

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2007-2008

14 APRIL 2008

Wetsvoorstel tot bevordering van de werkgelegenheid van werknemers van buitenlandse origine

(Ingediend door mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

TOELICHTING

De situatie van allochtonen op onze arbeidsmarkt is gekend. Hun werkgelegenheidsgraad ligt veel lager dan die van autochtonen, ongeacht het opleidingsniveau. Dit wordt treffend aangetoond door de werkzaamheidsgraad (1) in het Vlaams Gewest uit de Arbeidskrachtenenquête (NIS, EAK):

	2001	2002	2003	2004	2005
Belgen. — <i>Belges</i>	64,0	64,2	63,7	64,3	64,9
EU-onderdanen. — <i>Ressortissants de l'UE</i>	64,6	60,1	58,6	64,8	65,4
Niet-EU-onderdanen. — <i>Non-ressortissants de l'UE</i>	34,0	37,5	35,5	38,5	41,9

Buiten een kwantitatief probleem bestaat ook een kwalitatief probleem: allochtonen zijn oververtegenwoordigd in industriële sectoren en landbouw, lagere gemiddelde lonen, een overheersend arbeidersstatuut, uitzendarbeid en de noodzakelijke combinatie van verschillende deeltijdse jobs voor een voltijdse tewerkstelling (2).

(1) Verhouding (in procent) van de werkenden tot de totale populatie in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar.

(2) *Diversiteit in de federale overheid. Studie naar tewerkstelling van vreemdelingen en personen met een vreemde afkomst binnen het federaal administratief openbaar ambt*, C. Ceulemans, H. Verhoeven, A. Valkeneers, N. Ouali en B. Cambre, Afdeling Arbeid en Organisatie van de KULeuven, in samenwerking met het Instituut voor de overheid (KULeuven) en het Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation (TEF, ULB), Leuven, 2004, pagina 12-13.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

14 AVRIL 2008

Proposition de loi visant à favoriser la mise à l'emploi de travailleurs d'origine étrangère

(Déposée par Mme Nahima Lanjri et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

Personne n'ignore la situation des allochtones sur notre marché du travail. Leur taux d'emploi est de loin inférieur à celui des autochtones, quel que soit leur niveau de formation. C'est un constat qui est clairement attesté par le taux d'activité (1) en région flamande, tel qu'il figure dans l'Enquête sur les forces de travail (INS, EFT):

À côté du problème quantitatif, il y a aussi un problème qualitatif: les allochtones sont surreprésentés dans les secteurs de l'industrie et de l'agriculture, ils touchent des salaires moyens moins élevés, la plupart ont un statut d'ouvrier, travaillent comme intérimaires et sont obligés de combiner plusieurs emplois à temps partiel pour être occupés à plein temps (2).

(1) Pourcentage de personnes actives sur la population totale, dans la tranche d'âge des 15-64 ans.

(2) *Diversité dans l'administration fédérale. Étude sur l'emploi d'étrangers et de personnes d'origine étrangère dans la fonction publique fédérale*, C. Ceulemans, H. Verhoeven, A. Valkeneers, N. Ouali et B. Cambre, *Afdeling Arbeid en Organisatie van de KULeuven*, en collaboration avec l'*Instituut voor de overheid (KULeuven)* et le Centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation (TEF, ULB), Louvain, 2004, pp. 12-13.

Uiteraard zorgt een lagere arbeidsparticipatie voor een moeizamere integratie, een minder vlotte aanpassing aan de talen en de cultuur van ons land. Bovendien wordt hun lage werkzaamheidsgraad omwille van bedenkelijke politieke motieven misbruikt. Paradoxaal genoeg bestaan de clichés over «ze nemen ons werk af» en «ze profiteren van onze sociale zekerheid» naast elkaar. De indienster is van oordeel dat er dringend op alle niveaus actie moet worden ondernomen om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te versterken. Dit zal zowel de allochtone bevolking zelf als de autochtone bevolking en de financiering van de sociale zekerheid ten goede komen.

Oorzaken

Om een juist antwoord te bieden op deze problematiek, moeten eerst de oorzaken van de nadelige positie van allochtonen worden opgespoord. Verschillende studies (1) wijzen op een cluster van problemen aan de kant van de allochtonen zelf en anderzijds een cluster van problemen langs de vraagzijde. De problemen aan de kant van de allochtonen zelf behoren vooral tot de gewest- en gemeenschapsmateries: niveau van opleiding, onvoldoende kennis van de landstalen, gebruik van zoekkanalen naar werk. De problemen aan de kant van de vraagzijde zijn een combinatie van een aantal federale bevoegdheden en de gedeelde verantwoordelijkheid van alle overheden als werkgever.

Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters van de VDAB (2) toont aan dat allochtonen (gedefinieerd als niet-etnische EU'ers) oververtegenwoordigd zijn bij laaggeschoolden (42,4% tegen 16,1% bij etnische EU'ers) en ondervertegenwoordigd bij hooggeschoolden (8,8% tegen 39,6%). Terwijl de restpercentages van de lagere studierichtingen (na één jaar nog steeds werkzoekend) tussen 30 en 50% schommelen, is dit bij hooggeschoolden slechts 10-20%. Allochtone niet-etnische EU'ers kiezen dus vaker voor een studieniveau dat minder goed in de markt ligt. Ook binnen die studieniveaus kiezen zij haast systematisch meer voor die studierichtingen welke het niet zo goed doen op de arbeidsmarkt (ze kiezen in het beroepsonderwijs bijvoorbeeld vaker voor handel en minder voor bijvoorbeeld hout en bouw). Ongeacht het studieniveau of de studierichting stellen we vast dat het restpercentage dat na één jaar nog steeds geen werk gevonden heeft, systematisch hoger ligt bij allochto-

(1) Idem voetnoot nr. 2, blz. 1.

(2) VDAB, «Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters.» *Arbeidsmarkt-Topic* nr. 2, juni 2004, Brussel.

Il va de soi qu'une participation moindre à la vie active rend plus difficiles l'intégration et l'adaptation aux langues et à la culture de notre pays. De plus, l'on constate que leur faible taux d'activité est invoqué abusivement, pour des raisons politiques douteuses. L'on relève également une coexistence paradoxale des clichés selon lesquels «ils nous prennent notre travail» et «ils profitent de notre sécurité sociale». L'auteur estime qu'il faut prendre d'urgence des initiatives à tous niveaux pour renforcer la situation des allochtones sur le marché du travail. De telles actions profiteront autant à la population allochtone proprement dite qu'à la population autochtone et au financement de la sécurité sociale.

Les causes

Pour donner à cette problématique une réponse appropriée, il faut d'abord découvrir pourquoi les allochtones sont désavantagés. Différentes études (1) mettent en évidence un faisceau de problèmes, d'une part, du côté des allochtones eux-mêmes, et d'autre part, au niveau de la demande. En ce qui concerne les allochtones eux-mêmes, les problèmes qu'ils éprouvent concernent avant tout des matières régionales et communautaires: niveau de formation, connaissance insuffisante des langues nationales, utilisation de canaux de recherche d'emploi. Au niveau de la demande, les problèmes sont dus à une combinaison de plusieurs compétences fédérales et de la responsabilité partagée des employeurs que sont les pouvoirs publics.

Une étude menée par le VDAB sur la situation des jeunes diplômés sur le marché du travail (2) révèle que les allochtones (définis comme n'étant pas d'origine ethnique européenne) sont surreprésentés parmi les personnes ayant un faible niveau de scolarisation (42,4% contre 16,1% chez les personnes d'origine ethnique européenne) et sous-représentés parmi les personnes ayant un niveau de scolarisation élevé (8,8% contre 39,6%). Le taux de jeunes diplômés toujours demandeurs d'emploi après un an varie de 30 à 50% pour les filières peu qualifiées, alors qu'il n'est que de 10 à 20% pour les filières très qualifiées. Les allochtones d'origine ethnique non européenne choisissent donc plus souvent un niveau d'études moins recherché par le marché. Et au sein de ces niveaux d'études, ils privilégient presque systématiquement les filières moins bien cotées sur le marché du travail (dans l'enseignement professionnel, par exemple, ils choisissent plus souvent la section commerce que la section bois et construction).

(1) Cf. note en bas de page n° 2, p. 1.

(2) VDAB, «Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters.» *Arbeidsmarkt-Topic* n° 2, juin 2004, Bruxelles.

nen dan bij etnische EU'ers. Dit verschil neemt wel af naarmate het studieniveau stijgt.

Allochtonen met een gelijke opleiding als autochtonen blijven langer zonder werk, of vinden het moeilijker. Dit blijkt het gevolg van slechte zoekmethoden (werk zoeken via persoonlijk netwerk zorgt voor een grotere kans op tewerkstelling in informele economie, bijvoorbeeld), of van bewuste of onbewuste discriminatie door werkgevers (analyse van de VDAB-databank wijst uit dat werkgevers werknemers met een vreemde naam minder vaak een uitnodiging sturen).

