

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2003

17 JUILLET 2003

Proposition de loi favorisant le partage proportionnel du travail

(Déposée par Mme Fatma Pehlivan)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition reprend le texte d'une proposition déposée précédemment à la Chambre des représentants (doc. n° 50-1268/1) et au Sénat (doc. n° 2-1164 — 2001/2002).

Le nombre de femmes se présentant sur le marché du travail n'a cessé de croître ces dernières années. L'emploi des femmes est en progression constante depuis les années nonante (+ 170 000 emplois), alors que l'emploi des hommes a diminué (- 100 000 emplois). Toutefois, une bonne partie des emplois occupés par des femmes sont des emplois à temps partiel ou des emplois temporaires. Malgré l'augmentation considérable observée au cours de la dernière décennie, le taux d'activité des femmes reste d'ailleurs, avec 57 %, très largement inférieur à celui des hommes, qui, en dépit d'une légère diminution au cours de la même période, s'élève à 71 %. Il s'ensuit dès lors que le taux de chômage des femmes est largement supérieur à celui des hommes: 17 % contre 10,3 %.

Les perspectives ouvertes aux allochtones sont souvent inexistantes, même lorsqu'ils ont acquis la nationalité belge. Les possibilités qui s'offrent à ces personnes en matière d'enseignement sont bien inférieures à la normale et un chômage particulièrement élevé les frappe de plein fouet. Si l'on compare le nombre de chômeurs indemnisés de nationalité étrangère au nombre d'habitants de nationalité étrangère, on constate qu'alors que le chômage affecte seule-

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2003

17 JULI 2003

Wetsvoorstel ter bevordering van de evenredige arbeidsparticipatie

(Ingediend door mevrouw Fatma Pehlivan)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds eerder is ingediend in de Kamer van volksvertegenwoordigers (stuk nr. 50-1268/1) en in de Senaat (stuk nr. 2-1164 — 2001/2002).

De jongste jaren bieden zich op de arbeidsmarkt steeds meer vrouwen aan. Sinds de jaren negentig is de vrouwelijke werkgelegenheid constant gestegen (+ 170 000 plaatsen) en dat terwijl de mannelijke werkgelegenheid daalde (- 100 000 plaatsen). Een groot deel van de banen die door vrouwen worden ingenomen, zijn echter deeltijds of tijdelijk. De vrouwelijke participatiegraad blijft trouwens, ondanks de zeer sterke stijging het jongste decennium, met 57 % veel lager dan de mannelijke. Ondanks een lichte daling in dezelfde periode, bedraagt die immers 71 %. Uit dit alles volgt dan ook dat de vrouwelijke werkloosheidsgraad een pak hoger ligt dan de mannelijke: 17 % versus 10,3 %.

Voor allochtonen dreigt vaak een perspectief van kansloosheid, zelfs wanneer ze de Belgische nationaliteit verworven hebben. Ongelijke onderwijskansen en hoge werkloosheid doen zich hier versterkt en geprononceerd voor. Wanneer het aantal uitkeringsgerechtigde werklozen van vreemde nationaliteit geplaatst wordt tegenover het aantal inwoners van vreemde nationaliteit, blijkt dat waar slechts vier op honderd Belgen werkloos zijn, dat voor vreemdelin-

ment quatre pour cent des Belges, le taux de chômage est de sept et de neuf pour cent en ce qui concerne respectivement les étrangers provenant d'autres pays de l'UE et les étrangers provenant de pays hors UE.

Nonobstant le fait que l'employeur bénéficie d'une intervention lorsqu'il adapte un poste de travail à l'intention des handicapés et malgré l'existence d'un cadre légal (articles 20 à 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés) qui est déjà censé accroître les possibilités d'emploi, quasi rien n'indique, en particulier dans le secteur privé, que serait mise en œuvre une politique visant à promouvoir la mise au travail des handicapés. Les rares chiffres dont on dispose montrent que les handicapés ont nettement moins de chances que les autres de trouver un emploi. En 1997, en Flandre, à peine 2 600 handicapés étaient occupés dans le circuit normal et environ 15 000 l'étaient en ateliers protégés, alors que l'on comptait au même moment 13 131 chômeurs indemnisés ayant des aptitudes inférieures à la normale.

