

CONSEIL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Bulletin des interpellations et des questions orales

**Commission des affaires économiques, chargée de la politique économique, de
l'énergie, de la politique de l'emploi et de la recherche scientifique**

REUNION DU

MERCREDI 29 MARS 2000

SOMMAIRE

INTERPELLATION

de Mme Julie de Grootte (F) à M. Eric Tomas, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'emploi, de l'économie, de l'énergie et du logement, concernant "la discrimination à l'embauche".

(Orateurs: Mmes Julie de Grootte, Fatiha Saïdi, Anne-Françoise Theunissen et M. Eric Tomas, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'emploi, de l'économie, de l'énergie et du logement)

**Présidence de Mme Evelyne Huytebroeck,
présidente**

- La réunion est ouverte à 15h05'.

**INTERPELLATION DE MME JULIE de GROOTE (F) À
M. ERIC TOMAS, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE, DE L'ENERGIE ET DU LOGEMENT,**

concernant "la discrimination à l'embauche".

Mme Julie de Groote .- Selon une étude du BIT, réalisée en Belgique sur la discrimination à l'embauche des jeunes d'origine étrangère, et relatée par la presse début mars, le taux de discrimination à l'embauche est important en Belgique. L'étude établit un taux de discrimination de l'ordre de 34% à Bruxelles contre 27% en Wallonie et 39% en Flandre. La Flandre a décidé de réagir et a récemment mis sur pied le "Vesocakkoord" initiant ainsi une approche pragmatique du problème, avec l'engagement de sortes de "médiateurs" dans 7 des 12 STC flamands, dont la mission est de convaincre les entreprises de l'avantage d'accueillir en leur sein du personnel de diverses origines.

En Région de Bruxelles-Capitale, le rapport précité constate une discrimination effective tant dans certaines fonctions que dans les secteurs comme celui de l'Horeca, du commerce et du non-marchand. La discrimination se manifeste sous des comportements divers, dont l'altération de la procédure et la déclaration mensongère sont les formes les plus fréquentes.

Confirmez-vous ces chiffres alarmants? Avez-vous établi d'autres paramètres permettant d'examiner la discrimination à l'embauche?

Le critère retenu par l'étude BIT pour définir la discrimination à l'embauche est l'origine "ethnique" de l'individu. Au niveau européen, l'article 13 du traité d'Amsterdam utilise ce terme dans un sens plus large (le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle).

Au-delà de ces deux définitions de la discrimination, on pourrait inclure le problème très aigu des emplois à Bruxelles occupés par des non-Bruellois. A compétence égale entre un travailleur bruxellois d'origine étrangère et un travailleur résidant en dehors de Bruxelles mais de pure souche belge, c'est souvent le "belgo-belge" qui l'emportera. Ceci est non seulement inacceptable mais aussi fortement préjudiciable pour la Région. Il faut que nos entreprises reflètent plus la composition de la société. D'autre part, celles qui pratiquent de façon volontariste la non-discrimination y ont d'ailleurs souvent trouvé un avantage. Ainsi, une société qui recycle des batteries de voitures a trouvé un avantage à l'engagement multiculturel en permettant à ses ouvriers marocains et turcs de prolonger leurs vacances au-delà des trois semaines de fermeture de l'usine, en échange d'un congé octroyé aux Belges aux fêtes de Noël et de Nouvel An.

Quelle définition de la non-discrimination avez-vous retenue, puisque cet objectif figure bien dans vos priorités politiques ainsi que vous l'avez rappelé lors de la discussion budgétaire et en réponse à une interpellation que je vous ai adressée précédemment?

Ma troisième série de questions porte sur les formes que prend la discrimination et les réponses qu'on peut y apporter. La discrimination se situe d'abord au niveau de l'emploi. La participation à la vie économique est pourtant souvent une condition préalable à l'intégration sociale.

En matière d'emploi, la discrimination se situe à différents stades: la formation, la procédure de recrutement, la sélection effectuée, et les conditions de travail, y compris la rémunération et la promotion.

