

I. PROBLEEMSTELLING	I. PROBLÉMATIQUE
<p>In vergelijking met de rest van Europa scoren België en Vlaanderen bijzonder slecht wat betreft de tewerkstelling van minderheden. Slechts 4 op 10 beroepsactieve inwoners met een niet-EU-nationaliteit werkte in 2008, tegenover bijna 7 op 10 burgers met een Belgische nationaliteit. De afgelopen jaren was die immense kloof een beetje kleiner geworden, maar die winst verdwijnt nu zienderogen. Eind 2009 telde de VDAB 49.099 "allochtone werkzoekenden" op een totaal van 220.375. Dat aandeel is in feite een onderschatting, omdat VDAB dat deel van de tweede en derde generatie dat als Belg geboren is nog niet kan meten.</p> <p>Het zijn precies deze arbeidskrachten die straks de gevolgen van de vergrijzende arbeidspopulatie moeten opvangen. Het zou dus economisch en sociaal onverantwoord zijn om niet alles op alles te zetten voor meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden. De etnische opdeling en uitsluiting op de arbeidsmarkt ontnemt tienduizenden vrouwen en mannen de mogelijkheid tot zelfontplooiing, sociale mobiliteit en participatie in de samenleving. Deze uitsluiting betekent een sociaal drama.</p> <p>Het Minderhedenforum ontwikkelde sinds 2002 zo'n 30 aanbevelingen waarin alle overheden hun gading kunnen vinden. De publicatie Meer en Beter Werk (voorzien februari 2009) bevat een korte samenvatting van deze aanbevelingen. Hieronder vindt u een korte samenvatting van een 30-tal aanbevelingen.</p>	<p>Par rapport au reste de l'Europe, particulièrement la Flandre et la Belgique enregistrent un résultat particulièrement mauvais en matière d'emploi des minorités. Seulement 4 sur 10 personnes non ressortissantes de l'UE ont une activité professionnelle en 2008, contre près de 7 à 10 personnes avec une nationalité belge. Ces dernières années, cet immense écart a légèrement diminué, mais ce bénéfice disparaît maintenant à vue d'oeil. Fin 2009 le VDAB comptait 49.099 « demandeurs d'emploi allochtones » sur un total de 220.375. Cette part est en fait une sous-évaluation dans la mesure où le VDAB ne peut pas mesurer la part de ces demandeurs d'emploi de la deuxième et la troisième génération nées en Belgique, de nationalité belge.</p> <p>Ce sont précisément ces mains d'œuvre qui devront accueillir cette population de travailleur grisonnante. Ce serait donc économiquement et socialement irresponsable de ne pas mettre en œuvre des politiques pour du travail pour toutes les minorités ethno-culturelles et de meilleur qualité. L'exclusion ethnique du marché du travail ôte toutes les chances d'épanouissement, de mobilité et de participation sociale de dizaines de milliers d'hommes et de femmes. Cette exclusion signifie un drame social.</p> <p>Le forum des minorités a développé depuis 2002 environ 30 recommandations en la matière. Celles-ci sont adressées à toutes les autorités concernées. La publication de 'Meer en Beter Werk' (prévue en février 2009) comprend un court résumé de ces recommandations. Ci-dessous vous trouvez un résumé succinct d'une trentaine de recommandations.</p>