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

Cette discrimination est d'autant plus grave que ce sont surtout ces groupes qui, en plus et en raison de leurs chances relativement faibles de trouver un emploi, courent également un grand risque d'être exclus de la vie sociale sous tous ses aspects.

La réglementation actuelle en matière de lutte contre les discriminations et en matière d'égalité des chances ne paraît donc pas en mesure d'abolir toutes les barrières. La présente proposition de loi a pour principal objectif d'attirer l'attention sur la réalité de ces barrières et de stimuler une politique en matière de personnel qui passe outre à ces barrières souvent inconscientes. La loi proposée s'adresse principalement au secteur privé. L'objectif visé, à savoir l'augmentation du taux d'activité des groupes défavorisés sur le marché du travail, ne peut pas et ne doit d'ailleurs jamais relever de la seule responsabilité des pouvoirs publics.

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

gen uit andere EU-landen en niet EU-landen respectievelijk zeven en negen op honderd te zijn.

Ondanks het feit dat de werkgever een tegemoetkoming krijgt bij de aanpassing van de arbeidspost voor gehandicapten en ondanks het wettelijk kader (artikelen 20 tot en met 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder validen) dat reeds is uitgewerkt om de werkgelegenheidskansen te bevorderen, is er — zeker in de privé-sector — weinig te merken van een stimuleringsbeleid om de werkgelegenheid van gehandicapten te promoten. Hoewel er weinig cijfers voorhanden zijn, blijkt uit de schaarse cijfers dat de tewerkstellingskansen voor gehandicapten duidelijk achterblijven. In 1997 waren in Vlaanderen nauwelijks 2 600 gehandicapten in de reguliere sector aan de slag en ongeveer 15 000 in beschutte werkplaatsen, tegelijkertijd telde men 13 131 uitkeringsgerechtigde werklozen met een minder dan normale geschiktheid.

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

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

De huidige regelgeving ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijke kansen blijkt dus niet in staat om alle barrières te doorbreken. Deze wet wil in de eerste plaats de aandacht vestigen op deze barrières en een personeelsbeleid stimuleren dat deze vaak onbewust gecreëerde barrières doorbreekt. Deze wet richt zich in de eerste plaats naar de privé-sector. De doelstelling van een grotere participatie van achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt kan en mag trouwens nooit uitsluitend een overheidsverantwoordelijkheid zijn.

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

groupes. La présente proposition de loi vise à inciter les entreprises à analyser leur politique en la matière et à examiner comment elles pourraient mettre fin aux pratiques et aux systèmes discriminatoires. Cette approche permettrait également de lutter contre les discriminations par l'adoption de mesures systématiquement positives. La loi proposée doit par conséquent être aussi considérée comme complétant de manière préventive les directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE qui permettront sous peu de réagir plus efficacement sur le plan du droit civil aux discriminations sur le marché du travail.

L'objectif n'est pas de charger essentiellement les pouvoirs publics de veiller à ce que les entreprises tiennent compte, dans leur politique en matière de personnel, des femmes, des personnes d'origine étrangère et des handicapés. La présente proposition de loi a précisément pour but de permettre aux associations de consommateurs, aux syndicats, aux organisations patronales et aux autres groupements sociaux de se faire une idée de la politique socialement (ir)responsable des entreprises. L'objectivation du comportement des employeurs en matière de recrutement permettra toutefois aux pouvoirs publics d'influer sur ce comportement au moyen d'incitants supplémentaires.

Ces mesures ont déjà fait leurs preuves à l'étranger, où les pouvoirs publics ont également créé un cadre légal afin de faire en sorte que la politique des entreprises en matière de personnel tienne davantage compte des réalités sociales.

