

Conclusions de la Conférence pour l'Emploi

Les partenaires sociaux fédéraux, le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées ont pris connaissance du rapport de Jan Smets, Vice-Président du Conseil supérieur de l'Emploi. Ils souscrivent à la constatation du rapport selon laquelle notre pays accuse un retard structurel en matière de création d'emplois par rapport à la moyenne européenne, ainsi qu'à la nécessité qui s'impose d'éliminer ce retard. C'est la raison pour laquelle ils s'engagent à faire de l'emploi la priorité absolue au cours des prochaines années. Les conclusions qui sont intervenues dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi constituent une première étape dans cette direction.

A. Une politique économique dynamique en vue d'une croissance forte et durable

Les gouvernements des entités fédérées, le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux fédéraux soulignent l'importance fondamentale d'une politique prévoyante et dynamique en matière de recherche et de développement. Pour optimiser l'impact sur l'emploi de la politique scientifique, il est indiqué que les partenaires sociaux soient associés à la définition de la politique.

Un des piliers de la politique d'innovation est l'objectif européen de consacrer d'ici 2010 3% du PIB à la recherche scientifique. Chaque entité investira dans le cadre de ses possibilités des moyens publics supplémentaires pour atteindre cet objectif. Cet effort sert de levier et de stimulant pour mobiliser des investissements d'au moins un même ordre de grandeur du secteur privé. Les organisations patronales sensibiliseront leurs membres, petites, moyennes et grandes entreprises, pour aider à réaliser cet effort.

Etant donné que la création d'emplois dépend en grande partie du développement économique en Europe, il est crucial d'accroître les efforts à ce niveau. Afin d'atteindre la croissance de 3% qui a été formulée comme objectif en mars 2000 par le Sommet de Lisbonne, une coordination plus efficace et plus forte de la politique économique entre les Etats membres est nécessaire, ainsi que le renforcement des capacités économiques.

C'est la raison pour laquelle les gouvernements soutiendront pleinement les initiatives destinées à la croissance proposées par la présidence italienne du Conseil européen, par la Commission européenne et par la France et l'Allemagne. Ces initiatives mettent l'accent à juste titre sur la nécessité de consentir des efforts tant en matière d'investissements en infrastructure (les réseaux de transport transeuropéens) qu'en matière d'investissements dans la recherche et le développement, l'innovation et la technologie.

Par ailleurs, les gouvernements vont insister au sein du Conseil Ecofin et des formations pertinentes du Conseil et du Conseil européen sur le développement d'un cadre européen crédible en vue de financer ces investissements. Le gouvernement plaidera également pour mettre suffisamment de moyens à la disposition de la reconversion régionale, sociale et économique, à savoir au niveau des fonds structurels, et de l'intensification de la collaboration régionale.

Les travaux des partenaires sociaux fédéraux et des autorités fédérales ont conduit aux conclusions suivantes, résumées aux points B à F inclus

B. Augmentation qualitative et quantitative des formations : propositions des partenaires sociaux fédéraux

Les partenaires sociaux formulent ci-après un certain nombre de propositions destinées à mobiliser tous

les acteurs (autorités, employeurs et syndicats), dans le respect de leurs compétences, afin d'augmenter le niveau de formation dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises.

1. Ils confirment ce qui avait été convenu dans l'Accord interprofessionnel, à savoir d'arriver d'ici à 2004 à un effort de formation global de 1,9% de la masse salariale.

2. Ils sont également disposés à tracer une nouvelle marge de croissance afin de renforcer et de mieux répartir les efforts de formation :

2.1. Ils entendent augmenter le taux de participation dans la lignée des nouvelles directives européennes qui veulent qu'en l'espace d'un an, d'ici à 2010, 1 travailleur sur 2 suive une formation ou reçoive une formation. Cela suppose pour la Belgique que entre 2004 et 2010, toutes les parties concernées vont consentir des efforts afin que chaque année, 60.000 travailleurs soient associés à un effort de formation.

2.2. Ils veulent que dans le cadre de cette augmentation, une attention particulière soit portée à la diversité dans la catégorie du personnel. A cette fin, ils demandent aux secteurs et aux entreprises d'affecter les 0,10% pour les groupes à risque en particulier aux travailleurs âgés, aux peu qualifiés, aux personnes handicapées et aux allochtones.

