



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

—

**Compte rendu intégral  
des interpellations et  
des questions orales**

—

**Commission des Affaires économiques,  
chargée de la Politique économique,  
de la Politique de l'Emploi et  
de la Recherche scientifique**

—

**RÉUNION DU  
MERCREDI 18 AVRIL 2012**

—

**BRUSSELS  
HOOFDSTEDELIJK  
PARLEMENT**

—

**Integraal verslag  
van de interpellaties en  
mondelijke vragen**

—

**Commissie voor de Economische Zaken,  
belast met het Economisch Beleid,  
het Werkgelegenheidsbeleid en  
het Wetenschappelijk Onderzoek**

—

**VERGADERING VAN  
WOENSDAG 18 APRIL 2012**

—

---

Le **Compte rendu intégral** 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.

Publication éditée par le  
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale  
Direction des comptes rendus  
tél 02 549 68 02  
fax 02 549 62 12  
e-mail [criv@parlbru.irisnet.be](mailto:criv@parlbru.irisnet.be)

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse  
<http://www.parlbruparl.irisnet.be/>

Het **Integraal verslag** 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.

Publicatie uitgegeven door het  
Brussels Hoofdstedelijk Parlement  
Directie verslaggeving  
tel 02 549 68 02  
fax 02 549 62 12  
e-mail [criv@bruparl.irisnet.be](mailto:criv@bruparl.irisnet.be)

De verslagen kunnen geconsulteerd worden op  
<http://www.parlbruparl.irisnet.be/>

**SOMMAIRE**

INTERPELLATIONS	5
- de M. Mohamed Ouriaghli,	5
à M. Benoît Cerexhe, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
concernant "l'évaluation de l'efficacité des clauses sociales dans le cadre des marchés publics de fournitures et de services".	
Interpellation jointe de Mme Elke Van den Brandt,	5
concernant "les clauses sociales dans les marchés publics".	
<i>Discussion conjointe – Orateurs : M. Benoît Cerexhe, ministre, M. Mohamed Ouriaghli, Mme Elke Van den Brandt.</i>	8
- de Mme Elke Van den Brandt	17
à M. Benoît Cerexhe, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,	
concernant "l'écart de salaires entre autochtones et immigrants et les tests de situation".	
Interpellation jointe de Mme Fatoumata Sidibe,	17
concernant " les discriminations liées aux salaires et aux risques d'exclusion sociale au sein de la population immigrée".	

**INHOUD**

INTERPELLATIES	5
- van de heer Mohamed Ouriaghli	5
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,	
betreffende "de evaluatie van de efficiëntie van de sociale clausules in het kader van de overheidsopdrachten voor leveringen en diensten".	
Toegevoegde interpellatie van mevrouw Elke Van den Brandt,	5
betreffende "de sociale clausules bij de overheidsopdrachten".	
<i>Samengevoegde bespreking – Sprekers: de heer Benoît Cerexhe, minister, de heer Mohamed Ouriaghli, mevrouw Elke Van den Brandt.</i>	8
- van mevrouw Elke Van den Brandt	17
tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,	
betreffende "de loonkloof voor migranten en de praktijktests".	
Toegevoegde interpellatie van mevrouw Fatoumata Sidibe,	17
betreffende "de discriminatie inzake loon en risico's op sociale uitsluiting voor de immigranten".	