« Wanneer we het succes van opleidingscheques bij Belgen en niet-Belgen vergelijken, merken we dat de laatste groep slechts 2 % van de aanvragers uitmaakt. Niet-Belgen zijn dus duidelijk ondervetegenwoordigd in verhouding tot hun aandeel in de werknemerspopulatie (6,6%). » (*Wie wordt slimmer van opleidingscheques?*, Steunpunt WAV, Arbeidsmarktflits, 22 mei 2006).

Bestaande oplossingen

In het verleden werden reeds verschillende initiatieven genomen. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (antidiscriminatiewet) en de wet van 20 januari 2003 tot versterking van de wetgeving tegen het racisme (antiracismewet) waren pogingen om de discriminatie van allochtonen, onder andere op de arbeidsmarkt, tegen te gaan. Meer specifiek kunnen we verwijzen naar artikel 5, § 2, van de eerstgenoemde wet, dat stelt dat elke vorm van discriminatie verboden is met betrekking tot :

« 1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid [...];

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning [...];

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking [...]. »

Over deze arbeidsbetrekkingen stelt artikel 8, § 1, van de antidiscriminatiewet dat een « direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing » « uitsluitend gerechtvaardigd [kan] worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten ».

Indépendamment du niveau d'études ou de l'orientation, nous constatons que le pourcentage de jeunes diplômés toujours sans emploi après un an est systématiquement plus élevé chez les allochtones que chez les personnes d'origine ethnique européenne. On constate cependant que cet écart se réduit plus le niveau d'études augmente.

À formation égale, les allochtones restent plus longtemps sans emploi — ou ont plus de difficultés à en trouver un — que les autochtones. Cela serait dû à de mauvaises méthodes de recherche (ainsi, rechercher un emploi grâce au réseau des relations personnelles augmente le risque d'en trouver un dans le secteur informel) ou à une discrimination délibérée ou non de la part des employeurs (une analyse de la banque de données du VDAB révèle que les employeurs convoquent moins souvent les travailleurs qui portent un nom à consonance étrangère).

« Lorsque nous comparons le succès des chèques formation chez les Belges et chez les non-Belges, nous remarquons que la seconde catégorie ne représente que 2 % des demandeurs. Les non-Belges sont donc nettement sous-représentés par rapport à la part qu'ils représentent sur la population active (6,6%). » (*Wie wordt slimmer van opleidingscheques?*, Steunpunt WAV, Arbeidsmarktflits, 22 mai 2006).

Les solutions existantes

Plusieurs initiatives ont déjà été prises dans le passé. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi antidiscrimination) et la loi du 20 janvier 2003 relative au renforcement de la législation contre le racisme (loi antiracisme) visaient à combattre la discrimination des allochtones, entre autres sur le marché du travail. Nous pouvons renvoyer plus spécifiquement à l'article 5, § 2, de la première loi citée, qui dispose que toute forme de discrimination est interdite en ce qui concerne :

« 1° les conditions pour l'accès à l'emploi [...];

2° les dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération [...];

3° les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail [...]. »

À propos de ces relations de travail, l'article 8, § 1^{er}, de la loi antidiscrimination dispose qu'« une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ... peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ».

Naar een nieuwe oplossing

We moeten echter vaststellen dat er nog niet veel vooruitgang is geboekt. De arbeidsmarktsituatie van allochtonen blijft penibel. De oorzaken zijn veelvuldig: lagere opleiding, gebrekkige taalkennis en ook discriminatie. Dit laatste blijkt uit de vaststelling dat ook van hooggeschoolde allochtonen de werkgelegenheidsgraad aanzienlijk lager is dan die van hooggeschoolde autochtonen. Recente persartikelen bevestigen deze problematiek (1).

De indienster wil met dit wetsvoorstel niet zover gaan om quota in te voeren. Bij tewerkstellingsquota kunnen vragen rijzen, zowel in termen van bedrijfs-economische efficiëntie als qua integratiebeleid. Het kan immers ook stigmatiserend zijn dat men is aangeworven omdat men allochtoon (2), gehandicapt, ... is. De indienster is ervan overtuigd dat vandaag de bestaande kwalitatieve arbeidsreserve van ongeschoolde en geschoolde allochtone werknemers door de werkgevers nog te weinig wordt aangeboord. Een dergelijke situatie is maatschappelijk én economisch onhoudbaar, zeker in het licht van de vergrijzing met mogelijke arbeidskraptes. Het voorstel strekt er dus niet toe werknemers op basis van andere dan hun arbeidsgerelateerde competenties aan te werven, maar om werkgevers te laten inzien dat hun personeelsbeleid, meestal onbewust, ertoe leidt dat zij deze categorieën werknemers net minder kansen geven. De indienster stelt daarom voor dat de werkgevers voor hun bedrijf zelf de oefening maken en kijken of hun personeelsbeleid in voldoende gelijke kansen voorziet. In plaats van een quotaregeling, stelt de indienster daarom voor de werkgevers te verplichten het aantal allochtonen in hun onderneming te tellen en weer te geven in hun sociale balans. De sensibiliserende kracht van een dergelijke oefening kan reëel bijdragen tot de verhoging van de kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt, zonder dat er sprake is van positieve discriminatie. Het wetsvoorstel voorziet ook in een verplichting voor de FOD Personeel en Organisatie te peilen naar het aantal allochtonen en autochtonen die in dienst zijn van de federale overheid. Aangezien de bevoegdheid over de ondergeschikte besturen bij de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap ligt, roept de indienster die overheden op om in de organieke wetgeving betreffende de ondergeschikte besturen bepalingen in te schrijven die analoog zijn aan die van het voorliggende wetsvoorstel.