Nous nous sommes dès lors inspirés, pour élaborer la présente proposition de loi, notamment de l'«Employment Equity Act», une loi canadienne, et de la «Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden», en vigueur aux Pays-Bas. Les discriminations dont les groupes visés sont, dans les faits, victimes sur le marché de l'emploi sont dès lors moindres dans ces pays qu'en Belgique.

La présente proposition fait en outre écho au passage suivant de l'accord de gouvernement: «Le gouvernement veut également encourager les entreprises lors de l'élaboration de plans de diversité.»

Commentaire des articles

Article 2

Cet article définit ce qu'il faut entendre par groupes cibles, travailleurs et employeurs. La limitation du champ d'application, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé, à ceux qui sont tenus de publier un bilan social non abrégé présente, d'une part, l'avantage que les renseignements demandés en vertu de l'article 6 de la loi proposée peuvent être fournis sans formalités administratives supplémentaires. D'autre part, il s'agit d'entreprises qui possè-

doel dat ondernemingen hun personeelsbeleid op dit vlak gaan doorlichten en nagaan hoe de discriminerende praktijken en systemen kunnen worden gewijzigd. Deze benadering opent tevens de weg om discriminatie te bestrijden door middel van systematische, positieve maatregelen. Deze wet moet bijgevolg ook worden beschouwd als een preventieve aanvulling op de Europese richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG die eerlang zullen leiden tot een efficiëntere burgerrechtelijke aanpak van discriminaties op de arbeidsmarkt.

Het is hierbij niet de bedoeling dat in de eerste plaats de overheid er op toeziet dat de bedrijven in hun personeelsbeleid rekening houden met vrouwen, personen van niet-Belgische afkomst en gehandicapten. Het opzet van deze wet is precies om consumentenverenigingen, vakbonden, werkgeversorganisaties en andere maatschappelijke groeperingen inzicht te geven in het sociaal (on-)verantwoorde beleid van de onderneming. Door de objectivering van het aanwervingsgedrag wordt de overheid wel in staat gesteld om door middel van extra stimuli het aanwervingsgedrag te beïnvloeden.

Dat deze aanpak kan werken is al in het buitenland bewezen. Want ook daar heeft de overheid een wetgevend kader gecreëerd dat het personeelsbeleid van ondernemingen meer tracht of te stemmen op de maatschappelijke realiteit.

De inspiratie voor deze wet werd dan ook ten dele geput uit de Canadese «Employment Equity Act» en de Nederlandse «Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden». De feitelijke discriminaties op de arbeidsmarkt voor de bedoelde groepen ligt in deze landen dan ook aanzienlijk lager dan in België.

Bovendien komt dit wetsvoorstel tegemoet aan de volgende passage uit het regeerakkoord: «De regering wil ondernemingen ook aanmoedigen bij het opstellen van zogenaamde diversiteitsplannen.»

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

In dit artikel wordt omschreven wat onder doelgroepen, werknemers en werkgevers dient te worden verstaan. De beperking van de werkgevers uit de privé-sector tot werkgevers die een onverkorte sociale balans dienen op te stellen, heeft enerzijds als voordeel dat de gevraagde gegevens zoals omschreven in artikel 6 van deze wet zonder bijkomende administratieve formaliteiten kunnen worden verstrekt. Anderzijds hebben deze ondernemingen een voldoende

dent une taille suffisante pour pouvoir mener, en matière de personnel, une politique qui reflète le paysage social.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

L'employeur du secteur privé ne sera pas tenu de publier ce plan. Il devra cependant mentionner séparément, chaque année, lors de l'établissement du bilan social, certains renseignements relatifs à ces groupes cibles. Un tableau distinct sera inséré à cet effet dans le bilan social.

Article 6

C'est précisément parce qu'un contrôle social doit pouvoir être exercé sur les entreprises qui sont ou non attentives aux groupes défavorisés qu'il est nécessaire de pouvoir disposer de renseignements au niveau de l'entreprise. Telle est la raison pour laquelle il convient de modifier la législation existante relative au bilan social, dans la mesure où celle-ci concerne ces renseignements. Il convient toutefois de veiller en même temps à ce que ces renseignements ne portent pas atteinte à la vie privée des personnes qui sont occupées dans les entreprises.