<p><i>Discussion conjointe – Orateurs :</i> <b>Mme Nadia El Yousfi, M. Benoît Cerexhe</b>, ministre, <b>Mme Elke Van den Brandt, Mme Fatoumata Sidibe.</b></p>	21	<p><i>Samengevoegde bespreking – Sprekers:</i> <b>mevrouw Nadia El Yousfi, de heer Benoît Cerexhe</b>, minister, <b>mevrouw Elke Van den Brandt, mevrouw Fatoumata Sidibe.</b></p>	21
<p>- de M. Ahmed Mouhssin</p> <p>à M. Benoît Cerexhe, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,</p> <p>concernant "la tendance à la neutralité des entreprises pour légitimer l'exclusion des travailleurs portant un signe convictionnel".</p>	29	<p>- van de heer Ahmed Mouhssin</p> <p>tot de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,</p> <p>betreffende "de neiging tot neutraliteit bij de bedrijven om de uitsluiting van werknemers met een teken van overtuiging te rechtvaardigen".</p>	29
<p><i>Discussion – Orateurs :</i> <b>Mme Nadia El Yousfi, M. Serge de Patoul, M. Hamza Fassi-Fihri, M. Benoît Cerexhe</b>, ministre, <b>M. Ahmed Mouhssin.</b></p>	30	<p><i>Bespreking – Sprekers:</i> <b>mevrouw Nadia El Yousfi, de heer Serge de Patoul, de heer Hamza Fassi-Fihri, de heer Benoît Cerexhe</b>, minister, <b>de heer Ahmed Mouhssin.</b></p>	30
<p>QUESTIONS ORALES</p>	38	<p>MONDELINGE VRAGEN</p>	38
<p>- de M. Arnaud Pinxteren</p> <p>à M. Benoît Cerexhe, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,</p> <p>concernant "les offres d'emploi d'Actiris et la notion d'emploi convenable".</p>	38	<p>- van de heer Arnaud Pinxteren</p> <p>aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,</p> <p>betreffende "de werkaanbiedingen van Actiris en het begrip passende job".</p>	38
<p>- de M. Emmanuel De Bock</p> <p>à M. Benoît Cerexhe, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, du Commerce extérieur et de la Recherche scientifique,</p> <p>concernant "la participation du directeur de l'ABE à l'émission Starter".</p>	42	<p>- van de heer Emmanuel De Bock</p> <p>aan de heer Benoît Cerexhe, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Buitenlandse Handel en Wetenschappelijk Onderzoek,</p> <p>betreffende "de deelname van de directeur van het BAO aan de uitzending Starter".</p>	42

*Présidence : M. Walter Vandenbossche, président.  
Voorzitterschap: de heer Walter Vandenbossche, voorzitter.*

## INTERPELLATIONS

**M. le président.-** L'ordre du jour appelle les interpellations.

### INTERPELLATION DE M. MOHAMED OURIAGHLI,

**À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

**concernant "l'évaluation de l'efficacité des clauses sociales dans le cadre des marchés publics de fournitures et de services".**

### INTERPELLATION JOINTE DE MME ELKE VAN DEN BRANDT,

**concernant "les clauses sociales dans les marchés publics".**

**M. le président.-** La parole est à M. Ouriaghli.

**M. Mohamed Ouriaghli.-** Il y a un an, dans cette même commission, Mme Olivia P'tito pointait le caractère restrictif d'une circulaire de 2009 relative à l'insertion de critères écologiques et de développement durable dans les marchés publics de fournitures et de services. Le texte indique en effet que ce type de critères ne peut constituer en soi des critères d'attribution de marché.

Or, en vertu de la loi du 24 décembre 1994 sur les marchés publics, de la jurisprudence européenne et de l'expérience wallonne en la matière, la possibilité d'introduire des considérations sociales ou éthiques dans les processus de comparaison d'offres existe bel et bien.

Dans votre réponse, vous avez d'ailleurs reconnu l'extrême prudence, voire la prudence excessive,

## INTERPELLATIES

**De voorzitter.-** Aan de orde zijn de interpellaties.

### INTERPELLATIE VAN DE HEER MOHAMED OURIAGHLI

**TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,**

**betreffende "de evaluatie van de efficiëntie van de sociale clausules in het kader van de overheidsopdrachten voor leveringen en diensten".**

### TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN MEVROUW ELKE VAN DEN BRANDT,

**betreffende "de sociale clausules bij de overheidsopdrachten".**

**De voorzitter.-** De heer Ouriaghli heeft het woord.

**De heer Mohamed Ouriaghli (in het Frans).-** Een jaar geleden heeft mevrouw P'tito in deze commissie gewezen op het restrictief karakter van een circulaire uit 2009, die bepaalt dat sociale en ecologische criteria niet als gunningscriteria voor overheidsopdrachten mogen worden gehanteerd. Volgens de wet van 24 december 1994 betreffende de overheidsopdrachten en de Europese rechtspraak is het echter wel degelijk mogelijk om rekening te houden met sociale en ethische overwegingen bij de vergelijking van de offertes.

*In uw antwoord hebt u toegegeven dat de circulaire overdreven voorzichtig is. De sociale clausule is eerder een eenvoudige uitvoeringsvoorwaarde dan een gunningscriterium.*

dont a fait preuve le gouvernement dans ladite circulaire. La clause sociale y est certes prévue, mais en tant que simple condition d'exécution d'un marché plutôt que comme critère d'attribution.

