



**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

**PARLEMENT
DE LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE**

**Bulletin van de interpellaties
en mondelinge vragen**

**Bulletin des interpellations et
des questions orales**

**Commissie voor de financiën,
begroting, openbaar ambt,
externe betrekkingen en
algemene zaken**

**Commission des finances,
du budget, de la fonction publique,
des relations extérieures et
des affaires générales**

**VERGADERING VAN
MAANDAG 24 JANUARI 2005**

**RÉUNION DU
LUNDI 24 JANVIER 2005**

Het **Bulletin van interpellaties en mondelinge vragen** bevat de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling - *cursief gedrukt* - verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

Le **Bulletin des interpellations et questions orales** contient le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions - *imprimées en italique* - sont publiées sous la responsabilité du service des comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

INHOUD**SOMMAIRE**

MONDELINGE VRAAG	3	QUESTION ORALE	3
- Van mevrouw Françoise Schepmans	3	- De Mme Françoise Schepmans	3
aan de heer Charles Picqué, minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Nethheid en Ontwikkelingssamenwerking,		à M. Charles Picqué, ministre-président du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs Locaux, de l'Aménagement du territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation urbaine, du Logement, de la Propreté publique et de la Coopération au développement,	
en aan mevrouw Brigitte Grouwels, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, belast met Ambtenarenzaken, Gelijkekansenbeleid en de Haven van Brussel,		et à Mme Brigitte Grouwels, secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de la Fonction publique et du Port de Bruxelles,	
betreffende "de administratieve vereenvoudiging".		concernant « la simplification administrative ».	
INTERPELLATIE	3	INTERPELLATION	3
- van de heer Rachid Madrane	3	- De M. Rachid Madrane	3
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,		à M. Benoît Cerexhe, ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, de la Recherche scientifique et de la Lutte contre l'incendie et l'Aide médicale urgente,	
en tot mevrouw Brigitte Grouwels, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, belast met Ambtenarenzaken, Gelijkekansenbeleid en de Haven van Brussel,		et à Mme Brigitte Grouwels, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de la Fonction publique, de l'Égalité des chances et le Port de Bruxelles,	
betreffende "de maatregelen ter bevordering van de verscheidenheid in het openbaar ambt		concernant "les mesures en faveur de la diversité dans la fonction publique en général	

in het algemeen en in de dienst Brandweer in het bijzonder”.

Algemene bespreking – Sprekers : **de heer Rachid Madrane, de heer Benoît Cerexhe, minister, de heer Joël Riguelle, mevrouw Marie-Paule Quix, de heer Josy Dubié, mevrouw Nathalie Gilson, de heer Frederic Erens.**

et au sein du service d'incendie en particulier”.

Discussion générale – Orateurs : **M. Rachid Madrane, M. Benoît Cerexhe, ministre, M. Joël Riguelle, Mme Marie-Paule Quix, M. Josy Dubié, Mme Nathalie Gilson, M. Frederic Erens.**

*Voorzitter: De heer Eric Tomas, voorzitter.
Présidence de M. Eric Tomas, président.*

MONDELINGE VRAAG

De voorzitter.- Aan de orde is de mondelinge vraag van mevrouw Schepmans

MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW FRANÇOISE SCHEPMANS

AAN DE HEER CHARLES PICQUÉ,
MINISTER-PRESIDENT VAN DE
BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE
REGERING, BELAST MET
PLAATSELIJKE BESTUREN,
RUIMTELIJKE ORDENING,
MONUMENTEN EN LANDSCHAPPEN,
STADSVERNIEUWING, HUISVESTING,
OPENBARE NETHEID EN
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING,

EN AAN MEVROUW BRIGITTE
GROUWELS, STAATSSECRETARIS VAN
HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
GEWEST, BELAST MET
AMBTENARENZAKEN,
GELIJKEKANSENBELEID EN DE HAVEN
VAN BRUSSEL,

betreffende “de administratieve
vereenvoudiging”.

De voorzitter.- Bij afwezigheid van de indiener, die verontschuldigd is, wordt de vraag naar het Bureau in uitgebreide samenstelling verwezen.

INTERPELLATIE

De voorzitter.- Aan de orde is de interpellatie van de heer Madrane.

QUESTION ORALE

M. le président.- L'ordre du jour appelle la question orale de Mme Schepmans.

QUESTION ORALE DE MME FRANÇOISE SCHEPMANS

À M. CHARLES PICQUÉ, MINISTRE-PRÉSIDENT DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DES POUVOIRS LOCAUX, DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, DES MONUMENTS ET SITES, DE LA RÉNOVATION URBAINE, DU LOGEMENT, DE LA PROPRIÉTÉ PUBLIQUE ET DE LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT,

ET À MME BRIGITTE GROUWELS, SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉE DE LA FONCTION PUBLIQUE, L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LE PORT DE BRUXELLES,

concernant « la simplification administrative ».

M. le président.- En l'absence de l'auteure, excusée, la question est renvoyée au Bureau élargi.

INTERPELLATION

M. le président.- L'ordre du jour appelle l'interpellation de M. Madrane.

INTERPELLATIE VAN DE HEER RACHID
MADRANE

TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE,
MINISTER VAN DE BRUSSELSE
HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST
MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE,
WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,
BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE
MEDISCHE HULP,

EN TOT MEVR. BRIGITTE GROUWELS,
STAATSSECRETARIS VAN HET
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST,
BELAST MET AMBTENARENZAKEN,
GELIJKEKANSENBELEID EN DE HAVEN
VAN BRUSSEL,

betreffende “de maatregelen ter bevordering
van de verscheidenheid in het openbaar ambt
in het algemeen en in de dienst Brandweer in
het bijzonder”.

De voorzitter.- De heer Madrane heeft het woord.

De heer Rachid Madrane *(in het Frans).*-
*Volgens de grondwet is iedereen gelijk voor de
wet. Toch slagen veel burgers van buitenlandse
oorsprong er niet in een baan te vinden, ook al zijn
ze hooggeschoold.*

*Hun sociale ontwikkeling wordt geblokkeerd door
hun familienaam, hun huidskleur of omdat men
vermoedt dat ze tot een etnische groep behoren. Ze
worden uitgesloten van de economische wereld en
het openbaar bestuur.*

*Net zoals in Vlaanderen en Wallonië is ook in
Brussel de arbeidsmarkt etnisch verdeeld. Zo blijkt
uit een recente studie van de professors Verhoeven
en Martens van de KUL dat de Marokkaanse of
Turkse mannen nog steeds in de industrie werken.
De jongere generatie is nauwelijks van sector
veranderd.*

*De Marokkaanse en Turkse vrouwen werken ook
in de industrie (textiel, confectie), maar vooral als
uitzendkrachten in bedrijven, ziekenhuizen,
verzorgingsinstellingen en sociale diensten.*

INTERPELLATION DE M. RACHID
MADRANE

À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU
GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE
L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE, DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE LA
LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE
MÉDICALE URGENTE,

ET À MME BRIGITTE GROUWELS,
SECRÉTAIRE D'ETAT À LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉE DE
LA FONCTION PUBLIQUE, DE
L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LE PORT
DE BRUXELLES,

concernant « les mesures en faveur de la
diversité dans la fonction publique en général
et au sein du service d'incendie en
particulier ».

M. le président.- La parole est à M. Madrane.

M. Rachid Madrane.- L'égalité en droits de tous
les citoyens est assurée par notre Constitution.
Pourtant, nombreux sont les citoyens issus de
l'immigration, parfois hautement qualifiés, qui ne
parviennent pas à accéder à un emploi.