Selon "Kiss", l'ordinateur du VDAB où les entreprises peuvent consulter les CV, seulement 3% des CV de travailleurs aux noms à consonance étrangère sont consultés. Il serait intéressant que vous nous disiez si vous constatez une tendance similaire au niveau de l'Orbem.

Le Centre pour l'égalité des chances nous a fait part d'une plainte qu'il a reçue concernant une grande surface alimentaire qui a engagé un jeune homme appelé Mohamed. On lui a demandé de changer son nom en Olivier.

Si je reprends nos travaux dans le cadre de la discussion budgétaire, vous nous avez indiqué trois pistes d'action au niveau bruxellois:

- la mise en place par l'Orbem d'un service de guidance socio-professionnelle créant une cellule "jeunes d'origine étrangère". Cette cellule est chargée de l'accueil, de la guidance et de la mise à l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans issus de l'immigration. Quels sont les résultats obtenus par cette cellule?

- deuxième indication que vous nous avez donnée: la procédure en vigueur à l'Orbem où, selon vos propres mots, des instructions très précises consistent à "refuser de prendre en considération tout critère de sélection à caractère discriminatoire". On en espérait pas moins... Je vous signale qu'au niveau européen, cette déclaration d'intention est affinée en prenant en compte le concept d'"exigence professionnelle essentielle". Ce terme doit être interprété au sens strict. Lorsque nous aurons l'occasion de discuter des déclarations d'intention de l'Orbem, j'espère que vous aurez intégré ces réflexions;

- troisième piste d'action: dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi, une série de séminaires ont été organisés. Lors du séminaire d'octobre dernier qui portait sur le thème "le management de la diversité", vous avez déclaré - et je vous cite qu'"un nombre croissant d'entrepreneurs doit réaliser que la diversité ethnique et culturelle peut engendrer de nouvelles opportunités en termes de management et de relations de travail". Je suis d'accord avec vous et l'exemple que j'ai donné l'illustre bien. Mais cela ne se fait pas sans inciter les entreprises à entrer dans ce "cercle vertueux". Envisagez-vous concrètement une initiative en la matière? Je pense ainsi au

“Manifeste des entreprises contre l’exclusion sociale” à l’intérieur duquel nous pourrions nous insérer.

Si la discrimination à l’embauche est donc une priorité, je pense qu’il faut maintenant adopter une ligne plus directive - sous peine sinon d’en rester à de simples déclarations de bonnes intentions.

C’est bien toute la question de la concrétisation de la lutte contre la discrimination. J’ai été quelque peu interloquée, à l’occasion d’une interpellation qui portait indirectement sur ce problème, lorsque vous m’avez renvoyée au concept de non-discrimination tel qu’invoqué au niveau européen par la libre circulation des personnes. Je ne peux pas être d’accord avec sur ce point puisque, justement, la Commission européenne vient d’adopter, en novembre dernier, un triple paquet de mesures de lutte contre la discrimination. Ce paquet comprend deux propositions législatives et un programme d’action. Donc nous avons sur la table du Conseil deux propositions de directive qui portent l’une sur le problème spécifique de la discrimination sur base de la race ou de l’origine ethnique, l’autre sur “un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail”.

Je voudrais souligner deux articles particulièrement importants qu’on retrouve dans ces deux propositions de directives: celui portant sur les actions positives et celui portant sur les prescriptions minimales. D’abord, l’action positive. Il s’agit d’autoriser dans les Etats membres des mesures législatives ou administratives qui sont nécessaires pour prévenir et corriger les situations d’inégalité. Ainsi que le dit le texte de la proposition, ces mesures d’action positives constituent une dérogation au principe d’égalité. Elles doivent dès lors être interprétées de manière restrictive, en établissant un parallèle avec sur la jurisprudence européenne en matière de discrimination fondée sur le sexe (arrêts Marshall et Kalanke). Le deuxième critère est celui des prescriptions minimales, ou encore appelé “clause de non-régression”. Ceci permet aux Etats membres d’appliquer ou de conserver une législation qui prévoit un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive-cadre.