II. AANBEVELINGEN	II. RECOMMANDATIONS
<p>Ondanks de inspanningen van de verschillende overheden, de sociale partners en de etnisch-culturele minderheden zelf is de kloof op de arbeidsmarkt amper verkleind. De tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden moet het speerpunt worden van een breed gedragen maatschappelijk project.</p> <p>Om het tij te keren is een krachtig beleid van gelijke onderwijskansen en een krachtig beleid van evenredige arbeidsdeelname nodig. Zowel bij de federale, de Vlaamse als de lokale overheden. Zij kunnen discriminatie bestrijden, eindelijk zelf voldoende ambtenaren uit etnisch-culturele minderheden aanwerven, de privésector met overtuigende argumenten aanzetten om dat voorbeeld te volgen, de arbeidsbemiddeling interculturaliseren en de competenties van etnisch-culturele minderheden beter erkennen en ontwikkelen.</p>	<p>Malgré les efforts des différentes autorités, des partenaires sociaux et des minorités ethno-culturelles elles-mêmes, le gouffre sur le marché du travail a, à peine, été réduit. L'emploi des minorités ethno-culturelles doit devenir le point fort d'un large projet social.</p> <p>Afin que ce projet social puisse trouver des effets positifs, une politique d'égalité des chances dans l'enseignement et une politique vigoureuse de la participation des « allochtones » à la vie active de manière proportionnelle est nécessaire, aussi bien auprès des gouvernements fédéraux, flamands que locaux. Les autorités doivent participer à combattre la discrimination par le recrutement de fonctionnaires issus des minorités ethno-culturelles, également inciter et soutenir le secteur privé à en faire de même, soutenir la conciliation sociale à veiller à une composition interculturelle et mieux reconnaître et développer les compétences des minorités ethno-culturelles.</p>
<p>1. Discriminatie bestrijden</p> <p>Er zijn er nieuwe pistes nodig in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. In plaats van de strijd over te laten aan individuele slachtoffers van discriminatie, moeten overheden zelf proactief optreden. Dat kan via antidiscriminatieclausules in overheidsopdrachten, subsidiereglementen en cao's en via een nieuwe aanpak van discriminatie in de uitzendsector. Om het klassieke antidiscriminatierecht succesvol te maken, moeten etnisch-culturele minderheden beter geïnformeerd worden. Slachtoffers moeten ook toegang krijgen tot praktijktests. En de omvang van het fenomeen discriminatie moet systematisch in</p>	<p>1. Combattre la discrimination</p> <p>De pistes nouvelles sont nécessaires dans la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi. La lutte contre la discrimination ne peut être laissée aux seules victimes de celle-ci. Les autorités doivent y intervenir de manière proactive. De telles pistes peuvent se concrétiser par le biais par exemples de clauses de non discriminations dans les marchés publics, dans les règlements de subvention et dans les CCT. Egalement, une nouvelle approche de lutte contre la discrimination doit être abordée dans le secteur intérimaire. Afin de renforcer la mise en œuvre de la législation de lutte contre la discrimination, les minorités ethno-</p>

<p>kaart gebracht worden.</p>	<p>culturelles doivent être mieux informées. Les victimes doivent aussi accéder aux tests pratiques. La taille du phénomène de discrimination doit être répertoriée systématiquement.</p>
<p>2. Tewerkstelling- en opleidingsmaatregelen</p> <p>In het algemene tewerkstellingsbeleid was het voorbije decennium onvoldoende aandacht voor specifieke situaties waarin werkzoekenden kunnen verkeren. Zo was er bij de uitwerking en toepassing van brede tewerkstellingsmaatregelen te weinig aandacht voor de positie van etnisch-culturele minderheden. Dat geldt voor Vlaanderen, en zeker voor de federale overheid. Overheden moeten in de toekomst op systematische wijze nagaan wat het effect is van algemene tewerkstellingsmaatregelen op etnisch-culturele minderheden, of ze nu Belg zijn of niet. Daarbij moet ook aandacht gaan naar de kwaliteit en duurzaamheid van de jobs die worden uitgeoefend door etnisch-culturele minderheden. Het Minderhedenforum vraagt dat overheden evenredige arbeidsdeelname en gelijke kansen systematisch meenemen in het brede tewerkstellingsbeleid.</p>	<p>2. Mesures d'emploi et de formation</p> <p>Dans le cadre de la politique d'emploi générale, peu d'attention a été donnée durant cette dernière décennie à certaines situations spécifiques dans lesquelles les demandeurs d'emploi peuvent se trouver. Les mesures d'emploi ne tiennent pas suffisamment compte de la position des minorités sur le marché de l'emploi que ce soit en Flandre et certainement au niveau fédéral. Systématiquement et à tous les niveaux de pouvoirs, un examen de l'effet des mesures de l'emploi sur les minorités doit être effectué que ces minorités soient de nationalité belge ou non. Une attention particulière doit être donnée à la qualité de l'emploi et à la durabilité de l'emploi exercé par les minorités. Le Forum des minorités demande que les gouvernements intègrent systématiquement la participation proportionnelle et l'égalité des chances dans le cadre de la politique d'emploi générale.</p>
<p>3. Overtuigend impulsbeleid voor de privé</p> <p>Naast specifieke aandacht in het algemeen beleid is er ook een specifiek beleid nodig om gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt. De Vlaamse overheid deed het afgelopen decennium verdienstelijke pogingen om ogen, oren en deuren te openen via diversiteitsplannen, diversiteitsconsulenten en Jobkanaal. Maar het effect van dit impulsbeleid is al bij al te beperkt gebleven. De Vlaamse overheid dient het pad van het zachte impulsbeleid, dat mikt op een mentaliteitsverandering door middel van soft law en stimulansen</p>	<p>3. Politique d'impulsion pour le secteur privé</p> <p>Outre l'intégration de la dimension d'égalité des chances et de traitement dans le cadre de la politique générale de l'emploi, l'impulsion d'une politique spécifique est également nécessaire pour garantir l'égalité des chances sur marché du travail. Le gouvernement flamand a essayé, au cours de cette dernière décennie, d'ouvrir des yeux, des oreilles et des portes par l'impulsion des plans de diversité, des consultants de diversité et le 'Jobkanaal'. Mais l'effet de cette politique est restée trop limité. Le Gouvernement Flamand a préféré le</p>