Un « plafond de verre » bloque l'ascension sociale
de nombre de nos concitoyens discriminés en
raison de leur patronyme, de leur couleur de peau
ou de leur appartenance supposée à un groupe
ethnique. Ils sont exclus de pans entiers de la
sphère économique et de l'administration
publique.

Aujourd'hui, à Bruxelles comme en Flandre et en
Wallonie d'ailleurs, la segmentation du marché du
travail selon les catégories nationales ou
allochtones est bien réelle. Si l'on se réfère à une
étude récente des professeurs Verhoeven et
Martens de la KUL, on constate que les
ressortissants masculins marocains ou turcs
continuent de travailler dans l'industrie, et
principalement dans les secteurs pour lesquels ils
avaient été recrutés à l'époque. Les plus jeunes
n'ont guère changé de secteur. Ils reproduisent la

De “nieuwe of allochtone Belgen” verlaten dus zelden de sectoren waarin de gastarbeiders gewoonlijk werken. Nochtans kunnen zij dezelfde rechten uitoefenen als de autochtone Belgen en dus toegang krijgen tot overheidsbetrekkings in de administratie of het onderwijs. Enkel in de ziekenhuis- en de verzorgingssector is een doorbraak merkbaar. De Brusselse arbeidsmarkt blijft dus etnisch gelaagd. Autochtone Belgen hebben een betere positie dan allochtone Belgen, die op hun beurt een betere positie hebben dan Marrokaanse en Turkse inwoners en inwoners uit subsaharisch Afrika.

Discriminatie is een van de voornaamste redenen waarom er zoveel Brusselaars van vreemde origine werkloos zijn. Dat is onaanvaardbaar. Volgens het regeerakkoord moet het Gewest ondernemingen en overheidsdiensten aanmoedigen om diversiteitsplannen op te stellen en diversiteitsmanagers aan te stellen.

De overheid moet het voorbeeld geven. Onder de 978 brandweerlieden in het operationele kader, zijn er maar twee migranten. Die zijn pas aangeworven nadat ze bij de Raad van State in beroep waren gegaan tegen de beoordeling van hun mondelinge motivatieproef.

De rekruteringsexamens voor de brandweer bestaan uit drie fasen: een schriftelijke proef bij Selor, een fysieke bekwaamheidsproef en een gesprek over de motivatie, dat Selor en de brandweer samen organiseren. Zouden daarbij geen onafhankelijke personen, bijvoorbeeld van het Centrum voor gelijke kansen, aanwezig kunnen zijn ?

De brandweer heeft een goede reputatie. Ze moet de Brusselse diversiteit weerspiegelen. Zo kan ze een symbool zijn dat de mentaliteit helpt veranderen.

In Frankrijk hebben veertig ondernemingen en overheidsdiensten een diversiteitshandvest ondertekend. Zij verbinden zich ertoe:

de medewerkers van de human resources-afdeling bewust te maken van de nadelen van discriminatie; de non-discriminatie op alle mogelijke manieren te bevorderen; de culturele diversiteit van de

main-d'oeuvre de ces secteurs, mais parfois avec un indice de concentration plus faible.

Les femmes turques et marocaines, quant à elles, se retrouvent aussi dans le secteur industriel - textile, confection - mais principalement dans les secteurs du travail intérimaire - service aux entreprises, soit en d'autres termes le nettoyage de bureaux -, les hôpitaux, les soins de santé et les services sociaux.

A noter aussi - et c'est significatif - qu'il ressort également de l'étude que les « nouveaux Belges », ceux qu'on appelle les « Belges allochtones », n'abandonnent guère les secteurs où les travailleurs immigrés travaillent habituellement. Alors qu'ils pourraient bénéficier de droits égaux à ceux des Belges autochtones et accéder aux emplois publics - administration, enseignement -, ils restent de façon manifeste sous-représentés dans ces secteurs. Ce n'est que dans le secteur « hôpitaux/soins de santé » à Bruxelles qu'une percée est manifeste. L'ethnostratification du marché du travail bruxellois est donc bien réelle. La position des Belges autochtones est meilleure que celle des Belges allochtones et la position de ces derniers est meilleure que celle des ressortissants marocains, turcs ou des populations africaines subsahariennes.

A Bruxelles, la discrimination à l'embauche constitue un des facteurs majeurs du faible taux d'emploi des Bruxellois d'origine étrangère. Ce constat est inacceptable et constitue un véritable déni de démocratie concernant l'avenir de milliers de jeunes Bruxellois. Il est impératif de donner à tous une chance égale en matière d'accès à l'emploi. L'accord de gouvernement précise d'ailleurs, à juste titre, que c'est la Région qui encouragera les entreprises et les organismes publics à établir des plans de diversité et à désigner des managers de diversité pour que le lieu de travail soit le reflet de la société bruxelloise.

Les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple. Lorsqu'on observe certains services publics de première ligne, comme le service incendie, on constate avec effarement que sur 978 pompiers du cadre opérationnel, seulement deux agents sont issus de l'immigration. Ceux-ci ne devraient leur présence qu'au recours qu'ils ont introduit au

samenleving op alle niveaus te weerspiegelen.

Ik wil geen positieve discriminatie door de instelling van quota inzake tewerkstelling. Er is wel actie nodig op het vlak van de diversiteit om een aantal handicaps weg te werken.

In het buitenland heeft dat tot resultaten geleid. Ondernemingen zijn zich ervan bewust dat diversiteit zowel op economisch als op sociaal vlak een voordeel is. Dat blijkt uit de creativiteit en de concurrentiekracht van de ondernemingen.

Ik heb vier vragen aan de minister belast met Tewerkstelling en de DBDMH en twee vragen aan de afwezige minister bevoegd voor ambtenarenzaken.

Conseil d'Etat et qu'ils ont gagné contre l'évaluation du test oral de motivation. C'est, en effet, lors de l'entretien oral que s'opère la discrimination.

L'examen de recrutement au service d'incendie est organisé en trois temps : une épreuve écrite organisée par Selor, une épreuve d'aptitude physique organisée par le service d'incendie et un entretien de motivation organisé conjointement par le Selor et le service des pompiers. Ne faudrait-il pas repenser la manière dont se déroule l'entretien de motivation et permettre la présence par exemple d'assesseurs extérieurs - issus du Centre pour l'égalité des chances, par exemple - pour plus d'impartialité ?

Le corps des pompiers est respectable et jouit d'une bonne image auprès des Bruxellois. Il est un service de première ligne qui devrait refléter l'ensemble de la diversité bruxelloise. Pour changer les mentalités, il est utile de jouer sur les symboles. Comme cela s'est fait pour la police il y a quelques années, il est important d'oeuvrer pour plus de diversité au sein du corps des pompiers.

En France, quarante entreprises tant publiques que privées - Axa, Adecco, radio France, France Télévision, SNCF, Canal+, Schneider électrique, IBM, Total, RATP, Carrefour, Casino, Peugeot-Citroën, etc. - ont signé la charte de la diversité. Elles se sont engagées à :

former et sensibiliser les dirigeants et les collaborateurs des ressources humaines aux enjeux de la non-discrimination ;

promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines ;

chercher à refléter la diversité de la société, sa diversité culturelle et ethnique aux différents niveaux de qualification.

Ce sont autant d'engagements visant à favoriser le pluralisme et la diversité au travers des recrutements.