Article 7

Les entreprises ne seront pas sanctionnées parce qu'elles mènent une politique de partage proportion-

nel om een personeelsbeleid te kunnen voeren dat een afspiegeling is van de maatschappelijke situatie.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

De werkgever uit de privé-sector is niet verplicht om dit plan openbaar te maken. Wel dient de werkgever jaarlijks bij de opstelling van de sociale balans een aantal gegevens met betrekking tot deze doelgroepen apart te vermelden. In de sociale balans zal hiervoor een aparte tabel worden opgesteld.

Artikel 6

Precies omdat er een maatschappelijke controle moet kunnen bestaan op ondernemingen die al dan niet aandacht hebben voor achtergestelde groepen, is het nodig dat de gegevens op het niveau van de onderneming beschikbaar zijn. Precies daarom moet de bestaande wetgeving met betrekking tot de sociale balans in de mate dat deze betrekking heeft op deze gegevens gewijzigd worden. Tegelijkertijd echter moet erop toegezien worden dat deze gegevens geen inbreuk plegen op de privacy van de personen die in de individuele ondernemingen tewerkgesteld zijn.

Artikel 7

De bedrijven worden niet gesanctioneerd voor het feit dat ze een gebrekkig evenredig participatie-

nel du travail insatisfaisante, mais parce qu'elles ne respectent pas leur obligation de publication en ce qui concerne la représentation des groupes cibles au sein de l'entreprise. Étant donné que ces renseignements devront être mentionnés dans le bilan social, la non-communication de ceux-ci sera passible des mêmes sanctions que celles qui sont prévues par l'article 47 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi.

Article 8

Les employeurs du secteur public devront également fournir certains renseignements essentiels concernant la représentation des groupes cibles au sein du service.

Article 9

Étant donné que seuls certains employeurs du secteur public sont tenus de publier un bilan social, il faudra adopter d'autres modalités pour la publication et la communication des renseignements demandés. Il conviendra de réfléchir avec les communautés et les régions à la manière de publier ces renseignements.

Article 10

La loi proposée vise à modifier la politique du personnel dans les entreprises de manière à ce que celles-ci accordent davantage d'attention aux femmes, aux allochtones et aux handicapés. C'est précisément parce qu'il arrive souvent que des entreprises adoptent inconsciemment une attitude discriminatoire, ignorent quelles mesures ont déjà été prises en vue d'accroître les chances de ces personnes ou ignorent de quelle manière elles pourraient les atteindre plus sûrement qu'il est nécessaire de créer un point d'information où les employeurs et les représentants des travailleurs puissent faire appel à des spécialistes.

Article 11

La loi proposée vise, en instaurant un contrôle social, à inciter les entreprises à modifier leur politique du personnel. Il s'imposera donc de procéder à une évaluation de la loi.

*
* *

beleid' voeren, maar wel voor het feit dat ze hun publicatieplicht met betrekking tot de aanwezigheid van de doelgroepen in de onderneming niet nakomen. Aangezien deze gegevens in de sociale balans moeten worden vermeld, gelden voor het niet meedelen van deze gegevens dezelfde sancties als deze voorzien in artikel 47 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid.

Artikel 8

De werkgevers uit de openbare sector moeten eveneens een aantal basisgegevens ter beschikking stellen betreffende de vertegenwoordiging van de doelgroepen in de dienst.

Artikel 9

Aangezien slechts sommige werkgevers uit de openbare sector de plicht hebben tot publicatie van een sociale balans, moet de publicatie en ter beschikkingstelling van de gevraagde gegevens op een andere wijze gebeuren. In overleg met de gemeenschappen en de gewesten moet nagegaan worden hoe deze gegevens kunnen gepubliceerd worden.