(1) Zie onder meer «Werkloze steeds vaker allochtoon», *De Morgen*, 7 februari 2008; «Allochtoon vaker afgewezen bij sollicitatie», *Het Laatste Nieuws*, 29 januari 2008.

(2) Bijvoorbeeld in artikel 96 van de Nieuwe Gemeentewet, dat onder meer voorziet in de jaarlijkse opstelling van een gemeentelijk jaarverslag.

Vers une nouvelle solution

Force est néanmoins de constater que peu de progrès ont été réalisés jusqu'à présent. La situation des allochtones sur le marché du travail reste difficile. Les causes en sont multiples: formation peu qualifiée, connaissance insuffisante des langues mais aussi discrimination. Celle-ci est attestée par le constat que le taux d'emploi des allochtones hautement qualifiés est lui aussi bien moindre que celui des autochtones hautement qualifiés, comme le confirment des articles de presse récents (1).

L'auteur de la présente proposition de loi ne va pas jusqu'à introduire des quotas. L'instauration de quotas d'embauche peut susciter des interrogations, tant en termes d'efficacité économique qu'en ce qui concerne la politique d'intégration. En effet, il peut également s'avérer stigmatisant d'être embauché précisément parce que l'on est une personne allochtone (2), handicapée, etc. L'auteur est convaincue qu'à l'heure actuelle, les employeurs ne puisent pas encore suffisamment dans la réserve qualitative existante de travailleurs allochtones qualifiés et non qualifiés. Une telle situation n'est pas tenable d'un point de vue social et économique, surtout si l'on songe au vieillissement de la population et aux possibles pénuries de main-d'œuvre. La proposition ne vise donc pas à faire engager des travailleurs sur la base de compétences autres que celles en relation avec le travail, mais à faire comprendre aux employeurs que leur politique du personnel a justement pour effet, souvent à leur insu, de moins favoriser ces catégories de travailleurs. L'auteur propose dès lors que les employeurs fassent le test pour leur propre entreprise et vérifient si leur politique du personnel est conforme au principe de l'égalité des chances. Au lieu d'un régime de quotas, l'auteur propose dès lors d'obliger les employeurs à recenser le nombre d'allochtones employés par leur entreprise et à publier cette donnée dans leur bilan social. La force de sensibilisation d'un tel exercice peut réellement contribuer à augmenter les chances des allochtones sur le marché du travail, sans que l'on tombe pour autant dans la discrimination positive. La proposition de loi prévoit également une obligation pour le SPF Personnel et Organisation de vérifier le nombre d'allochtones et d'autochtones employés par les administrations fédérales. Comme les pouvoirs subordonnés relèvent de la compétence des Régions et de la Communauté germanophone, l'auteur les incite à inscrire dans la législation organique relative aux pouvoirs subordonnés des dispositions analogues à celles prévues par la présente proposition de loi.

(1) Voyez notamment «Werkloze steeds vaker allochtoon», *De Morgen*, 7 février 2008; «Allochtoon vaker afgewezen bij sollicitatie», *Het Laatste Nieuws*, 29 janvier 2008.

(2) Voyez notamment l'article 96 de la nouvelle loi communale, qui prévoit notamment la rédaction d'un rapport communal annuel.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel strekt ertoe gegevens betreffende de tewerkstelling van allochtonen op te nemen in de sociale balans. Op die manier wil de indienster de werkgevers bewustmaken van de gevolgen van hun personeelsbeleid voor de integratie van kansengroepen. Er wordt voor gekozen om de definitie van etniciteit over te laten aan de Koning, in overleg met de sociale partners. De methodologie die de VDAB hanteert, is eventueel toepasbaar op een aangepaste manier; die bestaat erin de etniciteit vast te stellen op basis van nationaliteit, de vrijwillige registratie in het AMI-systeem (1) en een namenzoekprogramma. De mogelijkheid om te rapporteren per type nationaliteit of etniciteit kan bijvoorbeeld bestaan in een onderscheid tussen EU-onderdanen en niet-EU-onderdanen, op hun beurt opgesplitst in nieuwe of oude lidstaten, respectievelijk Maghrebijnse of niet-Maghrebijnse landen (2).