Loin de moi la volonté de discriminer à rebours en

De heer Benoît Cerexhe, minister *(in het Frans)*.- *Ik zal in haar plaats antwoorden.*

De heer Rachid Madrane *(in het Frans)*.- *Welke maatregelen en concrete acties plant u om de onpartijdigheid bij de examens en vooral bij de mondelinge proeven bij de brandweer op te voeren? Hoe zal u de diversiteit binnen de operationele diensten verhogen? Welke maatregelen treft u ten gunste van de niet-discriminatie in de ondernemingen? Waarom geen handvest van de diversiteit in de Brusselse ondernemingen opstellen?*

Welke maatregelen wil de minister bevoegd voor ambtenarenzaken nemen ten gunste van de diversiteit bij het Brussels openbaar ambt? Waarom geen handvest van de diversiteit bij de Brusselse overheid opstellen?

De voorzitter.- De heer Riguelle heeft het woord.

proposant par exemple l'instauration de quotas dans la fonction publique ou dans les entreprises privées bruxelloises. Pour moi, l'origine ethnique ne sera jamais le critère par excellence pour obtenir un emploi. Mais une action positive et volontariste en matière de diversité doit simplement permettre de compenser un certain nombre de handicaps face au monde du travail.

En effet, dans d'autres pays, les entreprises qui ont placé la gestion de la diversité au coeur de leur stratégie ne souhaitent plus faire marche arrière. Elles sont conscientes que la diversité dans nos sociétés est devenue un avantage tant sur le plan économique que social. Un avantage dont l'impact se fait sentir sur la créativité et la compétitivité des entreprises.

Aussi, permettez-moi de poser quatre questions au ministre en charge de l'Emploi et du SIAMU et deux questions à la ministre chargée de la Fonction publique, mais celle-ci est absente.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Je répondrai à sa place.

M. Rachid Madrane.- Quelles mesures et actions concrètes comptez-vous prendre à l'avenir pour garantir une plus grande impartialité dans les examens et particulièrement dans les épreuves orales organisées lors des recrutements au service incendie ? Comment comptez-vous améliorer la diversité au sein du service opérationnel de ce corps ? Quelles mesures comptez-vous prendre en faveur de la non-discrimination dans les entreprises ? Pourquoi ne pas rédiger, à l'instar de la France, une charte de la diversité au sein des entreprises bruxelloises ?

Pour ce qui est des deux questions adressées à la ministre chargée de la Fonction publique, quelles mesures comptez-vous prendre en faveur de la diversité au sein de la fonction publique bruxelloise ? Pourquoi ne pas rédiger une charte de la diversité au sein des services publics ?

M. le président.- La parole est à M. Riguelle.

De heer Joël Riguelle (*in het Frans*).- *De cdH is zich bewust van de problematiek die de heer Madrane heeft aangehaald. Het Brussels parlement is een mooi voorbeeld van de diversiteit van onze samenleving.*

De voorzitter.- Het woord is aan mevrouw Quix.

Mevrouw Marie-Paule Quix.- Heel kort, mijnheer de voorzitter. Ik kan mij volledig vinden in de interpellatie van collega Madrane. Ik herinner mij overigens dat het woord diversiteit nog niet zo meteen ingeburgerd is in het Frans. Dat bleek uit de gesprekken tijdens de onderhandelingen voor het regeerakkoord. Diversiteit heeft in het Nederlands een beetje een andere bijklank dan in het Frans. Ik ben blij dat de term hier ingang vindt.

Een kleine suggestie: ook aan Nederlandstalige kant wordt er nagedacht hoe men op de werkvloer een weerspiegeling kan hebben van onze maatschappij. Eén van de pistes die circuleren, is dat men anonieme sollicitaties zou invoeren. Ik had daarover graag het advies en het idee van de minister gehoord. Zoals collega Madrane ook aanvoert, gaat men vaak selecteren op basis van de naam. In hoeverre is het mogelijk om in eerste instantie anonieme sollicitaties op de ene of de andere manier op te leggen, zodanig dat enkel iemands kwaliteiten meespelen in een selectieprocedure. Ik dank u.

De voorzitter.- Het woord is de heer Dubié.

De heer Josy Dubié (*in het Frans*).- *Ook ECOLO is zich bewust van de problematiek die de heer Madrane heeft aangehaald. Er zouden slechts twee brandweermannen van allochtone origine zijn. Weet de minister ook hoeveel kandidaten van allochtone origine er voor het beroep zijn? Welk percentage van de allochtone kandidaten slaagt voor het examen ?*

M. Joël Riguelle.- Le cdH est sensible à la problématique évoquée par M. Rachid Madrane et a toujours été attentif à ce sujet durant les précédentes législatures. Il est réjouissant de constater que notre société est faite de diversité, notre assemblée en est d'ailleurs un bel exemple. Cette diversité s'exprime au travers de notre parlement.

M. le président.- La parole est à Mme Quix.

Mme Marie-Paule Quix (*en néerlandais*).- *Je me retrouve complètement dans l'interpellation de M. Madrane. Le terme "diversité" n'est pas encore bien intégré dans la langue française et je me réjouis que l'idée fasse son chemin.*

Du côté néerlandophone, une piste envisagée pour que le secteur du travail reflète la structure de la société est l'envoi de candidatures anonymes. Ainsi, seules les compétences de l'individu interviennent dans la procédure de sélection. J'aimerais connaître l'avis du ministre à ce sujet.

M. le président.- La parole est à M. Dubié.

M. Josy Dubié.- Il est clair que notre groupe est tout à fait sensible à la problématique développée par M. Madrane. En ce qui concerne les pompiers plus particulièrement, puisque les chiffres révèlent que seules deux personnes d'origine allochtone seraient effectives dans le corps de pompiers, je voudrais savoir si le ministre a connaissance du nombre de candidats d'origine étrangère. Il serait intéressant de connaître la proportion de ceux qui ont réussi et de ceux qui ont échoué. Peut-être n'y en avait-il pas beaucoup ? Il serait intéressant de

De voorzitter.- Mevrouw Nathalie Gilson heeft het woord.

Mevrouw Nathalie Gilson (in het Frans).- *Kan de minister ons vertellen hoe deze banen verdeeld zijn tussen mannen en vrouwen?*

Moet er geen inspanning worden geleverd om vrouwen aan te werven voor dit beroep? Het lijkt wel alsof alleen mannen in Brussel straatveger mogen zijn. Dit is een belangrijk beroep dat past in het opzet om het leven in de stad aangenamer te maken. Heeft de minister een project om meer vrouwen te laten aanwerven door overheidsdiensten, zoals de brandweer?

De voorzitter.- Het woord is aan de heer Erens.

De heer Frederic Erens.- Deze interpellatie kadert eigenlijk in de openstelling van het openbaar ambt voor mensen van niet-Belgische oorsprong. Wat ik hierover heb onthouden in de interpellatie van de heer Madrane, is dat men de brandweer toch wel verdenkt van racisme. Wanneer er mensen zijn van verschillende origines zouden ze niet aangeworven worden na het mondeling examen of daarbij falen. Ik vind dat een vrij zware verdenking en beschuldiging ten opzichte van de mensen die de examens afnemen. Ik vraag de minister of dat zo is, of er inderdaad racisme is bij de brandweer en of hij dat kan verduidelijken?

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord. Hij zal ook in naam van mevrouw Grouwels antwoorden.

connaître le nombre de candidats pour évaluer le nombre de reçus à l'arrivée.

M. le président.- La parole est à Mme Nathalie Gilson.

Mme Nathalie Gilson.- Je serai attentive aux réponses du ministre face aux questions pertinentes de M. Rachid Madrane. Le ministre peut-il nous donner les statistiques sur la répartition hommes/femmes concernant ces emplois ?

