

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 février 2014

**“Monitoring socio-économique 2013” du
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
et du Centre pour l’égalité des chances et la
lutte contre le racisme**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Meryame KITIR**

SOMMAIRE

Pages

I. Présentation du rapport “Monitoring socio-économique 2013”	3
II. Échange de vues.....	3

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 februari 2014

**Rapport “socio-economische monitoring
2013” van de FOD Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum
voor Gelijkheid van Kansen en voor
Racismebestrijding**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Meryame KITIR**

INHOUD

Blz.

I. Voorstelling van het verslag “Socio-economische monitoring 2013”	3
II. Gedachtewisseling	3

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Marie-Claire Lambert

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Siegfried Bracke, Zuhail Demir, Bert Maertens, Nadia Sminate
PS	Jean-Marc Delizée, Marie-Claire Lambert, Vincent Sampaoli, Bruno Van Grootenbrulle
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
MR	David Clarinval, Valérie De Bue
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Zoé Genot
Open Vld	Mathias De Clercq
VB	Guy D'haeseleer
cdH	Catherine Fonck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Karolien Grosemans, Miranda Van Eetvelde, Reinilde Van Moer
Franco Seminara, Özlem Özen
Sonja Becq, Gerald Kindermans, Bercy Slegers
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Valérie Warzée-Caverenne
Hans Bonte, Rosaline Mouton
Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet
Carina Van Cauter, Lieve Wierinck
Rita De Bont, Barbara Pas
Benoît Drèze, Jeanne Nyanga-Lumbala

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedeker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Compte Rendu Analytique	CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

MESDAMES, MESSIEURS,

Lors de sa réunion du 28 janvier 2014, votre commission a assisté à la présentation du rapport “Monitoring socio-économique 2013” faite par les représentants du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Cette présentation a été suivie d'un échange de vues.

L'ensemble du rapport peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.diversiteit.be/monitoring-socio-économique>.

I. — PRÉSENTATION DU RAPPORT “MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE 2013”

Les orateurs suivants ont commenté le rapport “Monitoring socio-économique 2013”:

— M. Tom Bevers et Mme Valérie Gilbert (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale);

— MM. Jozef De Witte et Michel Vanderkam (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme).

Leur présentation est publiée sur le site de la Chambre en annexe au présent rapport.

II. — ÉCHANGE DE VUES

A. Interventions des membres

Mme Zuhal Demir (N-VA) souligne l'intérêt du rapport, qui fournit un tableau statistique détaillé de la situation des personnes d'origine étrangère sur le plan socio-économique. Mais, à l'heure où l'on célèbre les 50 ans de l'immigration turque en Belgique et ailleurs, force est de constater, sur la base des indications fournies par ce tableau, que la situation est loin d'être réjouissante. Si on ajoute qu'à côté de ces données relatives à l'emploi, la situation n'est guère reluisante en ce qui concerne l'enseignement et le logement, on peut s'interroger sur les perspectives d'avenir des personnes issues de l'immigration.

Ceci pose évidemment la question des raisons de cet état de fait? Aux yeux de l'intervenante, les causes sont multiples et complexes, et il ne serait pas avisé de les imputer uniquement à la “discrimination” ou aux “préjugés”, même si ces facteurs existent par ailleurs.

DAMES EN HEREN,

In haar vergadering van 28 januari 2014 hebben vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding het verslag “Socio-economische monitoring 2013” aan de commissie voorgesteld. Na die voorstelling volgde een gedachtewisseling.

Het volledige verslag kan worden geraadpleegd onder de volgende link: <http://www.diversiteit.be/socio-economische-monitoring>.

I. — VOORSTELLING VAN HET VERSLAG “SOCIO-ECONOMISCHE MONITORING 2013”

De volgende sprekers gaven toelichting bij het verslag “Socio-economische monitoring 2013”:

— de heer Tom Bevers en mevrouw Valérie Gilbert (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg);

— de heren Jozef De Witte en Michel Vanderkam (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding).

Hun presentatie wordt als bijlage bij voorliggend verslag op de website van de Kamer gepubliceerd.

II. — GEDACHTEWISSELING

A. Betogen van de leden

Mevrouw Zuhal Demir (N-VA) onderstreept het belang van het rapport, dat de socio-economische situatie van mensen van vreemde origine gedetailleerd in cijfers vat. Dezer dagen is het dan wel vijftig jaar geleden dat de Turkse migratie naar België en elders op gang kwam, uit de indicatoren van de tabel valt af te leiden dat de situatie allerminst tot tevredenheid stemt. Niet alleen op de arbeidsmarkt is de situatie ongunstig, maar met het onderwijs en de huisvesting is het amper beter gesteld, wat de vraag doet rijzen welke toekomstperspectieven immigranten hebben.

De eerste vraag is echter waarom dat zo is. Volgens de spreker zijn de oorzaken talrijk en ingewikkeld en kunnen ze bovendien niet uitsluitend op het conto worden geschreven van “discriminatie” of “vooroordelen”, al spelen die allicht soms een rol.

L'intervenante estime pour sa part qu'un facteur explicatif essentiel, et trop peu mis en avant, réside dans la politique d'asile et d'immigration trop laxiste qui a été menée ces dernières années dans notre pays:

- avec la *snelbelgwet*, on a donné la nationalité belge à des personnes ne parlant aucune des langues nationales, ce qui n'est guère de nature à faciliter leur insertion sur le marché du travail;

- on a introduit avec beaucoup de retard et non sans difficultés l'obligation d'*inburgering*, qui a longtemps été un sujet tabou en Belgique alors qu'aux Pays-Bas cette politique a fait ses preuves pendant des années;

- le regroupement familial a pour conséquence l'arrivée de nouveaux immigrants qui ne sont pas nécessairement formés et qualifiés pour s'insérer sur notre marché du travail.

On attribue par ailleurs à certaines rigidités du marché du travail en Belgique, caractérisé par une faible mobilité, les difficultés des nouveaux arrivants à percer, mais on peut se demander ce qu'il conviendrait concrètement de faire: accroître la flexibilité nuirait en effet au plus grand nombre. Par ailleurs, certaines réformes récentes allant dans le sens de plus de flexibilité, comme la suppression de la période d'essai dans les contrats de travail, pourraient nuire à l'insertion des travailleurs issus de l'immigration: en supprimant la période d'essai, qui était de nature à favoriser la "prise de risque" par les employeurs au moment de l'embauche, on incite ces derniers à adopter une politique d'embauche plus prudente, au détriment des candidats présentant des profils atypiques, dont ceux issus de l'immigration.

Ce sont d'autres réformes dont on aurait besoin pour favoriser l'emploi, comme par exemple une limitation accrue dans le temps des allocations de chômage. Un rapport récent de l'OCDE indique que le taux d'emploi en Australie des personnes d'origine turque est comparable à celui des *natives*, à rebours de ce qu'on observe en Belgique, et impute cette différence au régime trop généreux de l'assurance chômage dans notre pays. Curieusement, ce genre de recommandations n'apparaît pas dans le présent "monitoring socio-économique".