Artikel 10

Het doel van deze wet is het personeelsbeleid in de ondernemingen te wijzigen zodat er meer aandacht komt voor vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Precies omdat ondernemingen vaak niet bewust discrimineren, niet weten welke maatregelen er reeds bestaan om de kansen van deze personen extra te ondersteunen of hoe ze deze personen beter kunnen bereiken, is het nodig dat er een informatiepunt wordt opgericht waar werkgevers en werknemersvertegenwoordigers een beroep kunnen doen op specialisten.

Artikel 11

Deze wet tracht via een maatschappelijke controle ondernemingen er toe aan te zetten hun personeelsbeleid te wijzigen. Een evaluatie van deze wet dringt zich dus op.

Fatma PEHLIVAN

*
* *

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE PREMIER****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE II**Définitions****Art. 2**

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1^o groupes cibles: les femmes, les personnes non originaires de Belgique et les personnes handicapées. Le Roi peut définir ces groupes cibles de manière plus précise;

2^o travailleurs: les personnes qui effectuent un travail sous l'autorité d'une autre personne;

3^o employeurs :

a) les personnes qui sont tenues de publier un bilan social non abrégé visé au chapitre IX de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, pour autant qu'elles occupent des travailleurs;

b) les administrations et les autres services de l'État, y compris les services qui secondent le pouvoir judiciaire, les services des gouvernements de communauté et de région, les organismes d'intérêt public relevant de l'autorité ou du pouvoir de contrôle ou de surveillance de l'État; les provinces, les communes et toutes les autres institutions provinciales ou locales visées aux articles 162, 165 et 166 de la Constitution et les organismes publics qui sont subordonnés aux communes, pour autant qu'ils occupent des travailleurs.

CHAPITRE III**Plan pour le partage proportionnel du travail****Art. 3**

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

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK I****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK II**Definities****Art. 2**

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1^o doelgroepen: vrouwen, personen van niet-Belgische afkomst en personen met een handicap. De Koning kan deze doelgroepen nader omschrijven;

2^o werknemers: personen die onder het gezag van een ander persoon arbeid verrichten;

3^o werkgevers :

a) personen die verplicht zijn een niet-verkorte sociale balans te publiceren zoals bedoeld in hoofdstuk IX van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, voor zover zij werknemers tewerkstellen;

b) besturen en andere diensten van de Staat, met inbegrip van de diensten die de rechterlijke macht ter zijde staan, de diensten van de gemeenschaps- en de gewestregeringen, de instellingen van openbaar nut vallende onder het gezag, de controle- of toezichtsbevoegdheid van de Staat; de provincies, de gemeenten en alle andere provinciale of plaatselijke instellingen bedoeld in de artikelen 162, 165 en 166 van de Grondwet en de openbare instellingen die ondergeschikt zijn aan de gemeenten, voor zover zij werknemers tewerkstellen.

HOOFDSTUK III**Plan evenredige participatie****Art. 3**

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

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

Le pourcentage des personnes appartenant aux groupes cibles dans l'effectif total doit être au moins proportionnel au pourcentage qu'elles représentent soit par rapport à l'ensemble de la population active, soit par rapport aux segments de la population active dans lesquels l'employeur recrute normalement son personnel. Ces segments sont délimités sur la base des exigences de qualification imposées par l'employeur aux personnes qui n'appartiennent pas aux groupes précités et par les limites géographiques dans lesquelles les personnes qui n'appartiennent pas à ces groupes sont domiciliées.

Art. 4

L'employeur élaborera, de concert avec les représentants des travailleurs, un plan spécifiant les objectifs au sens de l'article 3 qu'il doit atteindre au cours de l'année ou des années couverte(s) par le plan. Ce plan fera l'objet d'une évaluation annuelle.

