétaires véreux s'enrichissent en exploitant la misère et le système de l'ONEm. Les propriétaires qui louent ces boîtes aux lettres font-ils l'objet de plaintes de l'ONEm?

Nous savons qu'en Région bruxelloise, à l'heure actuelle, la location d'un kot - autrement dit, juste une chambre -, coûte 350 euros. Il est impossible pour ceux et celles qui disposent d'une allocation d'isolé de base de louer un appartement, même tout petit, et insalubre, dans cette zone. Avez-vous l'intention de prendre des mesures afin de permettre à certaines personnes de partager un appartement?

**09.02 Peter Vanvelthoven**, ministre: Comme je l'ai déjà dit, le nombre total des sanctions à la suite d'une déclaration de situation familiale incorrecte se décompose pour 2006 de la manière suivante:

- 1.324 sanctions sans délai;
- 169 sanctions avec délai partiel;
- 84 sanctions avec délai complet.

Nous ne disposons pas de données spécifiques pour les sanctions imposées à des isolés.

Selon la réglementation du chômage, un cohabitant est en principe une personne qui vit avec une ou plusieurs personnes sous le même toit et avec qui elle règle les affaires ménagères principalement de manière collective. Afin de déterminer la catégorie familiale à laquelle appartient un chômeur, l'ONEm s'appuie en principe sur la situation telle qu'elle a été déclarée par l'intéressé.

Lorsque l'ONEm constate qu'un chômeur cohabite avec une ou plusieurs personnes dont il n'a pas déclaré la présence sous le même toit, il lui faut démontrer qu'il doit quand même être considéré comme isolé du fait qu'il ne partage pas de ménage commun avec ces personnes.

Les instructions réglementaires de l'ONEm prévoient que lorsque l'intéressé s'occupe de son propre ménage sans partager de frais avec les autres habitants et sans qu'il ait l'intention de cohabiter avec des compagnons d'infortune, même s'il existe des installations communes - sanitaires ou cuisine -, il n'est pas considéré comme cohabitant mais bien en qualité d'isolé logeant dans une chambre. En revanche, si plusieurs personnes résident dans la même habitation et cotisent pour le loyer, les équipements d'utilité publique, les impôts communaux, la télédistribution, et s'occupent en commun du ménage, il s'agit bien de cohabitation.

Consécutivement à une modification légale, l'ONEm n'effectue plus depuis quelques années de visites à domicile pour vérifier la situation familiale des chômeurs. La constatation de la résidence principale et la surveillance de son inscription en tant que telle, ainsi que la surveillance des bâtiments où le logement permanent n'est pas autorisé pour une raison ou une autre, relèvent en premier lieu de la responsabilité de l'autorité communale.

**09.03 Zoé Genot** (ECOLO): Monsieur le ministre, une partie de votre réponse me semble intéressante. Vous dites que des personnes qui occupent un logement sans partager l'ensemble des frais pourraient être considérées comme isolées, même si une partie des installations sont communes. Ensuite, vous dites que ces personnes ne peuvent se partager les charges. Or, fatalement, dans un appartement, on partage l'eau, le gaz, etc. Votre réponse me paraît donc peu claire et en contradiction totale avec ce que l'ONEm répond quand on lui pose la question.

En effet, lorsque nous avons interrogé l'ONEm au sujet d'une cohabitation possible, il nous a été répondu qu'on ne peut se déclarer isolé que si les sanitaires sont distincts. Monsieur le ministre, je vous enjoins vraiment à clarifier la situation au niveau de l'ONEm pour permettre cette cohabitation.

Actuellement, les loyers dans les grandes villes sont inabordables avec une allocation. Cela serait un bol d'oxygène non négligeable pour toute une série d'allocataires sociaux qui, à l'heure actuelle, ne s'en sortent pas car, aujourd'hui, vivre avec 560 euros à Bruxelles, c'est infaisable!

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

De **voorzitter**: Collega's, daarmee zijn wij aan het einde van onze lange reeks van vragen gekomen. De vragen die niet werden gesteld, zullen op vraag van de indieners worden uitgesteld naar een latere datum.

*De behandeling van de vragen en interpellaties eindigt om 11.33 uur.*

*Le développement des questions et interpellations se termine à 11.33 heures.*