La technique des CV anonymes est une fausse solution, dans la mesure où elle ne fait que retarder le moment de la rencontre entre l'employeur et le postulant. Certains pays qui ont introduit le CV anonyme semblent d'ailleurs faire marche arrière sur ce plan.

De spreekster is van mening dat een belangrijke verklaring, waarop te weinig de aandacht wordt gevestigd, schuilt in het te lakse asiel- en migratiebeleid dat de voorbije jaren in België is gevoerd:

- met de "snel-Belgwet" werd de Belgische nationaliteit verleend aan mensen die geen enkele landstaal spreken, wat hun integratie op de arbeidsmarkt niet bevordert;

- de inburgeringsplicht heeft veel te lang op zich laten wachten en is bovendien met heel wat moeilijkheden gepaard gegaan; terwijl die beleidsmaatregel in Nederland al jaren zijn nut had bewezen, is hij in België lang doodgezwegen;

- als gevolg van de gezinshereniging stromen nieuwe migranten in, die niet noodzakelijk over de passende opleidingen en kwalificaties beschikken om een baan te vinden.

Overigens wordt de starheid die de Belgische arbeidsmarkt op bepaalde vlakken kenmerkt, met bijvoorbeeld een lage mobiliteit, aangehaald als verklaring waarom nieuwkomers maar moeizaam aan een job geraken. De vraag rijst echter wat dan concreet moet gebeuren, aangezien méér flexibiliteit in het nadeel is van een grotere groep mensen. Bovendien zouden sommige recente hervormingen met het oog op méér flexibiliteit, zoals de afschaffing van de proefperiode in de arbeidsovereenkomsten, haaks kunnen staan op de inschakeling van immigranten op de arbeidsmarkt: door komaf te maken met de proefperiode, die de werkgevers ertoe aanzette risico's te nemen bij de indienstneming, worden diezelfde werkgevers nu aangespoord tot een voorzigtiger wervingsbeleid, wat ten koste gaat van de kandidaten met een atypisch profiel, zoals immigranten.

Om de werkgelegenheid te bevorderen, zijn andere hervormingen noodzakelijk, zoals een grotere beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen. Uit een recent rapport van de OESO blijkt dat in Australië de werkgelegenheidsgraad van personen van Turkse oorsprong vergelijkbaar is met de werkgelegenheidsgraad van de *natives*; het tegenovergestelde doet zich voor in België, wat volgens het rapport te verklaren is door onze al te gulle werkloosheidsreglementering. Vreemd genoeg komt een dergelijke aanbeveling niet voor in deze socio-economische monitoring.

Anoniem solliciteren is een schijnoplossing, aangezien de ontmoeting tussen werkgever en sollicitant gewoon even wordt uitgesteld. Overigens lijken sommige landen waar anoniem solliciteren werd ingevoerd, op hun stappen terug te keren.

L'avis des partenaires sociaux sur la question devrait être demandé, dans les différentes instances où ils se réunissent (Conseil national du travail, Conseil supérieur de l'Emploi, conseils économiques et sociaux régionaux).

Par ailleurs, il semble que les chiffres de l'emploi auprès des personnes d'origine étrangère soient nettement meilleurs en Flandre, qu'à Bruxelles ou en Wallonie. Comment peut-on expliquer cette différence?

Enfin, en guise de conclusion l'intervenante estime qu'on s'interroge fort peu sur les responsabilités des immigrants et des générations issues de l'immigration concernant leur situation peu reluisante sur le marché de l'emploi. Certes, il appartient aux autorités publiques d'augmenter les chances d'insertion de ce public sur ce marché, mais on est en droit de s'attendre à plus de réactivité de la part des principaux intéressés.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) estime qu'il était nécessaire de disposer d'un bon instrument de mesure pour éclairer les débats sur la question de l'insertion des personnes issues de l'immigration et évaluer les politiques publiques dans ce domaine. Le monitoring socio-économique présenté va incontestablement dans le bon sens, et l'intervenante souhaiterait savoir s'il peut, en l'état, être utilisé à cette fin?

Au niveau du constat, il ressort que les chiffres sont particulièrement mauvais, ce que confirment d'ailleurs les classements établis au niveau international: la Belgique se situe dans le bas du classement en ce qui concerne l'insertion sur le marché du travail des personnes d'origine étrangère, y compris en ce qui concerne les immigrés des 2^e et 3^e générations.

Y aurait-il davantage de discrimination en Belgique qu'ailleurs? Quelles sont sinon les causes de cette participation disproportionnée sur le marché du travail?

La formation à laquelle appartient l'intervenante souhaite qu'on aille encore plus loin dans les politiques d'intégration, tout en continuant à affiner le monitoring socio-économique, pour combler certaines lacunes statistiques qui subsistent encore (par exemple en ce qui concerne la variable du diplôme obtenu). Il faut approfondir les actions auprès des employeurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, ce dernier devant en outre jouer un rôle de modèle en la matière: pourquoi seule la Région flamande et quelques pouvoirs locaux (Anvers, par exemple, où on est passé en 20 ans de quasi rien à près de 11 % d'agents issus de l'immigration) se sont-ils fixés des objectifs chiffrés d'engagement au sein de leur personnel de personnes

Men zou dienaangaande het advies moeten inwinnen van de sociale partners, in hun verschillende overlegfora (Nationale Arbeidsraad, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, gewestelijke sociaal-economische raden).

Voorts blijkt dat de werkgelegenheidsgraad bij personen van buitenlandse origine opmerkelijk beter is in Vlaanderen dan in Brussel en Wallonië. Hoe kan dit verschil worden verklaard?

Tot slot merkt de spreker op dat heel weinig vragen worden gesteld bij de verantwoordelijkheid van de migranten of mensen met een migratieachtergrond met betrekking tot hun moeilijke situatie op de arbeidsmarkt. Het is uiteraard de taak van de overheid om de kansen van die doelgroep op werk te vergroten, maar er mag van hen zelf terecht een grotere participatie worden verwacht.

Volgens *mevrouw Nahima Lanjri (CD&V)* was het noodzakelijk over een degelijk meetinstrument te beschikken om het debat over de inschakeling van mensen met een migratieachtergrond met kennis van zaken te kunnen voeren en de beleidslijnen terzake te evalueren. De voorgestelde "socio-economische monitoring" is ongetwijfeld een stap in de goede richting; de spreker wil graag weten of de monitoring, in de huidige vorm, daarvoor kan worden gebruikt?

Vastgesteld wordt dat ons land bijzonder slecht scoort, wat trouwens ook wordt bevestigd door de internationale rangschikking: België staat onderaan de lijst wat de inschakeling van personen van vreemde origine op de arbeidsmarkt betreft; dat geldt ook in verband met de migranten van de tweede of de derde generatie.

Zou er in België meer discriminatie bestaan dan elders? Hoe valt die onevenredige arbeids-marktparticipatie anders te verklaren?