Le plan comprendra au moins :

1^o une description des objectifs à atteindre, compte tenu de ce qui est spécifié à l'article 3;

2^o une description des situations auxquelles il convient de remédier;

3^o une description des actions positives qui sont envisagées;

4^o la date d'entrée en vigueur du plan;

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

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

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

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

Hiertoe dienen de werkgevers die elementen in het personeelsbeleid te identificeren en weg te werken die een obstakel vormen voor de loopbaan van personen behorend tot de doelgroepen. Zij dienen positieve en redelijke maatregelen te treffen zodat een evenredige vertegenwoordiging van deze personen op alle functieniveaus kan bereikt worden.

Het aandeel van de personen behorend tot de doelgroepen in het totale personeelsbestand, moet op zijn minst in verhouding staan tot hun aandeel in ofwel de beroepsbevolking, ofwel in die segmenten van de beroepsbevolking waaruit de werkgever redelijkerwijs zijn personeel werft. Deze segmenten worden afgebakend aan de hand van de kwalificatie-eisen die de werkgever aan de personen stelt die niet tot de voornoemde personen behoren en de geografische grenzen waarbinnen de personen die niet tot voornoemde groepen behoren woonachtig zijn.

Art. 4

De werkgever dient samen met de werknemersvertegenwoordiging een plan voor te bereiden, waarin aangegeven wordt welke doelstelling, zoals omschreven in artikel 3, zij dienen te bereiken in het jaar of de jaren waarop het plan slaat. Dit plan dient jaarlijks geëvalueerd te worden.

Het plan omvat ten minste:

1^o een beschrijving van de doelstellingen die moeten bereikt worden, uitgaande van de omschrijving in artikel 3;

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

3^o een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht gesteld worden;

4^o de datum van inwerkingtreding van het plan;

5^o de duur van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van het plan;

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

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

Dit plan moet aan de sociale inspectiediensten kunnen worden voorgelegd.

CHAPITRE IV

Obligation de publication

Art. 5

L'employeur au sens de l'article 2, 3^o, a), est tenu de déclarer dans quelle mesure les groupes cibles sont représentés dans le registre du personnel à la date de clôture de l'exercice comptable, et ce, par catégorie professionnelle, par niveau d'études et par régime de travail (occupation à temps plein ou à temps partiel), et quelle est la part des groupes cibles dans le nombre de membres du personnel ayant été engagés ou ayant démissionné.

À cet effet, les renseignements relatifs au sexe à fournir dans les tableaux I.A.2., II.A et II.B du bilan social, publiés dans l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social, seront supprimés et un nouveau tableau relatif à la politique de partage proportionnel du travail sera inséré. Le Roi arrête la présentation de ce tableau. L'employeur mentionnera également dans ce tableau des renseignements relatifs à la commune dans laquelle les travailleurs sont domiciliés.

Art. 6

Par dérogation à l'article 25 de l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social, les renseignements concernant exclusivement le partage proportionnel du travail, énumérés à l'article 5, peuvent être utilisés à des fins d'étude, d'analyse ou d'évaluation, au niveau de l'entreprise, par des fonctionnaires désignés par le ministre de l'Économie, le ministre de l'Emploi et du Travail et le ministre des Petites et Moyennes Entreprises ainsi que par le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie. Aucun renseignement pouvant permettre d'établir un lien avec une personne donnée ne pourra toutefois être fourni.

Art. 7

La non-communication des renseignements visés à l'article 5 est passible des mêmes sanctions que celles qui sont prévues par l'article 47 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi.

Art. 8

Les employeurs définis à l'article 2, 3^o, b), sont tenus de déclarer dans quelle mesure les groupes cibles sont représentés dans l'effectif au 30 juin, et ce, par catégorie professionnelle, par niveau d'études et par régime de travail (occupation à temps plein ou à

HOOFDSTUK IV

Publicatieplicht

Art. 5

De werkgever zoals omschreven in artikel 2, 3^o, a), is verplicht aan te geven in welke mate de doelgroepen vertegenwoordigd zijn in het personeelsregister op de afsluitdatum van het boekjaar volgens beroeps-categorie, volgens studieniveau, volgens volledige of niet-volledige dienstbetrekking en de mate waarin de doelgroepen zijn vertegenwoordigd in het aantal personeelsleden dat is in- of uitgetreden.