N'y a-t-il pas un effort à fournir en engageant des femmes pour ce métier qui n'est pas réservé à la gent masculine ? A Bruxelles, il semble que le métier de balayeur de rue soit réservé aux hommes, ce qui n'est pas le cas dans d'autres capitales telles que Rome. Dans cette ville, en effet, les femmes balayeurs de rue ont acquis le titre d'opératrice écologique. Il s'agit d'un métier à valoriser, associé au fait que les villes doivent devenir agréables à vivre. Développez-vous un projet de sensibilisation pour l'engagement d'hommes et de femmes pour la fonction publique, en particulier au sein du corps des pompiers ?

M. le président.- La parole est à M. Erens.

M. Frederic Erens (en néerlandais).- *Cette interpellation s'inscrit dans le cadre de l'ouverture des fonctions publiques aux personnes d'origine non belge. Ce que j'ai retenu de l'interpellation de M. Madrane est que l'on suspecte les pompiers de racisme. Affirmer que les personnes d'origine étrangère ne sont pas engagées à la suite de l'examen oral est une accusation grave portée contre ceux qui font passer cet examen. Y a-t-il du racisme chez les pompiers ? Le ministre peut-il nous éclairer à ce propos ?*

M. le président.- La parole est au ministre Cerexhe, qui répondra également au nom de Mme Grouwels.

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *De heer Madrane vindt het zorgwekkend dat er slechts enkele brandweermannen van allochtone origine zijn. Ik wil echter benadrukken dat de Brusselse brandweermannen uitstekend werk leveren, al weerspiegelt de samenstelling van het korps niet de diversiteit van de Brusselse bevolking.*

Tot 2002 waren de vaste betrekkingen in het gewestelijk openbaar ambt voorbehouden aan Belgen en burgers van Europese lidstaten. Sinds de vorige legislatuur kunnen alle burgers tewerkgesteld worden in de diensten van het Brussels Gewest en van de eronder ressorterende publiekrechtelijke rechtspersonen. Sindsdien is er slechts een wervingsexamen voor brandweermannen georganiseerd. Het was bedoeld voor Nederlandstalige kandidaten.

Ik betreur het gebrek aan diversiteit in het Brusselse brandweerkorps, maar ook het gebrek aan Brusselaars. Slechts 36% van de 1.002 brandweelrui wonen in het Brussels Gewest, en dat zijn er veel te weinig.

De regering zal de Brusselse bedrijven aanmoedigen om meer Brusselaars in dienst te nemen. Dat geldt ook voor de DBDMH. Als er meer Brusselaars binnen een bedrijf of een bestuur werken, verbetert dit ook de multiculturele mix. Het administratief personeel van de DBDMH bestaat voor 55% uit Brusselaars.

Ik heb de minister van Ambtenarenzaken gevraagd om in 2005 een nieuwe werfreserve samen te stellen voor Franstalige brandweermannen en Nederlandstalige en Franstalige officiers. De selectieproeven zullen de komende maanden plaatsvinden.

Om ervoor te zorgen dat meer Brusselaars van buitenlandse oorsprong aan die proeven deelnemen, zal ik de informatie verspreiden via de BGDA, zijn partners, de pers en de verenigingen die actief zijn binnen de buitenlandse gemeenschappen in Brussel.

Selor vormt de jury van de verschillende proeven. De vakbonden zijn op de hoogte van plaats en tijd en kunnen bij de proeven aanwezig zijn.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Permettez-moi de commencer par le point qui me concerne plus spécifiquement, à savoir le problème au sein du SIAMU. J'en viendrais alors à la réponse rédigée par ma collègue, Mme Grouwels.

M. Madrane s'inquiète du nombre restreint de personnes issues de l'immigration en fonction au sein de notre service d'incendie et d'aide médicale urgente. Je tiens à souligner néanmoins la qualité du travail effectué par les pompiers de Bruxelles, et ce en dehors de toute question de représentativité ou non de leur corps par rapport à la structure de la population bruxelloise.

J'en viens à présent à votre interpellation proprement dite. Jusqu'en 2002, les emplois statutaires dans la fonction publique régionale n'étaient ouverts qu'aux Belges et aux ressortissants de la Communauté européenne. Depuis l'ordonnance votée sous la précédente législature, tous les citoyens sont admissibles dans les services du gouvernement de notre Région et des personnes morales de droit public qui en dépendent. Or, depuis cette date, un seul examen de recrutement de pompiers a été organisé. Il concernait le recrutement de pompiers néerlandophones.

Ceci dit, je regrette également le manque de diversité au sein du corps des pompiers bruxellois. J'irai même plus loin en regrettant plus généralement un manque flagrant de Bruxellois au sein du corps des pompiers bruxellois. En effet, seuls 36% de nos 1.002 pompiers habitent en Région bruxelloise. C'est beaucoup trop peu.

Le gouvernement a décidé de favoriser l'engagement de Bruxellois auprès des entreprises bruxelloises. C'est valable également pour le SIAMU. Une proportion plus équitable de Bruxellois au sein d'une entreprise ou d'une administration favorise en effet le brassage multiculturel.

Le personnel administratif du SIAMU est constitué de 55 % de Bruxellois, ce qui correspond bien davantage à la structure de la population bruxelloise.

J'ai sollicité, il y a quelques mois, de ma collègue

In 1999 schreven ruim 1.800 kandidaten zich in voor een examen van Selor, dat in 2001 leidde tot een wervingsreserve van 304 personen. Aan de laatste mondelinge test namen 366 personen deel. Verschillende Belgen van vreemde origine traden sindsdien in dienst of staan in de reserve.

Ik heb de DBDMH gevraagd hoeveel vreemdelingen of personen van vreemde origine er werken, al is dit aantal niet zo eenvoudig te berekenen.

Op dit ogenblik zijn er drie brandweermannen met een vreemde nationaliteit en meer dan twintig zouden van vreemde origine zijn. Bij de contractuelen zijn dat er bijna 20%.

Er worden veel eerstewerkovereenkomsten afgesloten met laaggeschoolde jongeren, waarvan bijna de helft van vreemde origine zijn.

De DBDMH telt enkele jongeren die een deeltijdse beroepsopleiding volgen en een aantal stagiaires. Dat bevordert de beroepsinschakeling van deze vooral Brusselse jongeren. Wat de niet-discriminatie in de ondernemingen betreft worden een aantal maatregelen voortgezet en uitgebreid. Het territoriaal werkgelegenheidspact is belast met de uitwerking van een aantal maatregelen in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. De overheid en de sociale gesprekspartners zijn het eens over maatregelen inzake discriminatie bij de indienstneming van allochtonen.

In het kader van het territoriaal pact is werkgroep 7 belast met de uitwerking van een aantal concrete maatregelen:

- 1. In maart 2005 verschijnen de resultaten van een nieuwe studie over discriminatie bij de indienstneming. Samen met de BGDA organiseren we een colloquium over dit probleem;*
- 2. Er komt een toekomstgerichte studie over de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt;*
- 3. De installatie bij de BGDA van een informatieloket over discriminatie bij de*

chargée de la Fonction publique l'organisation en 2005 d' un nouvel examen de recrutement de pompiers - francophones - et d'officiers - néerlandophones et francophones - pour constituer des réserves de recrutement. J'espère que ces épreuves se dérouleront dans les prochains mois.