2.3. Par ces efforts accrus, ils entendent également faciliter l'afflux dans des professions sensibles.

Ils demandent aux secteurs, en collaboration avec les services de placement et en tenant compte de la situation sur chaque marché du travail :

de suivre les évolutions dans les professions et les compétences de façon périodique et prospective; d'augmenter les efforts spécifiques de formation pour les fonctions sensibles. A cette fin, ils veulent :

- donner en 2004 une formation appropriée à 10.000 personnes;
- encourager les jeunes sur le plan financier à suivre de telles formations.

3. Meilleur suivi

3.1. Sans préjudice de la répartition des compétences, ils plaident pour une organisation plus méthodique et plus structurée de la formation, notamment :

- via des plans de formation sectoriels
- via des plans de formation d'entreprises visant à exécuter les plans sectoriels.

3.2. Grâce aux travaux techniques au sein du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail, ils mettront au point un instrument de mesure qui est simple et qui donne une image fidèle de tous les efforts fournis en matière de formation.

3.3. D'ici au 31 mars 2004, les commissions paritaires rédigeront un rapport pour le SPF Travail :

les efforts fournis en matière de formation en vue de respecter leurs accords sectoriels et, (où nécessaire) les mesures pour encore atteindre les objectifs convenus la répartition des efforts en matière de formation selon la catégorie, l'âge et le niveau d'études des travailleurs[1].

4. Instruments de formation existants

Les partenaires sociaux vérifieront :

- comment le fonctionnement des fonds sectoriels peut être optimisé
- comment les formalités administratives et le remboursement aux employeurs dans le système du congé-éducation payé peuvent être améliorés.

5. Reconnaissance des compétences acquises

Les partenaires sociaux soutiennent les initiatives des Régions en la matière, entre autres en ouvrant le congé-éducation payé à l'acquisition de compétences, dans le cadre de modalités et des conditions qui seront déterminées dans le dialogue social. Par ailleurs, ils demandent aux autorités fédérales de tenir compte de ces titres pour l'aptitude professionnelle à l'accès aux professions.

6. Demandeurs d'emploi et nouveaux venus sur le marché de l'emploi

6.1. Les partenaires sociaux soulignent le rôle important de l'enseignement comme mécanisme d'entrée dans le marché du travail.

Ils appellent les acteurs compétents à optimiser l'énorme potentiel de savoir-faire dans le monde de l'enseignement au profit de l'emploi, entre autres en rompant les cloisons entre les formes d'enseignement, en décomposant l'enseignement en modules, en donnant une place centrale au fait d'apprendre à apprendre, en stimulant la collaboration entre l'enseignement et les entreprises au niveau des enseignants (échange, recyclage, etc.), en revalorisant l'enseignement technique et professionnel, en rendant plus attrayant l'offre de l'enseignement technique et professionnel.

6.2. Les partenaires sociaux examineront quelles actions ils peuvent entreprendre sur le terrain de chacun pour organiser une meilleure liaison entre l'enseignement et l'entrée dans le marché de l'emploi, entre autres en :

- améliorant l'information aux jeunes concernant le marché du travail afin de soutenir un choix d'études motivé, éventuellement par le biais de fonds sectoriels ;
- déterminant une augmentation du nombre de jeunes sous des statuts facilitant l'entrée sur le marché du travail (travail à temps partiel – apprentissage à temps partiel, etc.);
- simplifiant et en rendant plus attrayants tous les statuts d'apprentissage et en levant les barrières existantes;
- en promouvant une collaboration structurelle entre écoles et entreprises, en mettant à disposition pour les élèves, des endroits de stage, des infrastructures, une collaboration, etc.;
- en mettant au point un statut clair de tutorat et de titulariat.

6.3. Les partenaires sociaux soulignent l'importance de réaliser une approche cohérente d'ici à 2006 où chaque demandeur d'emploi puisse compter sur une offre d'accompagnement et de formation. Par le biais des moyens du plan d'insertion, les partenaires sociaux fédéraux y contribuent également. Les partenaires sociaux demandent aux autorités régionales et aux partenaires régionaux d'examiner si on ne peut pas améliorer l'accompagnement de parcours des demandeurs d'emploi et si l'on ne peut pas augmenter l'efficacité de ces accompagnements. Dans ce cadre, les partenaires sociaux vérifieront eux aussi dans quelle mesure les fonds de formations sectoriels peuvent optimiser leur collaboration avec les initiatives régionales ou communautaires.