Ceci montre donc que le niveau européen n’est pas un frein à la prise de mesures concrètes en matière de discrimination à l’embauche. Au contraire, nous aurions tout intérêt à anticiper la démarche européenne, et ceci d’autant plus que la présidence portugaise actuelle souhaiterait finaliser l’adoption des directives sous sa présidence. Je souhaiterais savoir si vous envisagez de proposer des objectifs précis, assortis d’un calendrier et d’une traduction au niveau du budget.

M. Eric Tomas, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l’Emploi, de l’Economie, de l’Energie et du Logement .- Cette question ne figure pas dans la demande d’interpellation que vous m’avez soumise. Comment voulez-vous que je puisse y répondre maintenant, et de manière précise?

Mme la Présidente .- On demande aux parlementaires que les demandes soient résumées, ce qui les rend parfois incomplètes. En outre, il y a parfois un délai de plusieurs semaines entre la remise du texte et l’interpellation. On comprend que le

ministre ne puisse pas répondre et regrette que la question ne figure pas dans le texte qu’il a reçu, mais c’est parfois inévitable.

Mme Fatiha Saïdi .- La discrimination à l’embauche ne touche pas uniquement les personnes étrangères ou d’origine étrangère, mais frappe encore durement des femmes, des personnes handicapées et d’autres personnes jugées différentes. Dès lors, si s’attaquer aux discriminations à l’embauche n’est pas une tâche impossible, elle reste cependant malaisée à entreprendre.

Ainsi, une femme peut se voir refuser un emploi car l’employeur voit en elle une travailleuse peu encline à la flexibilité horaire, plus souvent absente, susceptible d’interrompre sa carrière professionnelle.. La Cour de justice des Communautés européennes fait d’ailleurs apparaître que “même à qualification égale, les candidats masculins ont tendance à être promus de préférence aux candidates féminines du fait, notamment, de certains préjugés sur le rôle et les capacités de la femme dans la vie active”.

En Région de Bruxelles-Capitale, la population étrangère constitue 30% de la population (contre 7% sur Hal-Vilvorde, 4% à Louvain, 9% à Nivelles). Il faudrait également prendre en considération le nombre de naturalisations, quoique les chiffres pertinents ici seraient ceux de la population active. A cette fin, l’Observatoire du marché du travail et des qualifications publie des monographies intéressantes à consulter. Cet Observatoire prépare d’ailleurs un cahier sur les discriminations à l’embauche.

L’égalité dans l’accès à l’emploi constitue une problématique prioritaire pour tous les habitants de notre Région. Notre gouvernement a d’ailleurs déclaré qu’une “priorité doit être accordée à la non- discrimination à l’embauche des personnes d’origine étrangère pour les emplois publics et privés”.

Considérant que la commission des Affaires économiques et de l’Emploi doit également s’emparer de cette question, Mme Theunissen et moi-même avons écrit à sa présidente afin qu’elle procède à des auditions d’un certain nombre d’autorités et de représentants d’organisations à propos de la discrimination à l’embauche des personnes d’origine étrangère.

Nous avons pris connaissance en 1997 de la recherche intitulée “La discrimination à l’embauche en raison de l’origine étrangère” commanditée par le BIT, qui mettait en évidence la discrimination effective des candidats d’origine étrangère au cours du processus de sélection et de promotion.

Plus récemment, une recherche de l’université de Gand a conclu notamment que les pouvoirs publics engagent moins de personnes étrangères que le secteur privé.

Commençons d’abord par le secteur privé: depuis quelques mois, il apparaît que les dirigeants des entreprises du secteur privé commencent à envisager les opportunités de la diversité culturelle au sein de leurs entreprises. Encore faudra-t-il que le service public de placement suive et que les formations professionnelles soient adéquates.