Pour inciter davantage les Bruxellois et notamment les Bruxellois d'origine étrangère à participer à ce processus de recrutement, je compte diffuser largement cette information par le biais de l'ORBEM - contrat de projet professionnel - et ses partenaires, la presse et les associations actives au sein des communautés étrangères établies à Bruxelles, afin que le plus grand nombre sache que tout Bruxellois peut se porter candidat. Ces examens de recrutement sont organisés, en vertu des dispositions du statut du personnel régional, par Selor.

Cet organisme constitue le jury et préside les différentes épreuves auxquelles peuvent d'ailleurs assister les organisations syndicales, puisqu'elles sont informées du lieu et de la date de chacune d'entre elles.

Lors de l'examen organisé par le Selor en 1999, qui a abouti en 2001 à la constitution d'une réserve de recrutement regroupant 304 lauréats, plus de 1.800 candidats s'étaient inscrits. Après l'épreuve écrite et les tests physiques, restaient encore 366 personnes appelées à présenter l'épreuve orale. Plusieurs lauréats belges d'origine étrangère sont depuis lors entrés en service tandis que d'autres font partie de la réserve de recrutement, sans être aujourd'hui en ordre utile pour être admis au stage.

J'ai demandé au SIAMU de me communiquer le nombre de personnes étrangères ou d'origine étrangère, même si ce calcul est extrêmement difficile à réaliser. En effet, si l'on doit se référer au seul patronyme, on ne peut pas toujours savoir avec précision si quelqu'un est ou n'est pas d'origine étrangère.

A l'heure actuelle, le SIAMU compte trois pompiers étrangers et plus d'une vingtaine serait d'origine étrangère. En ce qui concerne les membres du personnel contractuel que j'ai évoqué tout à l'heure, on obtient un taux d'environ 20% du personnel qui serait d'origine étrangère.

indienstneming;

4. *De organisatie van een forum van werkzoekenden, de uitgifte van meertalige informatiebrochures voor de nieuwkomers, bewustmakingsacties en opleiding. Deze acties zijn gespreid over 2004 en 2005.*
5. *Organisatie van seminaries in samenwerking met de vakbonden en opleiding van werknemersafgevaardigden.*
6. *Voortzetting en coördinatie van de proefprojecten voor nieuwkomers.*
7. *Opstarting van nieuwe acties om de arbeidsmarkt toegankelijk te maken voor nieuwe gemeenschappen met specifieke inschakelingsproblemen, zoals werkzoekenden afkomstig uit subsaharisch Afrika.*

De Brusselse samenleving is gediversifieerd en die diversiteit moet tot in de hoogste geledingen terug te vinden zijn. Dat is niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, maar ook een kwestie van economisch belang.

Naast de bestaande maatregelen zullen een aantal nieuwe initiatieven worden genomen, zoals het handvest voor meer diversiteit binnen de ondernemingen. Voor de opstelling hiervan zal nauw met de privé-sector en de overheidssector worden samengewerkt in het kader van het territoriaal werkgelegenheidspact.

De overheid moet hierbij het goede voorbeeld geven. De COCOF doet dit reeds.

Het handvest zal een sterk signaal zijn voor meer openheid en diversiteit en minder discriminatie.

Het handvest voor meer diversiteit is zeer belangrijk voor de strijd tegen ongelijkheid en geeft een duidelijk signaal aan de bevolking dat de meeste bedrijven niet willen discrimineren.

De twee enige Brusselse brandweervrouwen zijn onlangs aangenomen. Uiteraard zijn ze met te weinig. Er is dus nog nood aan meer sensibilisering in de aanloop naar de volgende aanwervingsexamens in 2005.

En outre, de nombreuses conventions de premier emploi sont conclues avec des jeunes peu qualifiés, dont près de 50% sont issus de parents allochtones.

Le SIAMU accueille en outre plusieurs jeunes dans le cadre d'une formation en alternance ainsi que des jeunes stagiaires dans le cadre de leurs études. Ces dispositifs favorisent l'insertion professionnelle des jeunes, Bruxellois pour la plupart.

Concernant la non-discrimination au sein des entreprises : un certain nombre de mesures sont poursuivies, voire amplifiées. Le pacte territorial pour l'emploi dans notre Région a été chargé de mettre en oeuvre un certain nombre de mesures dans le cadre du pacte social pour l'emploi des Bruxellois. Les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux ont tenu à convenir des dispositions à prendre en matière de discrimination à l'embauche des personnes d'origine étrangère en suivant les recommandations de notre Parlement (01/06/2001).

Dans le cadre de ce pacte territorial, le groupe de travail 7 a été chargé de mettre en oeuvre une série de mesures concrètes :

1. Une nouvelle étude sur la discrimination à l'embauche en Région bruxelloise, actuellement en cours, fournira ses résultats en mars 2005 à l'issue desquels nous organiserons un colloque avec l'ORBEM sur cette problématique ;
2. La réalisation d'une étude prospective sur les inégalités de traitement entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi bruxellois ;
3. L'installation dans les locaux de l'ORBEM d'un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche ;
4. L'organisation d'un forum des chercheurs d'emploi, l'édition de brochures d'information multilingues à destination des travailleurs primo-arrivants, la poursuite d'actions de sensibilisation et de formation des employeurs avec des organisations patronales sectorielles. Certaines ont eu lieu en 2004 et d'autres sont

De deelname aan het schriftelijk examen is anoniem. Bij het mondeling examen valt de anonimiteit weg. Vandaar het risico op discriminatie.

Ik lees u nu de antwoorden van mijn collega Brigitte Grouwels voor.

Sinds de jaren '90 onderneemt de Brusselse gewestregering positieve acties om de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen in de overheidsdiensten te bevorderen.

De regering wil nu het actieterrein van haar gelijkheidskansenbeleid uitbreiden. Ze wil ook optreden tegen discriminatie op basis van handicap, etnische origine, seksuele geaardheid, leeftijd...

Het bestuur van het Gewest moet het goede voorbeeld geven en de samenstelling van de bevolking weerspiegelen. Het moet ook rekening houden met de federale wet van 25 februari 2003, die een hele reeks mogelijke vormen van discriminatie opsomt.

Op 26 oktober 2004 was het Brussels Gewest een van de vijf laureaten van het evenement Diversiteit binnen de overheidsdiensten, dat kaderde in een algemeen kwaliteitsonderzoek van de overheid.

Via dit evenement konden de overheden ervaringen uitwisselen met het gelijkheidskansenbeleid inzake geslacht, etnische origine, handicap of leeftijd.

De overheidsdiensten moesten een vragenlijst hierover invullen. Het Brussels Gewest heeft deelgenomen met haar project rond de integratie van gehandicapte personen in haar diensten.

Het Gewest en de organen van openbaar belang kunnen hierrond synergieën creëren, ervaringen uitwisselen en eventueel gezamenlijke projecten beheren.

Misschien kunnen het ministerie en de instellingen van openbaar nut samenwerken, ervaring uitwisselen of zelfs een gezamenlijk project uitwerken. Waarom geen handvest voor diversiteit binnen de Brusselse overheidsdiensten opstellen?

prévues pour ce premier semestre 2005 ;

5. L'organisation, en collaboration avec les organisations syndicales, de séminaires de sensibilisation et de formation des délégués des travailleurs au sein des entreprises ;
6. La poursuite et la coordination des actions pilotes menées par les organismes publics d'emploi et de formation à l'adresse des chercheurs d'emploi primo-arrivants ;
7. Le lancement de nouvelles actions positives visant à favoriser l'accès au marché du travail des nouvelles communautés immigrées rencontrant des problèmes spécifiques d'insertion socio-professionnelle, comme les travailleurs originaires d'Afrique subsaharienne.