Daartoe zullen de gegevens met betrekking tot het geslacht in de tabellen I.A.2., II.A en II.B in de sociale balans, zoals uitgewerkt in het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans, worden geschrapt en zal een nieuwe tabel met betrekking tot het gelijk participatiebeleid worden ingevoerd. De Koning bepaalt de voorstelling van deze tabel. De werkgever zal in deze tabel eveneens gegevens verstrekken met betrekking tot de gemeente waarin al de werknemers woonachtig zijn.

Art. 6

In afwijking van artikel 25 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans kunnen voor studie-, analyse- of evaluatiedoel-einden de gegevens die uitsluitend betrekking hebben op evenredige participatie zoals opgesomd in artikel 5 op het niveau van de individuele onderneming gebruikt worden door de ambtenaren aangewezen door de minister van Economie, de minister van Tewerkstelling en Arbeid en de minister van Kleine en Middelgrote Ondernemingen, evenals door de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Hierbij mogen echter geen tot individuele personen herleidbare gegevens worden verstrekt.

Art. 7

Voor het niet verstrekken van de gegevens vermeld in artikel 5 gelden dezelfde sancties als deze bepaald in artikel 47 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid.

Art. 8

De werkgevers zoals omschreven in artikel 2, 3^o, b), zijn verplicht aan te geven in welke mate de doelgroepen vertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand op 30 juni, volgens beroeps-categorie, volgens studieniveau, volgens volledige of niet-volledige dienstbe-

temps partiel), et quelle est la part des groupes cibles dans le nombre de membres du personnel ayant été engagés ou ayant démissionné. L'employeur est également tenu de fournir les renseignements concernant la commune du domicile des travailleurs.

Art. 9

En ce qui concerne les employeurs définis à l'article 2, 3^o, b), le ministre de l'Emploi et du Travail, le ministre de l'Intérieur et le ministre de la Fonction publique déterminent, en concertation avec les autres niveaux :

1^o le mode de présentation des renseignements visés à l'article 8;

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

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

CHAPITRE V

Dispositions complémentaires

Art. 10

Afin d'aider les employeurs et les représentants des travailleurs à mettre en œuvre une politique de partage proportionnel du travail et à fournir dûment les renseignements visés aux articles 5 et 8, un point d'information sera créé au sein du ministère de l'Emploi et du Travail. Le Roi détermine la composition et les modalités de fonctionnement de ce point d'information.

Art. 11

Il sera procédé, cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, à une évaluation visant à déterminer dans quelle mesure les groupes défavorisés sont convenablement représentés au sein des entreprises.

15 juillet 2003.

trekking en de mate waarin deze doelgroepen zijn vertegenwoordigd in het aantal personeelsleden die zijn in- of uitgetreden. De werkgever dient eveneens gegevens te verstrekken met betrekking tot de gemeente waarin de werknemers woonachtig zijn.

Art. 9

Voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 2, 3^o, b), bepalen de minister van Tewerkstelling en Arbeid, de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Openbaar Ambt in overleg met de andere niveaus :

1^o de voorstelling van de gegevens zoals omschreven in artikel 8;

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

3^o de sancties voor het niet terbeschikkingstellen van deze gegevens.

HOOFDSTUK V

Bijkomende bepalingen

Art. 10

Om de werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers bij te staan bij de realisatie van een evenredig participatiebeleid en de correcte invulling van de gegevens bedoeld in de artikelen 5 en 8, zal binnen het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een informatiepunt worden opgericht. De Koning bepaalt de samenstelling en de nadere regels omtrent de werkwijze van dit informatiepunt.

Art. 11

Vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet zal een evaluatie gemaakt worden waarin nagegaan wordt in welke mate de achtergestelde groepen in de ondernemingen representatief vertegenwoordigd zijn.

15 juli 2003.

Fatma PEHLIVAN.