La politique d'insertion socio-professionnelle instaurée dès 1990 par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale visait l'installation d'un dispositif d'insertion socio-professionnelle qui identifie et aille à la rencontre des demandeurs d'emploi pas ou peu pris en compte par les dispositifs pré-existants en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce public s'est avéré être composé majoritairement de jeunes, issus de l'immigration, faiblement scolarisés et ayant des difficultés à trouver une place ainsi qu'une stabilité sur le marché du travail.

Je m'interroge sur l'efficacité des liaisons existantes entre, d'une part, les entreprises et, d'autre part, le service de placement et les missions locales, etc. Ne conviendrait-il pas de profiter de l'état d'esprit favorable du côté du secteur privé pour renforcer les liaisons en réitérant des offres de services?

Dans le secteur public, au début de l'année 1998, tant le ministre de la Fonction publique de l'époque que le ministre compétent pour les pouvoirs locaux adressaient une circulaire relative à l'exécution de la conférence interministérielle sur la politique des immigrés, respectivement au secrétaire général du ministère et aux bourgmestres et échevins des 19 communes, ainsi qu'aux présidents des intercommunales. Cette circulaire rappelle que la fonction publique est accessible aux ressortissants de l'Union européenne aux mêmes conditions que les Belges, sauf pour les fonctions qui nécessitent l'exercice de la puissance publique. Pour les membres du personnel contractuel, la nationalité belge n'est exigée que lorsque les fonctions à exercer comportent une participation à la puissance publique.

Cette circulaire a-t-elle été suivie d'effet en matière de procédure de sélection et d'embauche de personnel d'origine étrangère, tant dans la fonction publique régionale qu'au niveau des pouvoirs locaux et des intercommunales?

Les différentes actions de sensibilisation et de formation ne peuvent nous faire oublier que la législation en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche reste faible, car on ne dispose actuellement que de la loi Moureaux contre le racisme et de la convention collective du travail du 7 mai 1996.

Ces deux instruments restent cependant peu efficaces en raison de la charge de la preuve qui incombe au plaignant, et du coût et de la durée d'une procédure judiciaire.

En conclusion, je demande que toutes les mesures adéquates soient prises pour augmenter le taux d'emploi des Bruxellois, notamment des personnes d'origine étrangère, nombreuses à Bruxelles.

M. Eric Tomas, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, de l'Energie et du Logement .- Je remercie les interpellantes d'avoir souligné les efforts des gouvernements précédents et actuel et d'avoir rappelé que le principe de non-discrimination à l'embauche est une des priorités du gouvernement actuel.

Concernant l'interpellation de Mme Julie de Grootte, l'étude du BIT a pour la première fois confirmé avec une

méthodologie sérieuse l'existence de discriminations. Le BIT a mené le même type d'étude dans d'autres pays.

Au niveau bruxellois il n'y a pas d'autres travaux confirmant ceux du BIT, au vu de la méthodologie utilisée. Toutefois, sur base de la comparaison du taux d'enlèvement dans le chômage des Belges et des non-Européens, l'Observatoire de l'Emploi et des Qualifications confirme l'orientation du rapport du BIT. Ainsi, le taux d'enlèvement des demandeurs d'emploi non-Européens ne disposant que des diplômes primaires ou secondaires est de 70,3% et il est 63,8% tous diplômes confondus. Le taux d'enlèvement des demandeurs d'emploi belges ne disposant que des diplômes primaires ou secondaires est de 62,3% et il est de 57,2% tous diplômes confondus.

Une autre étude, celle du prof. Martens de la KUL, conclut dans le même sens comme bien d'autres; mais il est impossible de les citer toutes.

Au niveau fédéral, la ministre Onkelinx prépare un projet de loi élargi contre toutes les formes de discriminations. On proposerait d'inverser la charge de la preuve.

Pour le gouvernement de la région bruxelloise, la lutte contre la discrimination à l'embauche est une priorité; nous essayons de placer tous les Bruxellois, même en dehors de Bruxelles. C'est pourquoi, il y a des accords de coopération entre l'ORBEM et le VDAB.

Quatre séminaires ont été organisés par le monde des entreprises en fonction de leurs secteurs d'activité. Je constate avec plaisir que les mentalités évoluent, comme le démontre la prise de position de Fabrimetal.