7. Les partenaires sociaux sont d'accord, dans le cadre de la simplification administrative, de simplifier considérablement le traitement des données relatives à l'emploi. Celles-ci sont actuellement collectées chaque année via le bilan social et sont reprises depuis janvier de 2003 également par les reprises chaque trimestre dans la déclaration multifonctionnelle de l'emploi (Dmfa). Les partenaires sociaux sont d'accord de puiser désormais les données relatives à l'emploi dans la déclaration multifonctionnelle, mais ce, à condition qu'il existe des accords concrets qui offrent suffisamment de garanties que les organes de concertation au niveau des entreprises soient correctement informés. Il est demandé aux autorités fédérales de prendre immédiatement une initiative.

C. Réduction des charges sur le travail : accords entre le gouvernement fédéral et les partenaires sociaux fédéraux

Pour conserver et créer plus facilement des emplois, il est utile de réduire les coûts salariaux indirects, en particulier les coûts salariaux de groupes de travailleurs spécifiques.

Par ailleurs, notre charge parafiscale, qui, comparée avec l'étranger, est élevée en général, est encore plus élevée si nous examinons spécifiquement le groupe des bas salaires. Pour cette raison, la réduction des charges patronales existant pour les bas salaires sera renforcée en profondeur, en renforçant la réduction des cotisations pour les salaires les plus bas (ceux inférieurs ou à peine supérieurs au salaire minimum pour les majeurs) mais surtout en largeur, en relevant le niveau jusqu'au seuil d'octroi d'une réduction des bas salaires, du montant actuel de 1.738€ bruts par mois à 1.956,6€ bruts par mois. A un niveau salarial de 1.700€ par exemple, la réduction des cotisations par trimestre s'accroît du montant actuel de 401,37€ à 510,93€. En 2004, 51 millions € supplémentaires ont été prévus pour cela, à partir de 2005 ce montant passe à 179 millions €. Ce renforcement prend cours le 1er janvier 2004 ; à partir du 1er janvier 2005, la mesure atteindra sa vitesse de croisière.

La réduction structurelle des charges, qui serait de 381,33€ pour tous le 1er janvier 2004, sera elle aussi relevée à 400€. à partir du 1er janvier 2004 (coût : 146 millions €). Le poids de la cotisation sera en outre réduit en accordant une diminution supplémentaire à partir d'un salaire de 12.000 € bruts par trimestre. Cette réduction s'élève pour l'année 2005, et ceci à partir du 1er janvier, à 6 points pourcents. Pour l'année 2004, il s'agira, également à partir du 1er janvier, d'une réduction de 1,73 points pourcents. En 2005, il s'agira d'un budget global de 277 millions € ; pour 2004, ce montant est de 79 millions €.

Une mesure sera prise en ce qui concerne le coût du travail d'équipes. Cette mesure doit être facilement applicable, significative, rapidement sensible et contrôlable.

De très nombreux travailleurs ont des prestations insuffisantes : pour un trimestre, la durée du travail ne couvre pas un temps plein trimestriel. Il peut s'agir de prestations à temps plein pour une partie du trimestre (entrée en service, départ du service, travail intérimaire, travail temporaire, ...), de prestations à temps partiel pendant la totalité ou une partie du trimestre, ou d'une combinaison de ces types de prestations. En ce moment, la règle est que pour un taux de prestations de moins de 27,5% des prestations complètes, l'employeur ne peut prétendre à la réduction structurelle des charges. Dans le cadre de la simplification des plans d'embauche décidée sous la législature précédente, cette règle s'appliquera en principe aussi aux réductions de cotisations pour les travailleurs groupes cibles (travailleurs âgés, premiers emplois, non-actifs de longue durée, ...). Afin d'éviter que l'employeur perde involontairement son droit à ces réductions de cotisations, cette condition relative au seuil de prestation minimal sera supprimée au plus tard le 1er avril 2004 pour les contrats de travail qui portent sur un emploi au moins à mi-temps. (coût : 28,5 millions € en 2004, 38 millions € à partir de 2005).