De partij waartoe de spreker behoort, wenst dat nog meer werk wordt gemaakt van het integratiebeleid en dat tegelijk de "socio-economische monitoring" verfijnd wordt, zodat nog bestaande statistische leemten (bijvoorbeeld wat het behaalde diploma betreft) worden weggewerkt. Er moet meer actie worden ondernomen ten aanzien van de werkgevers, dus de privéwerkgevers én de overheid wanneer die als werkgever optreedt. De overheid moet terzake overigens een voorbeeldfunctie vervullen: waarom zijn er alleen streefcijfers voor de indienstneming van migranten bij het Vlaamse Gewest en bij enkele lokale besturen (zoals Antwerpen, waar men in twintig jaar tijd van praktisch 0 naar 11 % personeelsleden met een migratieachtergrond is geëvolueerd)? De

issues de l'immigration? L'intervenante insiste pour qu'on ne confonde pas "objectifs chiffrés" et politique de quotas, et rejette clairement l'idée de cette dernière, car les quotas tendent à dévaloriser les personnes qui en bénéficient et ne tiennent pas compte des capacités réelles des candidats. Par ailleurs, il doit s'agir d'objectifs chiffrés "intelligents", qui tiennent compte des réalités locales (la situation n'est pas la même en Flandre occidentale et à Bruxelles, par exemple), du niveau de qualification, du secteur économique,...

Un autre outil insuffisamment employé est celui des marchés publics et des clauses sociales dans lesdits marchés: pourquoi ne pas intégrer dans ces clauses sociales des critères récompensant les entreprises qui favorisent la diversité?

Au-delà du marché du travail, c'est toute la question de l'intégration qui doit être abordée. En réponse à l'intervention précédente, l'oratrice tient à préciser qu'il est faux de dire que les frontières seraient complètement ouvertes en Belgique ou que la politique d'asile et d'immigration serait trop laxiste: à part pour les demandeurs d'asile — que la Belgique est tenue d'accueillir en vertu de ses obligations internationales — et pour les personnes répondant aux conditions du regroupement familial — qui est un droit élémentaire et dont les conditions ont d'ailleurs été durcies ces dernières années, notamment en vue de faire en sorte que les nouveaux entrants puissent s'insérer sur le marché du travail —, l'accès au territoire est drastiquement limité. Les chiffres indiquent d'ailleurs clairement une baisse des entrées sur le territoire ces dernières années.

Le défi qui se pose est clairement celui de l'intégration des immigrés présents sur le territoire, et plus encore de ceux de la 2^{ème} ou 3^{ème} génération, et cette mission relève aussi bien des compétences de l'État fédéral que des Régions ou des Communautés. Ces dernières sont en effet compétentes en matière d'enseignement, lequel est tout à la fois un levier important d'intégration et un des plus gros points noirs dans ce domaine: l'insertion insuffisante sur le marché du travail résulte en partie d'un manque de qualifications et d'une démotivation qui trouvent leur source dans les carences de notre enseignement. On observe en effet que la participation disproportionnée sur le marché du travail traverse les générations, et seule une meilleure approche au niveau de la formation initiale est susceptible de briser ce cercle vicieux.

Quelles sont les politiques menées dans les différentes Régions et au niveau fédéral en ce qui concerne la diversité? On sait que la Flandre a réalisé d'importants efforts ces dernières années, qu'en est-il des autres entités? Qu'en est-il en particulier de la Région bruxelloise,

spreker benadrukt dat "streefcijfers" niet mag worden verward met "quotabeleid"; ze is een tegenstander van dat laatste, omdat quota de personen die op die manier in dienst zijn genomen, in hun waarde aantasten en geen rekening houden met de werkelijke capaciteiten van de kandidaten. Bovendien moet worden ingezet op "slimme" streefcijfers, die oog hebben voor de lokale realiteit (de situatie is bijvoorbeeld niet hetzelfde in West-Vlaanderen en Brussel), het scholingsniveau, de economische sector enzovoort.

Een ander hulpmiddel dat onvoldoende wordt benut, zijn de overheidsopdrachten en meer bepaald de sociale clausules in die opdrachten: kunnen in die sociale clausules geen criteria worden opgenomen waarbij bedrijven die diversiteit aanmoedigen, worden beloond?

Los van de arbeidsmarkt moet aandacht worden besteed aan de integratie in al haar facetten. Als reactie op de vorige spreker, merkt mevrouw Lanjri op dat het fout is te beweren dat België zijn grenzen volledig heeft opengesteld, of dat het asiel- en migratiebeleid te laks zou zijn: voor de toegang tot het grondgebied gelden voortaan strenge regels, behalve voor asielzoekers — die ons land verplicht is op te nemen ingevolge internationale verbintenissen — en voor de personen die voldoen aan de voorwaarden voor gezinshereniging, wat een elementair recht is en waarvoor de criteria de voorbije jaren trouwens strenger zijn gemaakt, onder meer om ervoor te zorgen dat de nieuwkomers op de arbeidsmarkt kunnen worden ingeschakeld. De cijfers tonen trouwens duidelijk aan dat het aantal nieuwkomers de voorbije jaren gedaald is.

Het lijkt geen twijfel, dé uitdaging die ons te wachten staat, is de integratie van de migranten in ons land, en vooral die van de tweede of derde generatie; die taak komt zowel de federale overheid als de gewesten en gemeenschappen toe. Die laatste zijn immers bevoegd voor onderwijs, dat een belangrijke integratiehefboom is. Tegelijk is het onderwijs echter ook een van de grootste pijnpunten terzake: dat de migranten ondermaats aanwezig zijn op de arbeidsmarkt, is deels te wijten aan het gebrek aan kwalificaties en aan demotivering, die op hun beurt voortvloeien uit de tekortkomingen van ons onderwijs. Er wordt immers vastgesteld dat de onevenredige deelname van migranten aan de arbeidsmarkt een generatieoverschrijdend verschijnsel is; die vicieuze cirkel kan alleen worden doorbroken door de initiële opleiding beter aan te pakken.

Welk diversiteitsbeleid voeren de verschillende gewesten en de federale overheid? Het is bekend dat Vlaanderen de jongste jaren grote inspanningen op dat vlak heeft gedaan. Hoe staat het met de andere entiteiten? Hoe is het daarmee in het bijzonder in het

qui se trouve dans un cas de figure spécifique, avec une importante population d'origine étrangère (UE et hors UE) sur son territoire et un marché du travail dual?

La lutte contre les discriminations, directes, indirectes et inconscientes, doit se poursuivre. À cette fin, on doit affiner les procédures, généraliser les CV anonymes, même si l'écueil de la "deuxième phase" (le contact visuel entre l'employeur et le candidat) sera toujours présent.

Une autre pierre d'achoppement est l'*inburgering*, qui est trop longtemps restée un sujet tabou. Mais l'outil est aujourd'hui en place et devrait donner des résultats sur le long terme, à condition toutefois d'y consacrer suffisamment de moyens: cela ne sert à rien de rendre l'apprentissage des langues nationales obligatoires si, dans le même temps, il n'y a pas de cours organisés en suffisance.

Mme Lieve Wierinck (*Open Vld*) comprend bien l'objectif visant à briser le cercle vicieux de la participation disproportionnée sur le marché du travail des immigrés des 2ème et 3ème générations. Elle se demande toutefois si une comparaison a été menée avec les Belges non-issus de l'immigration qui se trouvent dans des conditions sociales et économiques semblables à celles de la moyenne des immigrés, en termes de qualification, d'emploi, de logement,... Il est certes nécessaire de penser à un meilleur accueil des personnes d'origine étrangère, notamment au niveau de l'enseignement, mais sans pour autant négliger d'autres publics tout autant défavorisés.