J'en viens à la mise en place d'une charte de la diversité au sein des entreprises bruxelloises. Si les composantes de la société bruxelloise sont diverses, cette diversité doit se retrouver aux différents échelons de la société, y compris les plus élevés. C'est une question de justice et même un enjeu économique.

Au-delà des mesures déjà prises et qui seront poursuivies et amplifiées durant cette législature, une série de nouveaux projets viendront étoffer l'arsenal dont nous disposons pour mieux renforcer la lutte contre la discrimination. Parmi ces nouveaux projets figure la mise en place d'une charte de la diversité. Celle-ci est aujourd'hui en préparation et cette initiative sera élaborée en étroite collaboration avec le Pacte territorial pour l'emploi. A l'instar de ce qui se passe en France, les entreprises tant du secteur privé que du secteur public seront conviées à participer à la mise en place de cette charte.

En tant que responsable de la fonction publique au niveau de la COCOF, j'ai chaque fois rappelé qu'il appartenait aux pouvoirs publics de montrer l'exemple dans ce domaine. Et vous n'ignorez pas qu'au niveau de la COCOF en tout cas, on s'y attelle.

Dans le cadre d'une approche globale de la problématique de la discrimination, cette charte

Ik heb die vraag al beantwoord.

Het Gewest wil iedereen een gelijke kans geven bij de selectie en aanwerving. Zo waakt het Gewest erover dat de examenreglementen geen discriminerende voorwaarden bevatten. Geen enkele kandidaat die de gepaste kwalificaties heeft, wordt uitgesloten.

De ordonnantie van 11 juli 2002 heeft de nationaliteitsvoorwaarden voor de toegang tot betrekkingen in het gewestelijk openbaar ambt verruimd. Een groot deel van het personeel met een startbaanovereenkomst is overigens van buitenlandse oorsprong.

De directies Werkbeleid en Sociale Inspectie van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben actief meegewerkt aan de brochure "Een buitenlandse werknemer in dienst nemen... Waarom niet?" die de werkgevers een overzicht geeft van de aanwervingsmogelijkheden en van de stappen die zij vooraf moeten ondernemen. De brochure is verkrijgbaar bij beide directies.

Daarnaast wordt nagedacht over de waarden en het gedrag die van het personeel worden verwacht. Doel is het personeel te begeleiden, het vertrouwen van het publiek in het openbaar ambt te herstellen en de democratische rol van de overheidsdiensten te versterken.

sera un message fort, le gage d'une ouverture, un engagement clair en faveur de la non-discrimination et de la diversité de l'emploi à Bruxelles.

Il ne s'agira ni de quotas ni de simple « bonne volonté ». La charte de la diversité constitue une étape de la lutte contre les inégalités, et est un message fort à l'égard des citoyens car elle réaffirme dans le chef des entreprises le refus de cette discrimination.

Concernant la répartition hommes/femmes parmi les pompiers. Les deux seules femmes qui font partie aujourd'hui du corps des pompiers ont été engagées récemment. C'est évidemment trop peu. Une action de sensibilisation est nécessaire à ce propos. Il faut poursuivre celle qui a été entamée au cours de la législature précédente, dans la perspective des prochains examens qui seront organisés en 2005.

Les candidatures restent anonymes tant que l'on reste dans la phase de l'examen écrit et ne le sont plus dès la phase de l'examen oral, d'où le risque de discrimination.

En ce qui concerne les deux autres questions, je vais vous lire les réponses de ma collègue Mme Brigitte Grouwels, secrétaire d'Etat.

Dès les années 90, le ministère de la Région de Bruxelles-Capitale s'est engagé dans une politique d'actions positives et a respecté le prescrit de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics.

Actuellement, le ministère de la Région de Bruxelles-Capitale a souhaité poursuivre les actions de promotion et de mise en oeuvre de la politique d'égalité des chances pour le personnel, mais en élargissant le champ d'action de la mission. En effet, il a été décidé de ne plus se focaliser sur la seule discrimination hommes/femmes, mais d'en envisager d'autres comme celles relatives au handicap, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'âge, etc. Et de s'inscrire davantage dans une logique de gestion de la diversité.

L'objectif poursuivi est multiple. L'administration de la Région de Bruxelles-Capitale doit être le reflet de la population et a un rôle exemplatif à jouer en la matière, mais elle se doit également d'être attentive aux nouvelles dispositions de la loi fédérale du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination qui reprend toute une série de discriminations comme le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, ...

Je tiens d'ailleurs à signaler à l'honorable membre que le 26 octobre 2004, le ministère de la Région de Bruxelles-Capitale figurait parmi les cinq lauréats de l'événement Diversité dans les services publics initié dans le cadre de la recherche globale de qualité dans les services publics.

Cet événement avait pour objectif de favoriser l'échange d'expériences et de promouvoir les actions menées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances au sein des services publics. Le concept de diversité concernait dans ce cas précis les dimensions suivantes : sexe, origine nationale ou ethnique, handicap et âge.

Les services publics étaient donc invités à répondre à un questionnaire sur la manière dont la gestion de la diversité est intégrée dans le fonctionnement de leur organisation et à présenter des « bonnes pratiques ». Le ministère a donc participé à ce projet avec sa bonne pratique « Handicap : bien encadré - mieux intégré » dont l'objectif est de concilier intégration de la personne handicapée et exigences de la fonction et figurait bien parmi les cinq lauréats retenus.

Il n'est pas exclu qu'une coordination entre le ministère et les organismes d'intérêt publics puisse être organisée afin de créer des synergies, d'échanger des expériences, voire même de mener un projet en commun sur cette matière.

Il n'est pas exclu qu'une coordination entre le ministère et les organismes d'intérêt publics puisse être organisée afin de créer des synergies, d'échanger des expériences, voire même de mener

un projet en commun sur cette matière.

Pourquoi ne pas rédiger une charte de la diversité au sein des services publics bruxellois ? Vu que j'ai déjà répondu, vous me permettez de passer ce point évoqué par Mme la secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels.

Le respect et l'application du principe de non-discrimination se retrouvent dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines que sont le recrutement et l'engagement, la formation, la promotion... A titre illustratif, la politique d'engagement et recrutement menée par la Région énonce clairement son souhait d'être active dans le domaine de l'égalité des chances. Au moment de la rédaction des programmes d'examen, on veille à ne pas introduire de motif de discrimination dans le contenu du règlement d'un examen.

Aucun candidat n'est exclu. L'ordonnance du 11 juillet 2002 élargissant les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois de la fonction publique ouvre d'ailleurs la voie à la fonction publique régionale bruxelloise. Notons encore qu'une grande partie du personnel engagé sous le type de convention « premier emploi » est d'origine étrangère. Néanmoins, rappelons que l'engagement et le recrutement d'un candidat se conçoivent toujours à qualifications égales et que c'est bien de compétence à valoriser qu'il s'agit.

Plus précisément, en ce qui concerne l'accès au marché de l'emploi des personnes d'origine étrangère, la direction de la Politique de l'emploi et la direction de l'Inspection sociale ont largement collaboré à la réalisation de la brochure « Engager un travailleur étranger – Pourquoi pas ? » en apportant leur expérience de terrain. L'objectif de cette brochure est de donner aux employeurs une vue d'ensemble des possibilités d'engagement de travailleurs étrangers et un aperçu des démarches à effectuer pour obtenir l'autorisation préalable d'occupation. La brochure est disponible auprès de ces deux directions du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Une réflexion sur les valeurs et comportements attendus des membres du personnel de l'administration est sur le point d'être entamée. La finalité de cette réflexion est de guider et soutenir

De voorzitter.- Ik dank de minister dat hij via zijn staatssecretaris eraan herinnerd heeft wat de vorige regering ter zake heeft verricht.