Le chômage des jeunes, en particulier celui des moins qualifiés, reste considérablement plus élevé que le chômage général. De plus, les jeunes sont les premières victimes d'un ralentissement de la croissance, étant donné que les entreprises ajournent l'embauche. La mesure groupes cibles en faveur des jeunes est adaptée pour cette raison, en vue d'un renforcement et d'une simplification administrative importante, tant pour les employeurs que pour les secrétariats sociaux et les administrations concernées. Trois changements sont opérés :

La réduction "jeunes" sera désormais subordonnée à la condition que l'employeur satisfasse à l'obligation de premiers emplois. En ce moment, il n'est pas fait référence à l'obligation de l'employeur concernant les premiers emplois elle-même mais à l'obligation relative aux 3%. Cependant, ces 3% ne valent que pour une partie des employeurs : pour certains, l'obligation est inférieure (p.ex. 1,5%) ou il n'y a pas d'obligation du tout (p.ex. entreprises < 50 travailleurs, entreprises dispensées, ...). Ce changement profite donc surtout aux employeurs qui font des efforts sans y être obligés. Le système dit de cascade est supprimé, et le groupe cible est fixé uniformément pour les jeunes jusqu'à l'âge de 25 ans; cette simplification offre une sécurité juridique à l'employeur concernant les jeunes qui entrent en compte pour le respect de son obligation; étant donné son instabilité dans le temps, le facteur concernant l'importance du groupe cible (les moins de 25 ans, les moins de 30 ans, les travailleurs âgés) est supprimé.

Enfin, le crédit individuel premier emploi est supprimé. Ce crédit actuel dont dispose chaque jeune (au moins 12 mois, au maximum 36 mois, selon le type de contrat premier emploi) peut être étalé dans le temps et réparti entre plusieurs employeurs, ce qui entraîne des frustrations administratives et parfois aussi des frustrations pour les jeunes en question. Pour prévenir l'insécurité, il est opté pour la suppression du crédit individuel premier emploi : la réduction jeunes est accordée jusqu'à la fin du trimestre pendant lequel le jeune peu qualifié atteint l'âge de 26 ans, et pour le respect de l'obligation, il est tenu compte de lui jusqu'à cet âge-là. Puisque la réduction pour les peu qualifiés est d'application uniforme jusqu'à l'âge de 26 ans, le système de réduction de cotisations "après le premier emploi" est supprimé.

Le nouveau régime des premiers emplois entrera en vigueur le 1er janvier 2004 et recevra un budget de 30 millions d'euros.

Les partenaires sociaux fédéraux et le gouvernement fédéral soulignent que toutes ces mesures servent à renforcer de manière durable la compétitivité des entreprises belges par rapport à nos partenaires commerciaux et à améliorer de manière durable la position de certains groupes cibles sur le marché du travail.

Le gouvernement fédéral garantit un équilibre financier de la sécurité sociale à caractère durable.

D. Restructuration en vue de nouvelles chances

Pour les restructurations, l'attention devra être reportée à l'avenir sur la recherche de nouvelles possibilités de travail. Cela vaut entre autres également pour l'employeur en cours de restructuration, dont il est attendu une politique de remplacement active.

Afin d'associer au mieux toutes les parties à cette nouvelle approche, un inventaire sera dressé de toutes les difficultés actuelles de la procédure, en vue de l'amélioration de l'information et du dialogue social.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale élabore un réseau permettant d'obtenir des renseignements sur les obligations d'information et de concertation de l'employeur, sur les conséquences juridiques au niveau social de la restructuration et sur les mesures disponibles en matière de répartition du travail. Sur demande, un conciliateur social peut aller sur place.

La politique d'activation de l'entreprise en cours de restructuration, axée sur le remplacement, sera encouragée dans l'intérêt de toutes les parties concernées, y compris celui du nouvel employeur. La mise dans le circuit d'une cellule de mise au travail, avec la participation paritaire des partenaires sociaux, sera encouragée via des stimulants financiers :

- lorsque l'employeur en restructuration investit aussi dans le remplacement par le biais d'une cellule de mise au travail, alors, les frais engagés réellement par cet employeur en matière de outplacement sont remboursés pour tout travailleur qui est occupé pendant une certaine période après la démission, chez un employeur de façon durable, sans que ce remboursement ne puisse dépasser les 1800 euros ;

- le travailleur est lui aussi activement associé à ce scénario de remplacement en lui octroyant durant les premiers mois de sa reprise de travail une réduction sur les cotisations de sécurité sociale personnelles ;

- enfin, le nouvel employeur bénéficiera d'une réduction importante des cotisations durant un certain nombre de trimestres suivant le recrutement.

Les précautions nécessaires seront prises pour prévenir des abus dans le système.

Les entreprises en restructuration où il y a un accord social pour utiliser ce scénario d'activation peuvent soumettre leur demande d'application de ce système expérimental au Ministre de l'Emploi, qui décide après avoir pris l'avis de la commission consultative prépensions du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Pour les fournisseurs et les sous-traitants qui se restructurent à la suite de la restructuration de leur client et qui s'inscrivent également pour ce dispositif, on peut envisager de grouper les travailleurs concernés dans une même cellule pour l'emploi.