<p>voor werkgevers, grondig te hertekenen. Om werving, selectie, doorstroom en andere praktijken substantieel te wijzigen is hard law nodig.</p>	<p>chemin de la politique d'impulsion « douce », dont l'objectif est le changement des mentalités par le moyen de « soft law » et des incitants pour les employeurs. Cette politique d'impulsion « douce » doit être revue en profondeur. Afin que les politiques de recrutement, de sélection respectent effectivement l'égalité de chances et de traitement la mise œuvre de la « hard law » est une nécessité.</p>
<p>Ten eerste kan de overheid beschikbare overheidsmiddelen, met name haar aankoop- en subsidiebeleid, aanwenden om het impulsbeleid te versterken. Subsidies moeten gekoppeld worden aan verplichte streefcijfers voor grote organisaties die overwegend met overheidsgeld werken. Bedrijven kunnen worden aangezet tot het professionaliseren van hun personeelsbeleid via sociale clausules in bestekken voor overheidsopdrachten.</p>	<p>Premièrement, le gouvernement dispose de ressources publiques et notamment les subventions à l'achat qui peut lui permettre de renforcer la politique d'impulsion d'égalité des chances et de traitement. Ces subventions devraient être conditionnées à des objectifs en la matière pour les grandes organisations dont les activités sont financées par les fonds publics. Les entreprises peuvent être incitées à développer des politiques de gestion des ressources humaines d'égalité des chances et de traitement des personnes d'origine étrangère par l'intégration de clauses sociales dans les cahiers des charges des marchés publics.</p>
<p>Ten tweede moeten witte sectoren waar een substantieel aanbod aan arbeidskrachten van diverse origine aanwezig is, streefcijfers vooropstellen voor de evenredige arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden. Overheden en sociale partners kunnen ervoor zorgen dat het behalen van deze streefcijfers wordt ingeschreven in het sociaal overleg. Om sectorale streefcijfers te kunnen invoeren, moet de overheid eindelijk een systeem uitwerken waarmee ze de etnische diversiteit op de arbeidsmarkt degelijk en efficiënt kan monitoren.</p>	<p>Deuxièmement certains secteurs « blancs » devraient établir des objectifs quantitatifs d'emploi des minorités ethniques de manière proportionnelle. Les Gouvernements et les partenaires sociaux peuvent s'assurer que la réalisation de ces objectifs soit intégrée dans le cadre du dialogue social. L'introduction d'objectifs quantitatifs sectoriels nécessite un système de mesure. Le gouvernement doit assurer le développement d'un monitoring de mesure de la diversité ethnique sur le marché du travail.</p>
<p>4. Zelf het goede voorbeeld geven De overheid dient een voorbeeldfunctie</p>	<p>4. Donner soi-même le bon exemple Le gouvernement doit avoir une</p>