De heer Madrane heeft het woord.

De heer Rachid Madrane *(in het Frans).*- Ik verwijt u persoonlijk niets, ook niet als minister. Ik heb vertrouwen in u en uw initiatieven.

Ik heb wel een aantal vragen en zijdelingse opmerkingen. Zo zouden mijn cijfers niet correct zijn. Wanneer ik spreek over discriminatie bij de indienstneming, heb ik het niet over Europeanen, maar over de directe slachtoffers van die discriminatie. Ik verwijs naar de studie van de professoren Martens en Verhoeven van de KUL en naar de studie "Diversiteit in de federale overheid".

Ik geef de cijfers bij het administratief personeel. Het operationeel kader bestaat uit 978 brandweerlui. Er zijn twee werknemers van buiten de EU, dat is 0,2%. Er zijn ook 0,2% vrouwen.

Het administratief kader bestaat uit 161 personen. 19 ervan komen van buiten de EU. Dat is 12% en geen 55%.

les fonctionnaires dans toutes leurs activités professionnelles et, dans une perspective sociétale, de conserver et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique et dans son rôle de soutien à la démocratie.

M. le président.- Je vous remercie, M. Le ministre, d'avoir rappelé, par l'intermédiaire de votre secrétaire d'Etat, ce qui a été fait par le gouvernement précédent en la matière.

La parole est à M. Madrane.

M. Rachid Madrane.- En guise de préambule à mes questions complémentaires et remarques, je tiens à vous dire que je ne vous reproche rien que ce soit. Je vous fais entièrement confiance pour le futur. Je sais que vous allez avancer dans ce dossier et je me réjouis déjà des initiatives que vous suggérez. Je n'ai rien à vous reprocher en tant que ministre.

Cependant, j'ai quelques questions et remarques complémentaires à vous faire part. J'ai lu que certains de mes chiffres n'étaient pas exacts. Quand je parle de discrimination à l'embauche, je ne parle pas de M. Ferrari ou de M. Gonzalez. Je ne parle pas des Européens mais de ceux qui sont directement visés par la discrimination à l'embauche. Je vous renvoie à l'étude des professeurs Martens et Verhoeven de la KUL et à celle initiée par le fédéral, intitulée « diversité in de federale overheid ». Il ne faut pas essayer de détourner le débat, comme certains le font, exclusivement sur le cadre opérationnel.

Mais puisqu'on veut parler du personnel administratif, allons-y. Aujourd'hui, le cadre opérationnel est de 978 pompiers. Seuls deux sont extra-européens, soit 0,2%. Comme l'a dit Mme Gilson, il s'agit de 0,2% de femmes, 0,2% de personnes extra-européennes. Les chiffres sont là, c'est clair et indiscutable.

Quant au cadre administratif, il est aujourd'hui de 161 personnes. Sur celles-ci, 19 sont d'origine extra-européenne, soit 12%. Ce n'est donc pas 55%.

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *Ik heb 20% gezegd.*

De heer Rachid Madrane (in het Frans).- *Het gaat om 12%. De administratieve bedienden zijn in vijf categorieën onderverdeeld. Bij het statutair administratief personeel is geen enkele buitenlander van buiten de EU. Bij het administratief en niet-statutair personeel zijn er 5 op 19 die werken bij de boekhouding, de preventiedienst en de personeelsdienst.*

Veel brandweermannen komen van buiten Brussel. De Raad van State heeft recent bepaald dat de overheid geen woonplaats kan opleggen.

Van dit principe kan worden afgeweken indien de dienst dit op een objectieve manier vereist. Dat is het geval volgens het reglement van de brandweer.

De brandweermannen moeten in noodgevallen zo snel mogelijk in de kazerne geraken. Het reglement legt de brandweermannen op om binnen een straal van 30 km van de kazerne Helihaven te wonen. Deze regel wordt echter niet toegepast.

De kandidaat-brandweermannen zijn op de hoogte van deze vereiste. Maar de directie heeft er nooit iets aan gedaan. Zal de minister de directie vragen het reglement toe te passen? Zelfs de directeur Operaties woont niet in Brussel.

Waarom wordt het reglement niet toegepast? De Raad van State staat deze uitzondering toe.

In tegenstelling tot wat u zegt, komen er elke dag spontane sollicitaties binnen van niet-Europeaanen. Op de informatiedag van Selor heb ik veel jonge migranten ontmoet die geïnteresseerd zijn in de brandweer.

De examenprocedures moeten worden herzien. Selor organiseert examens op basis van de voorwaarden die de minister bepaalt.

Ook afgestudeerden van universiteiten en hogescholen bieden zich aan en verdringen zo de mensen met een technische opleiding. Moet ook op dat vlak de sollicitatieprocedure niet worden herzien?

M. Benoît Cerexhe, ministre.- *Je n'ai jamais dit 55%. J'ai dit 20%.*

M. Rachid Madrane.- *Soit, il s'agit de 12%. Les employés administratifs sont répartis en cinq catégories. Je peux prendre la liste du personnel dont les 161 membres se répartissent en cinq catégories, à savoir :*

1. les contractuels auxiliaires et spécifiques hors cadre organique ;
2. les contractuels B.E.T (besoins exceptionnels et temporaires), alors que certains sont là depuis vingt ans ;
3. les contractuels remplaçants ;
4. les « Rosetta » ;
5. les statutaires.

Dans le personnel administratif statutaire, du directeur général au préposé, il n'y a aucune personne d'origine étrangère extra-européenne. Dans l'administratif pur et non statutaire, 5 sur 19 occupent des fonctions à la comptabilité, au service prévention et au service gestion du personnel.

Il n'y a pas assez de Bruxellois mais bien des Ostendais, des Tournaisiens, des Arlonais et même un pompier domicilié à Lille. Il est exact qu'une jurisprudence récente du Conseil d'Etat précisait qu'on ne peut imposer d'obligation de domiciliation dans la fonction publique.

Par contre, le Conseil d'Etat accepte qu'il peut être dérogé à ce principe en raison d'obligation de service objectivement justifiée. Or, le règlement de service des pompiers prévoit que le service doit pouvoir faire face à des opérations quotidiennes mais également à des situations exceptionnelles.

En d'autres termes, les pompiers ont l'obligation de rejoindre la caserne le plus vite possible en cas de nécessité. Aucun minutage précis n'a été fixé dans l'arrêté qui définit le statut des pompiers car on a défini un rayon de 30 km autour de la caserne Hélicopter. Il n'y a donc pas d'obligation de

We hebben immers brandweermannen nodig met een technische bekwaamheid: electriciens, loodgieters, enz. Er moet een plafond worden ingesteld voor het diploma.

De mondelinge proef is aan verandering toe. Er moet een onderdeel komen over de kennis van het Gewest en zijn instellingen. Het heeft geen zin om een plaats op de kaart te kunnen aanwijzen zonder te weten hoe je die snel kan bereiken.

Ook subjectieve criteria dienen te verdwijnen. Talrijke kandidaten sneuvelen hierop. Vragen naar hobby's en motivatie zijn totaal overbodig. Net zoals vragen naar de mening van de partner.