Une autre remarque peut être faite concernant l'emploi dans le secteur public: on y observe également une moindre participation des personnes d'origine étrangère, alors que les procédures de recrutement et d'examens garantissent en principe un égal accès à tous. Comment les auteurs de l'étude expliquent-ils ce paradoxe?

De même, la sous-représentation des femmes sur le marché de l'emploi dans certaines populations immigrées est un phénomène inquiétant. L'explication n'étant pas seulement d'ordre social et économique, doit-on y voir un effet de la religion ou de certaines pratiques culturelles?

Enfin l'intervenante estime qu'un travail remarquable a été mené ces dernières années en matière d'immigration et d'asile: l'*inburgering* est devenu une

Brussels Hoofdstedelijk Gewest gesteld? Dit gewest vormt immers een specifiek geval; er leven immers veel burgers van buitenlandse herkomst (zowel van binnen de EU als van daarbuiten) en de arbeidsmarkt vertoont er een duale structuur.

De strijd tegen zowel directe, indirecte als onbewuste discriminatie moet worden voortgezet. Daartoe moeten de procedures worden verfijnd en de anonieme cv's worden veralgemeend, ook al kan niet worden voorkomen dat de sollicitant nog altijd de klip van de "tweede fase" (visueel contact tussen de werkgever en de kandidaat) moet nemen.

Een ander struikelblok is de inburgering, een onderwerp dat al te lang een taboe is gebleven. Nu is echter in een instrument voorzien dat langetermijnresultaten zou moeten opleveren, op voorwaarde dat daarvoor voldoende middelen worden uitgetrokken: het is immers zinloos mensen te verplichten een landstaal te leren als tegelijk het aanbod aan taalcursussen ondermaats is.

Mevrouw Lieve Wierinck (*Open Vld*) begrijpt wel degelijk dat wordt beoogd de vicieuze cirkel van de onevenredige participatie van de migranten van de tweede en de derde generatie aan de arbeidsmarkt te doorbreken. Zij vraagt zich echter af of die groep werd vergeleken met de autochtone Belgen die zich met betrekking tot kwalificaties, werk, huisvesting enzovoort in gelijkaardige sociale en economische omstandigheden bevinden als de gemiddelde migrant. Men moet zich weliswaar beraden over een beter onthaal van de personen van vreemde herkomst, met name wat het onderwijs betreft, maar men mag daarom nog geen andere, even kansarme bevolkingsgroepen verwaarlozen.

Met betrekking tot het werken in de openbare sector kan nog een andere opmerking worden gemaakt: ook daar zijn minder personen van vreemde herkomst aan de slag, hoewel de wervings- en de selectieprocedures in beginsel voor iedereen even toegankelijk zijn. Hoe kan die tegenstelling volgens de onderzoekers worden verklaard?

Tevens is het onrustwekkend dat vrouwen van bepaalde allochtone bevolkingsgroepen ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Aangezien dit niet louter door sociale en economische factoren kan worden verklaard, rijst de vraag of de godsdienst dan wel bepaalde culturele gebruiken daaraan ten grondslag kunnen liggen.

Tot slot vindt de spreker dat er de afgelopen jaren inzake immigratie en asiel opmerkelijk werk is verricht: de inburgering is een feit, en de asielcijfers dalen dankzij

réalité, et les chiffres de l'asile sont en baisse grâce à l'approche à la fois ferme et humaine de la secrétaire d'État Maggie De Block.

Mme Meryame Kitir (sp.a) se réjouit qu'on dispose enfin d'un instrument et de chiffres fiables pour évaluer les politiques publiques en matière d'intégration (par le travail) des personnes issues de l'immigration. La présentation du rapport confirme cependant ce que l'on savait déjà: les données contenues dans le rapport sont décevantes, mais pas surprenantes, et montrent l'ampleur de l'échec en la matière, dont les responsabilités sont évidemment partagées.

Si les discriminations sont bel et bien présentes, l'influence de l'environnement, et notamment l'impossibilité pour de nombreux parents issus de l'immigration, eux-mêmes peu qualifiés, d'apporter un soutien efficace à la scolarité de leurs enfants, est décisive: et l'absence de perspectives d'avenir en devient un facteur de démotivation dès le stade de l'enseignement.

Face au constat sévère dressé par le rapport, l'intervenante ne croit pas aux solutions faciles: ainsi, l'idée, formulée par une intervenante précédente, que le problème pourrait être résolu en limitant davantage dans le temps le bénéfice des allocations de chômage est erronée: en présence d'un public déjà largement précarisé (le risque de pauvreté a augmenté de près de 50 % chez les allochtones, pour 15 % chez les Belges) on ne ferait rien d'autre que déplacer le problème de l'assurance chômage vers les CPAS. Or, l'activation et la recherche d'un emploi sont plus efficaces quand on est inscrit au chômage que quand on est bénéficiaire du revenu d'insertion sociale.

On ne peut en tout cas reprocher à l'État fédéral de ne rien faire; cette étude, qui permettra d'affiner les politiques publiques à tous les niveaux de pouvoir, y compris au niveau régional, est une initiative fédérale. L'émancipation sociale, qui passe notamment par une plus grande insertion dans le marché du travail, nécessite un effort de longue haleine, qui comporte de nombreuses facettes: il faudra en effet régler des questions relatives à l'accueil de l'enfance, à l'éducation et à l'enseignement,... Certains facteurs culturels peuvent également entrer en ligne de compte, ce qui explique la faible participation des femmes, au sein de certains groupes, sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux ont également un rôle à jouer, et le Conseil national du travail va devoir examiner un certain nombre de pistes, comme par exemple le CV anonyme.

de zowel vastberaden als menselijke aanpak van staatssecretaris Maggie De Block.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) verheugt er zich over dat men eindelijk beschikt over een instrument en betrouwbare cijfers om het overheidsbeleid inzake de integratie (via werk) van de immigranten te evalueren. Het rapport bevestigt evenwel wat men al wist: de erin vervatte gegevens zijn teleurstellend maar niet verrassend, en zij tonen aan hoezeer het beleid op dat vlak heeft gefaald — met uiteraard gedeelde verantwoordelijkheden.

Er is weliswaar duidelijk discriminatie, maar de invloed van de omgeving, en vooral het onvermogen van veel geïmmigreerde ouders — die zelf ongeschoold zijn — om effectieve ondersteuning te bieden bij het onderwijs van hun kinderen, is doorslaggevend: het gebrek aan toekomstperspectief wordt aldus een factor van demotivering, al van in de onderwijsfase.

Gelet op de ernstige vaststellingen in het rapport gelooft de spreker niet in eenvoudige oplossingen: zo valt bijvoorbeeld geen heil te verwachten van het idee van een vorige spreker dat het probleem kan worden opgelost door de werkloosheidsuitkeringen verder in de tijd te beperken: met een al ruim bestaansonzeker publiek (de kans op armoede is bij de allochtonen gestegen met bijna 50 %, tegenover 15 % bij de Belgen) zou men niets anders doen dan het probleem verschuiven van de werkloosheidsverzekering naar de OCMW's. Activering en het zoeken van werk zijn echter doeltreffender wanneer men als werkloze is geregistreerd dan wanneer men leefloontrekker is.