<p>te hebben wat betreft de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden. Het minieme aantal ambtenaren van allochtone origine (Vlaamse overheid: 1,8 %) bewijst dat het aanwervingsbeleid van de overheid zelf is nog onvoldoende op etnisch-culturele diversiteit gericht. Daarom is het een goed idee om een diversiteitsbeleid uit te bouwen dat werkt met streefcijfers, uitgesplitst naar aanwervingskanalen en functieniveaus. Om zo'n diversiteitsbeleid kans op slagen te geven, moeten overheden institutionele discriminaties in de regelgeving m.b.t. taal, nationaliteit en diploma afschaffen. Om snel winst te boeken, moeten overheden meer aandacht besteden aan secundaire wervingskanalen.</p>	<p>fonction d'exemple en ce qui concerne l'emploi des minorités ethno-culturelles. Le nombre de fonctionnaires d'origine étrangère est très bas (Gouvernement Flamand : 1,8 %). Ces chiffres montrent que la politique de diversité culturelles des institutions gouvernementales est insuffisante. Il est opportun, dès lors, de développer une politique de diversité aux objectifs quantitatifs, ventilés par canal de recrutement et par niveaux de fonction. Pour qu'une telle politique de diversité puisse être un succès les gouvernements doivent également prendre des mesures relatives à certaines discriminations institutionnelles inscrites dans la réglementation en ce qui concerne la langue, la nationalité et les qualifications. Afin de rendre cette mesure effective les gouvernements doivent impliquer les canaux de recrutement postsecondaires.</p> <p>a été ventilée vers des canaux de recrutement et des niveaux de fonction. Pour donner une chance de réussite à une telle politique de diversité, les gouvernements doivent supprimer les discriminations institutionnelles dans la réglementation en ce qui concerne la langue, la nationalité et le diplôme. Pour faire rapidement des bénéfices, les gouvernements doivent consacrer plus d'attention aux canaux de recrutement secondaires.</p>
<p>5. Arbeidsbemiddeling en uitzendwerk</p> <p>De overheid moet echt maatwerk realiseren in de openbare arbeidsbemiddeling. Er moeten bijkomende maatregelen komen om te verzekeren dat etnisch-culturele minderheden doorstromen van tijdelijk werk en uitzendwerk naar vast werk.</p>	<p>5. Le placement et le travail intérimaire</p> <p>Le gouvernement doit prendre des mesures plus ciblées dans le cadre du placement public. Des mesures complémentaires doivent inciter et stimuler le passage d'un contrat de travail temporaire et intérimaire à un contrat de travail fixe des travailleurs des minorités ethno-culturelles.</p>
<p>6. Competentiebeleid</p> <p>Er is dringend nood aan een competentiebeleid dat ook aandacht</p>	<p>6. La politique de compétences</p> <p>Il s'impose de développer une politique de compétences et y consacrer</p>

besteedt aan specifieke profielen. Om nieuwkomers meer kansen te geven op de arbeidsmarkt is er nood aan een intensief beleid van taalondersteuning op de werkvloer en op de opleidingsvloer. Erkenning van eerder verworven competenties dient verder te gaan dan diplomagelijkschakeling en ervaringsbewijzen. Mensen die hun middelbare school niet hebben afgemaakt, moeten kunnen deelnemen aan examens voor functies waarvoor in de regel middelbaar onderwijs vereist is. De tweede en derde generatie minderheden ten slotte, heeft dringend nood aan meer inspanningen om de overgang van leren naar werken te garanderen.

également les profils spécifiques. Afin de garantir l'égalité de chances aux nouveaux arrivants sur le marché du travail une politique de soutien linguistique doit être mise en œuvre sur le lieu de travail et sur le lieu de formation. La reconnaissance des compétences ne doit pas prendre en compte uniquement le diplôme et l'expérience acquise. Les gens qui n'ont pas terminé leurs humanités, doivent pouvoir participer aux examens pour des fonctions pour lesquelles en général le diplôme de l'enseignement secondaire est exigé. Pour finir, des mesures spécifiques doivent être prises pour faciliter le passage de l'apprentissage scolaire vers le travail des minorités de la deuxième et de la troisième génération.