Pour cette mesure, qui est introduite à titre d'expérience et qui est facultative, 25 millions d'euros seront inscrits pour 2004 et 50 millions d'euros en 2005. S'il apparaissait après évaluation que les 50 millions d'euros ne sont pas complètement épuisés, le reste de l'enveloppe sera, après concertation avec les partenaires sociaux, utilisé pour renforcer cette mesure ou une autre mesure d'abaissement des charges patronales.

E. Réduction des charges pour les emplois supplémentaires dans le secteur du non- marchand et dans les services de proximité

Tous les partenaires reconnaissent le grand intérêt du secteur du non-marchand qui, par ses activités, répond aux besoins importants de la société, sans cesse croissants.

Pour le secteur du non-marchand, une réduction de 288,18 euros par trimestre est actuellement accordée pour tout travailleur prestant au moins 50% ("Maribel social").

La réglementation relative au "Maribel social" est souple en ce qui concerne l'affectation des moyens disponibles. Les seules conditions sont :

- les moyens peuvent uniquement servir au financement d'emplois supplémentaires;
- l'intervention d'un Fonds Maribel social peut être égale aux coûts salariaux bruts réels à supporter par l'employeur mais ne peut les dépasser ;

seuls sont pris en ligne de compte les emplois dont les coûts salariaux bruts pour une prestation à temps plein ne dépassent à aucun moment pendant la carrière 64.937,84 euros. En 2004, la réduction des cotisations dans le cadre du Maribel social sera augmentée d'un montant équivalent à 37,5 millions d'euros. En 2005, une nouvelle réduction sera possible, grâce à un élargissement supplémentaire de l'enveloppe de 77,5 millions d'euros. Le coût de cet élargissement supplémentaire en 2005 (40 millions d'euros) ne s'inscrit pas dans l'enveloppe prévue initialement dans l'accord gouvernemental pour la réduction des charges de 800 millions d'euros. Grâce à cet effort global de 115 millions d'euros à une vitesse de croisière, la réduction des cotisations pour le secteur non-marchand approchera la réduction structurelle des cotisations pour le secteur privé.

Les employeurs du secteur non-marchand sont invités à convertir la réduction des charges renforcée grâce à la combinaison d'un Maribel social plus élevé, d'une réduction plus forte des cotisations pour les bas salaires en 5.000 emplois supplémentaires d'ici à fin 2005.

Il est également demandé aux partenaires sociaux du secteur non-marchand de mener une concertation sur des efforts adaptés en matière de formation et sur la guidance des demandeurs d'emploi vers les professions de ce secteur.

Pour cet élargissement de la "mesure SINE" (réduction durable des cotisations et activation des chômeurs de longue durée et bénéficiaires d'un revenu d'insertion peu qualifiés) au secteur des services de proximité, un montant de 2,5 millions d'euros sera dégagé sur une base annuelle. Ce montant augmentera en 2005 à 5 millions d'euros, ce qui permet déjà au seul niveau fédéral de créer en régime de croisière au moins 3.000 emplois supplémentaires pour les chômeurs de longue durée et bénéficiaires d'un revenu d'insertion peu qualifiés dans les services de proximité. Cet effort fait partie de l'engagement social des gouvernements de créer 12.000 emplois supplémentaires en économie sociale (cfr infra et note en annexe).

F. Renforcement des services d'inspection et de la lutte contre la fraude sociale

Une approche efficace et ferme de la fraude sociale est une exigence absolue pour la réussite des objectifs d'emploi. Pour y arriver, il faut absolument une meilleure collaboration entre les services de l'inspection sociale, une informatisation poussée, l'utilisation d'analyses de fraude et un renforcement des services de l'inspection sociale.

Le Comité fédéral de coordination pour la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale créé par la loi du 3 mai 2003 veillera à une meilleure collaboration entre les services de l'inspection sociale via une centralisation de la politique en matière de fraude pour les quatre services de l'inspection sociale et le développement de contrôles plus ciblés basés sur des analyses de fraude.

A cette fin, aussi bien l'Inspection sociale que l'Inspection sur les lois sociales seront élargies et renforcées notamment par une équipe pour la détection de la fraude informatique et par des analystes stratégiques qui doivent soutenir le Comité de coordination. Ici, la priorité absolue sera la lutte contre la fraude sociale émanant du travail au noir et des faux-indépendants.