Men kan de Federale Staat in elk geval niet verwijten dat hij niets doet; deze studie, waarmee men het overheidsbeleid op alle bestuursniveaus — ook het gewestelijke — zal kunnen verfijnen is een federaal initiatief. Maatschappelijke emancipatie, die vooral verloopt via een grotere integratie op de arbeidsmarkt, vergt een langetermijninspanning met vele facetten: men zal immers vraagstukken moeten regelen met betrekking tot kinderopvang, opvoeding en onderwijs enzovoort. Culturele factoren kunnen ook spelen, wat in bepaalde groepen een verklaring biedt voor de lage participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De sociale partners hebben ook een rol te spelen, en de Nationale Arbeidsraad zal een aantal denksporen moeten onderzoeken, zoals het anonieme cv.

B. Réponses des invités

M. Jozef De Witte souhaite limiter la portée du débat à la compétence fédérale dans le domaine des affaires sociales. C'est pourquoi il se focalise, dans ses réponses, sur la politique du marché de l'emploi et préfère ne pas aborder, sur le fond, des thématiques telles que la politique migratoire et la politique d'intégration, qui doivent être traitées par d'autres instances que la commission des Affaires sociales de la Chambre. Néanmoins, l'orateur dissipe préalablement quelques malentendus sur la politique migratoire:

— contrairement à ce que d'aucuns prétendent, la Belgique n'a jamais procédé à une régularisation collective: notre pays s'est toujours limité à des régularisations individuelles;

— de même, contrairement à ce qui est souvent admis, le droit au regroupement familial n'a pas donné lieu à un afflux massif de migrants: chaque personne régularisée n'a, en moyenne, fait venir qu'une seule autre personne de son pays d'origine;

— les statistiques montrent que l'octroi de la nationalité belge favorise bel et bien la participation au marché de l'emploi.

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, la période d'essai n'a pas été complètement supprimée: dans la première période contractuelle de quatorze jours, un employeur peut encore licencier un travailleur avec effet immédiat, tandis que dans l'ancienne réglementation, ce licenciement n'était possible que durant la première période de sept jours.

L'instauration de la candidature anonyme peut être utile au début de la procédure de recrutement pour empêcher que des préjugés influencent cette première phase. Une étude révèle qu'aujourd'hui, il arrive souvent que des candidats ne soient pas sélectionnés *a priori* sur la base de caractéristiques (origine, sexe, âge, handicap, ...), qui n'ont rien à voir avec leurs compétences. À la fin de la procédure de recrutement, en revanche, il est acceptable et logique qu'un employeur rencontre le candidat ou la candidate personnellement et décide, sur cette base, de l'engager ou non. La procédure de recrutement appliquée dans le monde de la musique classique constitue un exemple de bonne pratique: les candidats jouent derrière un rideau, de sorte que les évaluateurs ne les voient pas; cette méthode a donné lieu à une augmentation remarquable du nombre de femmes sélectionnées par les jurys, qui jusqu'à aujourd'hui sont toujours essentiellement composés d'hommes.

B. Antwoorden van de genodigden

De heer Jozef De Witte wenst dat de reikwijdte van het debat wordt beperkt tot de federale bevoegdheid in het beleidsdomein sociale zaken. Hij focust in zijn antwoorden daarom op het arbeidsmarktbeleid en verkiest niet ten gronde in te gaan op thema's als migratie- en inburgeringsbeleid, die door andere instanties dan de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer dienen te worden behandeld. Niettemin ruimt hij vooraf over het migratiebeleid enkele misverstanden uit de weg:

— anders dan wat sommigen beweren, heeft België nooit een collectieve regularisatie doorgevoerd: ons land heeft zich steeds beperkt tot individuele regularisaties;

— eveneens in tegenspraak met wat vaak wordt aangenomen, heeft het recht op gezinshereniging niet geleid tot een massale toevloed van migranten: elke geregulariseerde persoon heeft gemiddeld slechts één andere persoon uit zijn thuisland doen overkomen;

— uit de statistieken blijkt dat de toekenning van de Belgische nationaliteit wel degelijk de arbeidsparticipatie bevordert.

In het kader van de harmonisering van de statuten van arbeider en bediende werd de proeftijd niet volledig afgeschaft: in de eerste contractperiode van veertien dagen kan een werkgever wel nog een werknemer met onmiddellijk effect ontslaan, terwijl dit in de vroegere regeling slechts mogelijk was tijdens de eerste periode van zeven dagen.

De invoering van de figuur van de anonieme sollicitatie kan nuttig zijn bij de aanvang van een wervingsprocedure om te verhinderen dat vooroordelen in die eerste fase een rol spelen. Uit onderzoek blijkt dat mensen nu vaak *a priori* niet worden geselecteerd op grond van kenmerken (afkomst, geslacht, leeftijd, handicap, ...) die niets te maken hebben met hun bekwaamheid. Op het einde van de wervingsprocedure is het daarentegen wel aanvaardbaar en ook logisch dat een werkgever de kandidaat-werknemer persoonlijk leert kennen en daaruit besluit om hem of haar al dan niet in dienst te nemen. De wervingsprocedure in de wereld van de klassieke muziek is een goed praktijkvoorbeeld: kandidaten bespelen hun instrument achter een gordijn, dus zonder dat de beoordelaars hen zien; deze methode heeft geleid tot een opvallende toename van het aantal vrouwen dat geselecteerd wordt door de jury's, die tot vandaag nog steeds vooral uit mannen bestaan.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi est une matière qui doit être traitée au niveau régional. La place occupée par une personne sur le marché du travail dépend pour une large part de la personne elle-même. Les décideurs politiques n'ont pas la maîtrise complète de cette question et ils doivent donc se concentrer sur leur mission, en l'occurrence l'aménagement du cadre réglementaire et social afin de favoriser l'égalité de traitement des personnes.

L'orateur donne des exemples de ce que les autorités peuvent faire:

— elles ne doivent pas instaurer de quotas mais elles peuvent introduire des objectifs chiffrés, qui soient en outre "intelligents", ce qui implique que l'on tienne compte de la répartition des groupes de population sur le territoire;

— elles peuvent introduire des *positive duties*: les entreprises peuvent être incitées à mettre leur politique en matière de personnel en conformité avec le souci légitime des autorités d'assurer l'égalité d'accès au marché du travail, et être récompensées lorsqu'elle le font. La ville d'Anvers le fait depuis des années déjà pour sa propre politique en matière de personnel en identifiant le nombre de personnes d'origine allochtone qui sont recrutées; les autorités canadiennes jouent un rôle pionnier dans ce domaine. Une bonne pratique consiste à suivre des cours de langue pendant les heures de travail: les autorités peuvent stimuler cette démarche par le biais de mesures fiscales et autres. Il existe aujourd'hui un arsenal d'instruments suffisant pour combattre les discriminations, mais les *positive duties* font défaut. S'il crée un cadre à cette fin en recourant à des mesures incitatives (et peut-être contraignantes dans le futur), le législateur favorisera certainement la diversité au travail et les entreprises assumeront leur rôle social davantage que ce n'est le cas aujourd'hui.