Parmi les autres actions programmées, une Table ronde réunira, probablement en juin, des politiques et les partenaires sociaux. En juin également sera publié le cahier de l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications.

Concernant l'interpellation de Mme Saidi, j'ai fait en sorte que nous développions toutes les mesures pour axer les dispositifs de formation vers des personnes qui rencontrent le plus de difficultés à l'embauche. Il s'agit d'une sorte de discrimination positive à la formation.

Mon administration est sensibilisée aux propositions de directives européennes. Lorsque nous recevrons les directives européennes elles seront mises en oeuvre immédiatement. Actuellement, nous n'avons rien reçu de la Commission européenne ou du Parlement européen.

Au niveau des exigences professionnelles essentielles, je suis souvent confronté à des situations inverses de celles que vous mentionnez. Des employeurs nous font parvenir des demandes pour engager des travailleurs étrangers qui disposent de compétences particulières. Par exemple, un certain nombre de dossiers me parviennent pour l'engagement de personnel de cuisine japonaise. J'essaie d'être attentif. La procédure veut que l'ORBEM recherche s'il existe des demandeurs d'emploi qui correspondent à ce type de profil.

Mme Saïdi a parlé de la circulaire prise par le gouvernement précédent et adressée aux pouvoirs locaux. Cette circu-

laire me paraît opportune mais elle ne relève pas de ma compétence.

Dernière action envisagée: je voudrais mettre en évidence les actions positives réalisées par certaines entreprises bruxelloises, pour autant que celles-ci soient d'accord.

Mme Julie de Groote .- Je me réjouis que vous adoptiez la définition la plus large possible du terme de discrimination. L'approche du BIT se concentre sur la race et l'origine ethnique alors qu'au niveau européen elle porte sur toute forme de discrimination (sexe, handicap, etc.).

Cela ne veut pas dire que toutes les actions doivent être identiques. Il peut y avoir des actions prioritaires et les réponses peuvent ne pas toujours être les mêmes. Il y a des critères absolus (la race, l'origine ethnique), mais d'autres critères comme l'âge ou les handicaps peuvent justifier d'autres types de mesures.

Au niveau bruxellois on peut imaginer des politiques du type action positive.

En ce qui les entreprises, bien que vous ayez adopté l'"échange des bonnes pratiques", ne faut-il pas les encourager à mener des actions volontaristes?

A mon sens, dans les pouvoirs publics, il faut aller plus loin et ce, par des mesures concrètes et par l'établissement d'un calendrier volontariste.

On pourrait anticiper les directives européennes. En tout cas, ces directives confirmeront la jurisprudence européenne qui permet une discrimination positive, dans certaines limites évidemment.

Enfin, il faut bien constater que la charge de la preuve est extrêmement difficile à établir. Le Centre pour l'égalité des chances donne les chiffres suivants: en 1998, sur 1.241 plaintes, 150 concernaient l'emploi. Aucun recours n'a abouti.

Mme Anne-Françoise Theunissen .- Mme Saïdi et moi-même vous avons écrit, Madame la Présidente, pour vous saisir d'une demande qui s'inscrit dans ce débat. Nous souhaiterions pouvoir auditionner un certain nombre d'autorités et de représentants d'organisations susceptibles d'éclairer nos travaux relatifs à la discrimination à l'embauche de personnes d'origine étrangère.

Nous vous suggérons d'entendre M. Courthéoux, coordinateur du Pacte territorial pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, et son collaborateur M. Schingtienne; M. Michel, administrateur délégué de Fabrimetal-Bruxelles et organisateur du séminaire "Discrimination à l'embauche" de sa Fédération patronale; M. le professeur Nayer de l'ULB, directeur du volet bruxellois de l'étude du BIT de 1998; ainsi que des représentants des organisations syndicales, partenaires du Pacte territorial, concernant la participation des organisations syndicales à la lutte contre la discrimination à l'embauche.

- L'incident est clos.

- La réunion est close à 16 heures.