De même, pour la suite du traitement des dossiers de fraude et la levée des amendes administratives,

le service d'études du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sera renforcé et des moyens supplémentaires seront investis dans l'informatisation des services d'inspection.

Par ailleurs, l'inspection médicale et technique du SPF Emploi sera renforcée.

Les partenaires sociaux fédéraux prennent acte des travaux du gouvernement fédéral et des gouvernements des entités fédérées et les conclusions qui en découlent, résumées aux points G à N inclus ci-après .

G. 25.000 emplois via l'élargissement des titres-services

Via un renforcement, une simplification et un assouplissement du système des titres-services, le gouvernement fédéral s'engage à créer 25.000 emplois de proximité supplémentaires dans le secteur de l'aide à domicile pour les activités ménagères (voir note en annexe).

H. 12.000 emplois dans l'économie sociale

Le gouvernement fédéral et les entités fédérées réaffirment leurs engagements financiers et leurs engagements de fond de l'accord de coopération pour l'économie sociale et visent ici de nouveau 12.000 emplois supplémentaires pour l'insertion sociale de travailleurs issus de groupes-cibles sur une période de 4 ans (voir note en annexe).

I. Plus de mobilité des demandeurs d'emploi

Les Régions et la Communauté germanophone concluront d'ici à la fin de l'année un accord de collaboration destiné à promouvoir la mobilité interrégionale (voir note en annexe).

J. De plus gros efforts pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Les entités fédérées compétentes s'engagent à augmenter sensiblement les accompagnements de parcours individuels et à garantir que d'ici à 2006 tous les demandeurs d'emploi puissent y recourir. Chaque entité fédérée fera déjà des efforts supplémentaires en 2004 (voir note en annexe).

K. Un contrôle correct de l'employabilité des demandeurs d'emploi

L'autorité fédérale a l'intention de remplacer l'article 80 de l'assurance chômage par un autre système plus équitable de contrôle de l'employabilité des chômeurs.

Les gouvernements régionaux et la communauté germanophone s'engagent en concertation avec les partenaires sociaux à adapter à court terme les accords existants en matière de transmission des données des services de placement et de formation professionnelle à l'autorité fédérale aux fonctionnalités du nouveau système fédéral.

L. Emplois d'insertion – Formation en alternance

D'ici à la fin janvier 2004, une proposition sera élaborée en concertation et en étroite collaboration avec les différentes parties concernées en matière d'emplois d'insertion et de formation en alternance. Cette proposition comportera au moins une concrétisation des emplois d'insertion, y compris la possibilité d'activation via un stimulant financier et comprendra également une réflexion sur l'opportunité d'offrir un

contrat de travail à ces jeunes. Par ailleurs, il comportera une solution, dans la mesure du possible, à certaines anomalies relatives à la législation ONSS. Sur l'initiative des autorités fédérales, il y aura aussi une concertation avec les partenaires sociaux afin d'arriver à une bonne harmonisation entre la dynamique dans les Communautés et les Régions, le nouveau concept d'emplois d'insertion et le fonctionnement actuel des secteurs (voir note en annexe).

M. Diversité et lutte contre la discrimination au travail

Les entités fédérées et les autorités fédérales se rallient à un certain nombre d'objectifs communs dont l'attaque de la discrimination et l'augmentation de la participation de ces groupes qui sont actuellement sous-représentés sur le marché du travail. Elles devront fournir les efforts nécessaires, chacune dans leurs compétences et en concertation étroite, afin de réaliser ces objectifs (voir note en annexe).

N. Simplification des plans premier emploi

Le système des plans premier emploi sera simplifié de manière approfondie (voir note en annexe).

Tous les partenaires de la Conférence pour l'Emploi soulignent que ces propositions et décisions ne constituent qu'une première étape dans l'élimination du retard structurel qu'accuse notre pays en matière de création d'emplois. Les partenaires sociaux fédéraux et le gouvernement fédéral se proposent d'étudier également d'autres aspects du marché du travail et d'entreprendre des réformes là où cela s'avère nécessaire. Citons entre autres la fin de carrière, l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés (conformément à l'engagement des partenaires sociaux fédéraux de trouver les solutions appropriées d'ici à la fin du prochain accord interprofessionnel).

[1] Les secteurs ne disposent pas de tous ces indicateurs. On demande de faire un effort pour qu'un maximum d'informations puisse être fourni.