Sur la base des données contenues dans la Banque-carrefour des entreprises, il est possible d'étudier l'impact des plans de diversité dans les entreprises, mais cet exercice n'a pas encore été fait jusqu'ici.

Il n'est pas réaliste d'attendre des personnes d'origine allochtone qu'elles s'intègrent d'abord pour pouvoir ensuite participer au marché du travail. Dans la réalité, c'est l'inverse qui se passe: grâce à un emploi, les personnes accomplissent des pas importants sur la voie de leur intégration dans notre société.

Les examens organisés par les autorités pour le recrutement de leurs propres collaborateurs doivent être évalués afin d'écarter des questions non essentielles.

De begeleiding van werkzoekenden is een aangelegenheid die op regionaal niveau moet worden behandeld. Een groot deel van de verantwoordelijkheid voor iemands plaats op de arbeidsmarkt ligt bij de betrokken persoon zelf. De beleidsmakers hebben daar niet volledig vat op en moeten zich dus concentreren op hun opdracht, met name de aanpassing van het reglementair en maatschappelijk kader om de gelijke behandeling van personen te bevorderen.

De spreker geeft voorbeelden van wat de overheid kan doen:

— zij hoeft geen quota in te voeren, maar kan wel streefcijfers introduceren, die bovendien "slim" zijn, wat impliceert dat rekening wordt gehouden met de spreiding van bevolkingsgroepen over het grondgebied;

— zij kan *positive duties* invoeren: ondernemingen kunnen worden aangespoord en beloond als hun personeelsbeleid in overeenstemming is met de rechtmatige bezorgdheid van de overheid over een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt. De stad Antwerpen doet dit al jaren voor haar eigen personeelsbeleid door in kaart te brengen hoeveel personen van allochtone origine worden aangeworven; de Canadese overheid vervult ter zake een pioniersrol. Een goede praktijk is het volgen van taallessen binnen de werkuren: de overheid kan dit stimuleren door fiscale en andere maatregelen. Er bestaan vandaag voldoende instrumenten om discriminatie te bestrijden, maar de *positive duties* ontbreken. Als de wetgever daarvoor een kader creëert door stimulerende (en misschien in de toekomst dwingende) maatregelen, wordt de diversiteit op de werkvloer zeker bevorderd en zullen bedrijven, meer dan nu het geval is, hun maatschappelijke rol opnemen.

Op basis van de gegevens in de Kruispuntbank van Ondernemingen kan de impact van diversiteitsplannen in bedrijven worden onderzocht, maar deze oefening werd vooralsnog niet gemaakt.

Het is niet realistisch om van personen van allochtone origine te verlangen dat ze zich eerst integreren om vervolgens te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. In werkelijkheid functioneert het op de tegenovergestelde manier: door een job zetten personen belangrijke stappen vooruit wat hun integratie in onze samenleving betreft.

De examens die de overheid inricht voor de werving van haar eigen medewerkers moeten worden geëvalueerd om de niet-essentiële vragen weg te laten. In die

Ces examens comportent encore trop de questions qui expriment une conception traditionnelle et autochtone, mais ne sont pas pertinentes pour la fonction à exercer. Il s'ensuit une discrimination de fait des personnes d'origine allochtone.

Si l'enseignement est crucial à l'âge de l'obligation scolaire, les possibilités de formation ne peuvent se limiter au groupe des enfants et des jeunes. Un élève en décrochage scolaire doit avoir l'occasion de rattraper son retard plus tard. Le Canada recherche en permanence des investissements utiles dans la formation des personnes en vue d'accroître le rendement.

L'enquête révèle que les femmes d'origine allochtone sont moins actives sur le marché du travail que les hommes de la même origine. Les causes de cette différence sont complexes, mais elles ne sont pas examinées dans le rapport à l'examen. Il serait certainement opportun d'approfondir la question.

M. Tom Bevers indique que la Banque-carrefour de la sécurité sociale prépare l'intégration de la variable "diplômes" dans les fichiers, même si, techniquement, cette intégration n'est pas une sinécure. À cette fin, la Banque-carrefour collabore avec les administrations des Communautés en charge de l'enseignement. Les données en question seront probablement plus fiables pour les personnes qui ont terminé leurs études depuis longtemps ou qui ont obtenu leur diplôme dans un autre pays. Une fois que la banque de données en la matière sera à jour, il serait opportun de comparer les diplômes des dernières générations de personnes d'origine allochtone avec ceux des anciennes générations.

La question suivante est intéressante et mérite d'être étudiée plus avant: est-ce l'origine (étrangère ou non) ou le contexte socio-économique qui détermine le plus la position sur le marché du travail? Dans le prochain rapport du monitoring socio-économique, qui se rapportera à l'année 2014, on tentera de répondre à cette question, bien que la construction de la notion de "contexte socio-économique" ne soit pas chose simple.

La discrimination indirecte et la discrimination involontaire sont deux choses différentes. La première implique que la discrimination résulte *de facto* d'un phénomène particulier. La distinction faite jusqu'il y a peu entre les ouvriers et les employés constitue un bon exemple à cet égard: les personnes d'origine étrangère étaient fortement surreprésentées dans le groupe des ouvriers, dont le statut était moins favorable que celui des employés. Les différences de statut n'ont pas été mises en places pour discriminer les personnes d'origine étrangère, mais, dans

examens, on pose encore trop de questions qui expriment une conception traditionnelle et autochtone, mais ne sont pas pertinentes pour la fonction à exercer. Il s'ensuit une discrimination de fait des personnes d'origine allochtone.

Onderwijs op leerplichtleeftijd is cruciaal, maar de vormingsmogelijkheden mogen niet beperkt blijven tot de groep van kinderen en jongeren. Als iemand tijdens zijn schoolloopbaan afhaakt, moet hij of zij later nieuwe kansen krijgen voor het inlopen van die achterstand. In Canada wordt permanent gezocht naar zinvolle investeringen in de vorming van personen, met het oog op rendement.

Uit het onderzoek blijkt dat vrouwen van allochtone herkomst minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan mannen van dezelfde origine. De oorzaken van dat verschil zijn complex, maar worden in voorliggend verslag niet behandeld. Verder onderzoek hierover zou zeker nuttig zijn.

De heer Tom Bevers geeft aan dat de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid werkt aan de opname van de variabele "diploma" in de bestanden, wat evenwel op technisch vlak geen sinecure is. Daarvoor werkt de Kruispuntbank samen met de onderwijsadministraties van de Gemeenschappen. De betreffende gegevens zullen wellicht betrouwbaarder zijn voor personen die recent zijn afgestudeerd dan voor wie lang geleden is afgestudeerd of zijn diploma in een ander land heeft behaald. Als de databank terzake *up-to-date* is, strekt het tot aanbeveling om de behaalde diploma's van de jongste generatie van personen van allochtone herkomst te vergelijken met die van oudere generaties.