Artikel 3

Dit artikel verplicht de minister van Ambtenarenzaken om jaarlijks een rapport op te maken over de diversiteit in de verschillende federale overheidsdiensten en andere federale instellingen.

Nahima LANJRI.
Wouter BEKE.
Dirk CLAES.
Sabine de BETHUNE.
Els SCHELFHOUT.

*
* *

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article vise à ce que des données sur l'emploi d'allochtones soient incluses dans le bilan social. L'auteur souhaite ainsi sensibiliser les employeurs aux conséquences de leur politique du personnel sur l'intégration des groupes fragilisés. Il a été décidé de laisser au Roi le soin de définir le concept de l'ethnicité, en concertation avec les partenaires sociaux. La méthodologie que le VDAB utilise pourrait éventuellement être appliquée sous une forme adaptée; elle consiste à déterminer l'ethnicité en fonction de la nationalité, de l'enregistrement volontaire dans le système AMI (1) et d'un programme de recherche de noms. La possibilité de consigner le type de nationalité ou l'ethnicité peut par exemple consister à établir une distinction entre des ressortissants de l'UE et des non-ressortissants de l'UE, lesquels seront à leur tour différenciés selon qu'ils sont ressortissants, respectivement, de nouveaux ou d'anciens États membres, ou de pays maghrébins ou non maghrébins (2).

Article 3

Cet article oblige le ministre de la Fonction publique à rédiger chaque année un rapport sur la diversité dans les différents services publics fédéraux et dans les autres organismes fédéraux.

*
* *

(1) AMI: Arbeidsmarktinformatiesysteem.

(2) Dit is de indeling die de VDAB maakt.

(1) AMI: *Arbeidsmarktinformatiesysteem*.

(2) Il s'agit en l'espèce de la classification que le VDAB utilise.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 45, derde lid, van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, wordt aangevuld met een derde gedachtestreepje, luidende :

«- het aantal in de onderneming tewerkgestelde personen met een niet-Belgische nationaliteit en het aantal personen met de Belgische nationaliteit die een niet-Belgische etniciteit hebben; de Koning bepaalt, bij een in de Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden verstaan onder etniciteit in de zin van dit artikel, welke verdere onderverdelingen per type nationaliteit en type etniciteit gerapporteerd moeten worden, hoe deze gegevens op bedrijfsniveau moeten worden ingezameld en in welke vorm ze moeten worden weergegeven.»

Art. 3

De minister die Ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft, maakt jaarlijks een rapport op over het aantal door de federale overheid tewerkgestelde personen met een niet-Belgische nationaliteit en het aantal personen met de Belgische nationaliteit die een niet-Belgische etniciteit hebben. De Koning bepaalt, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, wat moet worden verstaan onder etniciteit in de zin van dit artikel, welke verdere onderverdelingen per type nationaliteit en type etniciteit gerapporteerd moeten worden en in welke vorm deze gegevens moeten worden weergegeven.»

19 februari 2008.

Nahima LANJRI.
Wouter BEKE.
Dirk CLAES.
Sabine de BETHUNE.
Els SCHELFHOUT.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

L'article 45, alinéa 3, de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan plurianuel pour l'emploi, est complété par un troisième tiret, rédigé comme suit :

«- le nombre de personnes employées dans l'entreprise qui ne sont pas de nationalité belge et le nombre de personnes de nationalité belge qui ne sont pas d'ethnicité belge; le Roi déterminera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par ethnicité au sens du présent article, quelles autres subdivisions par type de nationalité et par type d'ethnicité il faut consigner, comment les données en question doivent être recueillies par les entreprises, et sous quelle forme elles doivent être publiées.»

Art. 3

Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions rédige chaque année un rapport consignant le nombre de personnes employées par l'autorité fédérale qui ne sont pas de nationalité belge et le nombre de celles qui sont de nationalité belge mais qui ne sont pas d'ethnicité belge. Le Roi déterminera, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par ethnicité au sens du présent article, quelles autres subdivisions par type de nationalité et par type d'ethnicité il faut consigner et sous quelle forme les données en question doivent être publiées.»

19 février 2008.