Wat de bijzitters betreft zou het centrum voor gelijke kansen iemand kunnen afvaardigen bij het examen en de beraadslaging. De directie van de brandweer moet weten dat alleen een verklaring van niet-discriminatie niet volstaat. Ik ga uit van cijfers en feiten, niet van verklaringen. Misschien kunnen waarnemers van de vakbonden toegelaten worden bij de beraadslaging van de jury.

Het stoort mij dat dit corps geen Brusselaars telt die van niet-Europese oorsprong zijn.

De minister treft geen schuld. In zijn nieuwjaarswensen roept hij onder meer op tot luisterbereidheid en een dynamisch beleid. Ik kijk ernaar uit.

domicile dans une des communes bruxelloise mais bien une obligation d'habiter dans un rayon de 30 km. Ce point du règlement n'est absolument pas mis en oeuvre.

Les candidats qui postulent le savent vu que cette condition est prévue dans la procédure de recrutement. Mais la direction n'a jamais rien fait pour mettre en oeuvre cette clause du règlement. Comptez-vous demander à la direction d'appliquer ce règlement ? Lorsqu'il y a des rappels, ce sont toujours les Bruxellois qui rentrent. Ce qui est cocasse et affligeant à la fois, c'est que même le directeur des opérations n'est pas Bruxellois. Il habite Overijse.

Qu'attend-on pour mettre en oeuvre des dispositions statutaires de service prévues pour assurer un nombre suffisant de pompiers en toutes occasions dans notre Région ? Il ne faut pas me rétorquer que le Conseil d'Etat interdit l'obligation de domiciliation puisque il admet la dérogation à cette interdiction.

Vous dites qu'il n'y a pas d'extra-européens par manque de candidats. C'est faux ! Les services du personnel enregistrent chaque jour des candidatures spontanées qui comptent de nombreuses candidatures extra-européennes. Au cours de la journée d'information sur les métiers dans la fonction publique organisée par Selor à Tour et Taxi, j'ai rencontré au stand du SIAMU de nombreux jeunes issus de l'immigration parmi lesquels beaucoup m'ont dit avoir la vocation.

Permettez-moi de douter de ce qu'on vous rapporte concernant les candidatures. Il faut revoir les procédures d'examen car Selor ne fait qu'organiser en fonction des conditions fixées par le ministre.

Comme aujourd'hui il n'y a aucune obligation de diplôme, des universitaires, gradués et bacheliers se présentent aux examens. Ce sont eux qui réussissent le mieux et les techniciens sont déclassés. Ne serait-il pas nécessaire de revoir la procédure de recrutement pour que, dans le personnel de base, on retrouve le profil professionnel des pompiers ?

Au feu, on a besoin de pompiers ayant des

capacités techniques : électricité, bâtiments, mécanique, plomberie. Il faut fixer un niveau de diplôme - maximum secondaire inférieur - et ne plus autoriser de candidats pompiers universitaires ou des gradués parmi les opérationnels.

Quant à la discrimination à l'épreuve orale, il faut en revoir la structure. Il faudrait notamment une véritable épreuve de connaissance de la Région et de ses institutions. Retrouver une rue sur une carte est absurde mais faire un itinéraire a plus de sens. Dire à un candidat : « Il y a le feu rue des Chapeliers, vous êtes à la basilique de Koekelberg, comment faites-vous pour vous y rendre le plus rapidement ? » Peut-être les Bruxellois connaissent-ils les raccourcis et auront-ils plus de chance de réussir ?

Il faudrait aussi éliminer les critères subjectifs. En effet, c'est sur cette base qu'une série de candidats sont éliminés. Pourquoi des questions du type hobby, motivation ? Que le candidat présente l'oral témoigne de sa motivation. Pourquoi lui demander sa motivation ? On lui demande également ce que pense son épouse de cette démarche. Peut-on éliminer sur cette base de futurs pompiers ?

Pour ce qui est des assesseurs, le centre pour l'égalité des chances pourrait désigner ou déléguer la personne de son choix lors de l'entretien mais aussi lors des délibérations du jury. La direction des pompiers doit comprendre que je ne peux me satisfaire d'une simple réponse disant : « Il n'y a pas de ségrégation ». Je me base sur des chiffres, sur des faits objectifs. Pas sur des affirmations. Les observateurs syndicaux ne peuvent pas assister aux délibérations du jury. Il faudrait y réfléchir.

Je vous épargnerais mes réflexions sur le directeur qui s'est répandu dans la presse car ce n'est pas l'objet de notre discussion. En conclusion, ce qui me trouble, c'est l'absence de Bruxellois d'origine extra-européenne dans ce corps. Il ne faut pas se tromper de cible.

M. le ministre, je suis bien conscient que vous n'y êtes pour rien. Par ailleurs, vous indiquez dans la carte de vœux que vous m'avez envoyée : « Entendre, écouter, étudier et comprendre, décider enfin avec enthousiasme, dynamisme et

De voorzitter.- De heer Cerexhe heeft het woord.

De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).- *Er zijn in totaal 1.002 brandweermannen, en niet 978 zoals u beweert. Wij zijn het er echter allemaal over eens dat er te weinig brandweermannen van buitenlandse oorsprong zijn.*

De regering denkt na over de eisen inzake woonplaats van de brandweermannen. De regering wil de werkgelegenheid voor Brusselaars bevorderen, zeker als het gaat om een beroep dat met veiligheid te maken heeft.

De directeur Operaties woont in Brussel, maar aangezien dit geen selectievoorwaarde is, wil ik hier niet verder over uitweiden.

Daarentegen klopt het dat geen enkel personeelslid van buitenlandse oorsprong vast benoemd is. Dat komt omdat wij de voorbije tien jaar geen benoemingen meer hebben gedaan.

De meeste kandidaat-brandweermannen beschikken slechts over het diploma lager secundair onderwijs. Ik wil de toegang tot deze functie echter niet blokkeren voor personen met een hoger diploma.

– *Het incident is gesloten.*

rigueur ». Pour ma part, je vous fais confiance et me réjouis par avance des décisions enthousiastes, dynamiques et rigoureuses que vous ne manquerez pas de prendre.

M. le président.- La parole est à M. Cerexhe, ministre.

M. Benoît Cerexhe, ministre.- Mon but n'est pas de vous livrer une guerre des chiffres insensée. Il n'y a pas 978 pompiers comme vous le soutenez, mais bien 1.002. Nous sommes toutefois d'accord à propos du constat : il y a trop peu de pompiers d'origine étrangère.

En ce qui concerne la domiciliation des pompiers : ce point fait l'objet d'une réflexion approfondie du gouvernement. Je vous rappelle que celui-ci veut favoriser l'emploi des Bruxellois, ce qui est d'autant plus indispensable dans un métier qui touche à la sécurité.

Concernant la domiciliation du directeur des opérations. Vous dites que celui-ci n'habite pas à Bruxelles. Ce n'est pas exact. Vu que ceci ne relève pas de la procédure de sélection, je préfère ne pas intervenir à ce propos.

Concernant la problématique des contractuels. Certes, le personnel administratif ne compte pas de membres statutaires d'origine étrangère. Mais nous n'avons plus procédé à la moindre nomination depuis plus de 10 ans, ce qui explique cette situation, sauf 2 régularisations parmi les 160 membres du personnel.

Concernant la problématique du niveau de diplôme. Parmi tous les candidats au poste de pompier et parmi ceux qui font partie de la réserve de recrutement, rares sont ceux qui détiennent un diplôme supérieur au diplôme du secondaire inférieur. Il me reste toutefois à vérifier les chiffres. Je ne voudrais pas empêcher certains à accéder à cette fonction parce qu'ils seraient surqualifiés.

– *L'incident est clos.*