Een interessante vraag die verder onderzoek verdient, is de volgende: is de meest bepalende factor voor de positie op de arbeidsmarkt de herkomst (autochtoon of allochtoon) of de sociaal-economische achtergrond? Voor het volgende verslag van socio-economische monitoring, dat op het jaar 2014 betrekking zal hebben, zal een poging worden ondernomen om op die vraag antwoorden te formuleren, al is de constructie van het begrip "sociaal-economische achtergrond" geen eenvoudige opgave.

Indirecte discriminatie is niet hetzelfde als onbewuste discriminatie. Indirecte discriminatie impliceert dat een bepaald fenomeen *de facto* tot discriminatie aanleiding geeft. Een goed voorbeeld uit het recente verleden was het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: personen van allochtone herkomst waren sterk oververtegenwoordigd in de groep van de arbeiders, die een minder gunstig statuut hadden dan bedienden. De verschillen in het statuut zijn er niet gekomen om personen van allochtone herkomst te discrimineren, maar versterkten

la pratique, elles renforcent la discrimination. Il appartient aux autorités politiques de faire des choix politiques, mais elles doivent toutefois tenir compte des conséquences de ces choix sur la discrimination directe et indirecte.

La différence entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes varie en fonction de l'origine ethnique spécifique: cette différence est relativement minime au sein des groupes originaires d'Afrique noire ou de pays européens (à l'exception de la Belgique), alors que le clivage hommes-femmes est plus important au sein d'autres groupes. Les causes de cette différence doivent être analysées plus avant.

Les chiffres ne permettent pas d'inférer que la discrimination envers les personnes d'origine étrangère est plus importante en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre. Cette différence apparente est due à la situation économique moins favorable en Wallonie et à Bruxelles, qui entraîne un taux d'emploi proportionnellement moins élevé au sein de groupes plus vulnérables, comme les personnes d'origine étrangère. Si l'on tient compte de ce facteur, la discrimination en Wallonie est même moins importante qu'en Flandre, alors que la Région de Bruxelles-Capitale est caractérisée par un déséquilibre entre la population et les emplois disponibles: le marché du travail est dual avec, d'une part, les personnes qui vivent principalement hors de Bruxelles et qui exercent un emploi administratif de qualité et, d'autre part, les personnes peu qualifiées, qui vivent à Bruxelles et sont souvent au chômage ou exercent un emploi sous-évalué. La situation défavorable à Bruxelles représente tout d'abord un défi pour la Région de Bruxelles-Capitale et les Communautés.

C. Répliques des membres et réponses complémentaires des invités

Mme Zuhal Demir (N-VA) constate qu'il n'a pas été répondu à certaines questions parce qu'elles comptent parmi les choix politiques à définir par le gouvernement. Elle soumettra dès lors ces questions à la ministre de l'Emploi.

L'intervenante ne souscrit pas à certaines propositions de M. De Witte, telles que l'instauration de candidatures anonymes. Elle ne croit pas que de telles mesures résoudront le problème.

Tant le marché du travail que la société se caractérisent pas une dualité, mais cette problématique n'a pas été suffisamment abordée dans le rapport ni dans les réponses fournies au cours de l'audition. On n'a pas non plus d'explication quant au constat selon lequel ce sont principalement les femmes turques et marocaines

de discrimination in de praktijk wel. Het komt de politieke overheid toe om beleidskeuzes te maken, maar zij moet wel rekening houden met de impact van die keuzes op de directe en indirecte discriminatie van personen.

Het verschil in activiteitsgraad tussen mannen en vrouwen varieert volgens de specifieke etnische herkomst: het verschil is relatief klein bij personen met een zwart-Afrikaanse of Europese, niet-Belgische origine, terwijl de genderkloof groter is bij andere groepen. De analyse van de oorzaken van het verschil vergt verder onderzoek.

Uit de cijfers kan niet worden afgeleid dat de discriminatie van personen van allochtone herkomst in Wallonië en Brussel groter is dan in Vlaanderen. Het schijnbare verschil is te wijten aan de meer ongunstige economische situatie in Wallonië en Brussel, die tot een verhoudingsgewijs lagere activiteitsgraad leidt bij zwakere groepen, zoals personen van allochtone herkomst. Als met deze factor rekening wordt gehouden, is de discriminatie in Wallonië zelfs kleiner dan in Vlaanderen, terwijl het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gekenmerkt wordt door een slechte afstemming tussen bevolking en beschikbare jobs: er is een duale arbeidsmarkt met enerzijds personen die voornamelijk buiten Brussel wonen en kwaliteitsvolle administratieve jobs hebben en anderzijds laaggeschoolde, in Brussel woonachtige personen die vaak werkloos zijn of een lager gewaardeerde job uitoefenen. De ongunstige situatie in Brussel is in de eerste plaats een uitdaging voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappen.

C. Replieken van de leden en bijkomende antwoorden van de genodigden

Mevrouw Zuhal Demir (N-VA) stelt vast dat sommige vragen niet werden beantwoord omdat ze tot de door de regering te bepalen beleidskeuzes worden gerekend. Zij zal die vragen dan ook aan de minister van Werk voorleggen.

De spreekster is het niet eens met sommige voorstellen van de heer De Witte, zoals de invoering van anonieme sollicitaties. Zij gelooft niet dat dergelijke maatregelen een oplossing voor het probleem vormen.

Zowel de arbeidsmarkt als de samenleving vertonen kenmerken van dualiteit, maar deze problematiek wordt in het verslag en in de antwoorden die tijdens de hoorzitting werden gegeven onvoldoende behandeld. Ook ontbreekt een verklaring voor de vaststelling dat vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen het slecht doen op

qui enregistrent de mauvais résultats sur le marché du travail: 30 % d'entre elles seulement travaillent, ce qui ne peut à coup sûr résulter simplement de choix individuels. Aux Pays-Bas, la participation de femmes d'origine marocaine et turque est nettement supérieure à ce qu'elle est en Belgique.

Il faut nommer clairement les problèmes, ainsi que le font du reste certains passages du rapport. L'intervenante cite un extrait de la page 315 du rapport: "l'importance accrue donnée au rôle traditionnel de la femme, entre autres parmi les personnes d'origine maghrébine et originaires d'un pays candidat à l'UE". Les organisations féminines ont une mission importante à remplir afin d'apporter un changement en la matière. De nombreuses femmes connaissent des difficultés et ont besoin d'aide pour pouvoir rejoindre le marché du travail.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) souligne que le rapport identifie bel et bien les problèmes. La vision traditionnelle des genres prévalant dans certaines communautés est assurément un des facteurs expliquant la position défavorable des femmes sur le marché du travail, mais d'autres raisons tout aussi importantes ne manquent pas: une *infra*-scolarisation, des connaissances linguistiques lacunaires, l'attitude, ... Par ailleurs, l'attitude consciente ou inconsciente de certains employeurs joue également un rôle, les personnes d'origine allochtone et les autres candidats n'étant pas traités sur un pied d'égalité; il s'impose de lutter également de manière efficace contre cette fracture.

M. Jozef De Witte dément qu'il refuse de nommer certains problèmes révélés par les résultats de la recherche. Le rapport est très clair sur certains points mais l'accent doit surtout être mis, au cours du débat, sur la manière dont les décideurs politiques gèrent les constatations qui ont été faites.

L'écart entre les femmes et les hommes ne concerne pas seulement les personnes d'origine étrangère. Par exemple, l'écart salarial entre les femmes et les hommes belges reste important, et il est constaté que 13 % seulement des professeurs de la K.U. Leuven sont des femmes. Tant les organisations représentant les femmes que les organisations représentant les hommes ont un rôle à jouer dans la lutte contre la répartition traditionnelle des rôles car les femmes ne pourront améliorer leur situation que si elles peuvent compter sur une aide extérieure. Les mesures contre la discrimination entre les femmes et les hommes ne peuvent être prises qu'avec le soutien des hommes comme l'a par exemple illustré le vote, par un Parlement essentiellement masculin, sur la présence obligatoire des femmes sur les listes électorales des partis politiques.

de arbeidsmarkt: slechts 30 % is beroepsactief, wat zeker niet louter het gevolg kan zijn van individuele keuzes. In Nederland is de deelname van vrouwen van Marokkaanse en Turkse afkomst veel hoger dan in België.

De problemen moeten duidelijk worden benoemd, wat overigens in sommige passages van het verslag wel het geval is. De spreker citeert uit p. 313 van het verslag: "de sterkere nadruk op de traditionele rol van de vrouw bij met name personen met Maghrebijnse origine en afkomstig uit een kandidaat-lidstaat versterkt hun achterstand nog." Om hier verandering in te brengen, hebben vrouwenorganisaties een belangrijke opdracht. Veel vrouwen bevinden zich in een moeilijke situatie en hebben ondersteuning nodig om aansluiting te kunnen vinden bij de arbeidsmarkt.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) benadrukt dat de problemen in het verslag wel degelijk worden benoemd. De traditionele gendervisie die in bepaalde gemeenschappen leeft, is zeker een van de verklaringsfactoren van de ongunstige situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar er zijn ook veel andere, even belangrijke oorzaken: een lage scholingsgraad, gebrekkige taalkennis, attitude, ... Daarnaast speelt ook de bewuste of onbewuste houding van sommige werkgevers een rol, waardoor personen van allochtone herkomst niet op gelijke voet met andere kandidaten worden behandeld; ook deze kloof moet doeltreffend worden aangepakt.

De heer Jozef De Witte ontkent dat hij problemen die uit de onderzoeksresultaten naar voor komen, weigert te benoemen. Het verslag is op bepaalde punten zeer helder, maar de nadruk van het debat moet nu vooral liggen op de wijze waarop de beleidsmakers met de vaststellingen omgaan.

De genderkloof is er niet alleen bij personen van allochtone herkomst; zo blijft de loonkloof tussen Belgische mannen en vrouwen groot en geldt de vaststelling dat slechts 13 % van de hoogleraars aan de K.U. Leuven vrouwen zijn. Bij het aanpakken van traditionele rolpatronen hebben zowel vrouwen- als mannenorganisaties een opdracht omdat vrouwen hun eigen situatie maar kunnen verbeteren als ze op externe ondersteuning kunnen rekenen. Maatregelen tegen genderdiscriminatie kunnen maar tot stand komen als zij ook door mannen worden gedragen, zoals het geval was bij de stemming in een voornamelijk mannelijk parlement over de verplichte aanwezigheid van vrouwen op de kieslijsten van politieke partijen.

La différence, entre la Belgique et les Pays-Bas, concernant le taux d'emploi des femmes originaires du Maroc et de la Turquie s'explique principalement par le fait que le travail à temps partiel est beaucoup plus courant aux Pays-Bas qu'en Belgique: étant donné que les employeurs belges sont moins favorables aux contrats à temps partiel et que les femmes d'origine étrangère ne souhaitent souvent travailler qu'à temps partiel, elles trouvent plus difficilement un emploi. L'un des facteurs pouvant expliquer la différence est que la structure du marché du travail de nos deux pays est différente. De même, une réforme, par exemple, du régime de l'interruption de carrière ou de l'enseignement aurait un impact sur le taux d'emploi de certaines catégories.

Les individus décident seuls de leur situation personnelle, par exemple de leur disponibilité sur le marché de l'emploi. Pour pouvoir faire un choix valable et éclairé, ils doivent être aidés, encouragés et récompensés, en partie par les pouvoirs publics. La politique menée peut donc prévoir bien d'autres choses que l'instauration d'obligations, qui n'est pas toujours envisageable et peut en outre produire des effets négatifs. De nombreuses mesures visant à augmenter le taux d'emploi n'ont pas été appliquées jusqu'à présent mais cette responsabilité incombe surtout aux communautés et aux régions. Par exemple, étant donné que les listes d'attente sont longues pour les cours de langue, certaines personnes motivées qui souhaitent apprendre la langue de leur région ne le peuvent pas et trouvent dès lors aussi moins facilement un emploi. Outre que l'amélioration de l'encadrement des mesures qui favorisent l'accès au marché du travail a des effets positifs pour les intéressés, elle est également dans l'intérêt bien compris de toute la société.

La rapporteuse,

Meryame KITIR

La présidente,

Marie-Claire LAMBERT

Annexe (sur le site web): présentation des invités.

Het verschil tussen België en Nederland op het vlak van arbeidsparticipatie van vrouwen van Marokkaanse en Turkse afkomst valt grotendeels te verklaren doordat deeltijds werk in Nederland veel meer ingeburgerd is dan in België: omdat Belgische werkgevers minder open staan voor deeltijdse contracten en vrouwen van buitenlandse herkomst vaak enkel deeltijds willen werken, vinden ze moeilijker een job. Dat de structuur van de arbeidsmarkt in de twee landen verschillend is, is dus een van de verklaringsfactoren, zoals ook een hervorming van het stelsel van loopbaanonderbreking of van het onderwijs een impact zou hebben op de participatie van bepaalde groepen.

Personen beslissen zelf over hun individuele positie, bijvoorbeeld hun beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Opdat zij een goede en weloverwogen keuze zouden kunnen maken, hebben zij nood aan ondersteuning, stimulering en beloning, die ten dele van de overheid kunnen komen. Een beleid kan dus veel meer doen dan de invoering van verplichtingen, wat niet altijd mogelijk is en bovendien negatieve effecten kan sorteren. Veel maatregelen om de arbeidsparticipatie te bevorderen, blijven tot nu toe onbenut, wat vooral een verantwoordelijkheid van de Gemeenschappen en de Gewesten is. Zo zijn er lange wachtlijsten voor taallessen, waardoor gemotiveerde personen die de streektaal willen leren niet die kans krijgen en dus ook minder gemakkelijk beroepsactief worden. Een betere omkadering van maatregelen die de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen, heeft niet alleen positieve effecten voor de betrokken personen, maar is ook in het welbegrepen eigenbelang van de hele samenleving.

De rapporteur,

Meryame KITIR

De voorzitter,

Marie-Claire LAMBERT

Bijlage (op de website): presentatie van de genodigden.