Nous voici en 2012 : avez-vous procédé à l'évaluation de la mise en oeuvre de cette circulaire, telle que prévue par le texte tous les deux ans ? Si oui, qu'en ressort-il ? De façon plus globale, vous avez affirmé souhaiter évaluer l'efficacité des clauses sociales et identifier les mesures qui pourraient être prises pour encourager leur utilisation. Je rappelle que les clauses sociales ont tout juste permis de créer 86 emplois en 2009 et 2010.

À côté du travail important que mène actuellement Mme P'tito sur le sujet, j'aimerais apporter mon témoignage quant aux difficultés que l'on rencontre pour activer les clauses sociales. En tant qu'élu local, chargé de la réalisation d'un vaste plan de construction de logements, je constate que le problème ne se situe pas toujours en amont. Certes, il est nécessaire de muscler la circulaire de 2009 en faisant de la clause sociale un critère d'attribution à part entière, mais l'expérience de terrain m'enseigne que cette modification de statut, si elle intervient, ne suffira pas.

En effet, le pouvoir adjudicateur peut d'ores et déjà écarter les offres irrégulières sur ce point. Le problème n'est donc pas tant de trouver des candidats qui s'engagent à embaucher des demandeurs d'emploi que des entrepreneurs qui respectent effectivement les termes du cahier spécial des charges. Force est de constater que la plupart des soumissionnaires préfèrent demeurer cachés aux yeux d'Actiris, voire préfèrent s'acquitter d'une amende, plutôt qu'engager des stagiaires.

Actiris reconnaît d'ailleurs que "le suivi des clauses sociales reste difficile à faire, car il peut se passer plusieurs mois entre l'annonce du chantier et son début effectif (problèmes d'intempéries, assainissement et autres). De plus, les employeurs ne sont pas toujours joignables et parfois oublient de nous signaler quand un chantier est terminé".

Le secteur justifie sa réticence par le manque de stagiaires disponibles chez Actiris dans les filières de la construction et surtout par le manque

*De uitvoering van die circulaire moet om de twee jaar worden geëvalueerd. Is dat gebeurd? Wat zijn de resultaten?*

*Het is niet altijd makkelijk om die sociale clausules te activeren. Het probleem ligt overigens niet altijd aan de basis. Uiteraard is het noodzakelijk om de circulaire van 2009 te versterken en de sociale clausules tot volwaardige gunningscriteria te maken, maar mijn ervaring als plaatselijk verkozen leert mij dat die wijziging niet zal volstaan.*

*De aanbestedende overheid kan immers nu al offertes afwijzen die niet aan dat punt voldoen. Het probleem is dus niet zozeer om kandidaten te vinden die werkzoekenden willen aannemen, maar wel om aannemers te vinden die de bepalingen van het bestek naleven. De meeste onderaannemers verbergen zich liever voor Actiris en betalen eerder een boete in plaats van stagiaires aan te nemen.*

*Actiris geeft toe dat de uitvoering van de sociale clausules moeilijk op te volgen valt, aangezien er soms meerdere maanden verlopen tussen de aankondiging van de werken en de aanvang ervan. Bovendien zijn de werkgevers niet altijd bereikbaar en vergeten ze soms te melden wanneer de werken voltooid zijn.*

*Volgens de sector zijn er niet genoeg beschikbare stagiaires bij Actiris en hebben de werkzoekenden die hun worden voorgesteld onvoldoende ervaring of scholing. Dat is een zwak excuus, waarmee de ondernemingen de verantwoordelijkheid voor de opleiding volledig bij de overheid leggen.*

*Welke maatregelen hebt u genomen op het vlak van de bouwopleidingen, de opvolging en de naleving van de sociale clausules?*

d'expérience, voire de qualifications, des chômeurs qui lui sont proposés. Faible excuse, qui revient à dire que les entreprises se déchargent intégralement de la formation sur les pouvoirs publics.

Je vous sais conscient de ces difficultés. Aussi, pouvez-vous nous indiquer les mesures que vous avez prises pour augmenter les formations dans le domaine du bâtiment, améliorer le suivi des clauses sociales par Actiris et favoriser le respect par les entrepreneurs de la clause sociale contenue dans le cahier spécial des charges ?

**M. le président.-** La parole est à Mme Van den Brandt pour son interpellation jointe.

**Mme Elke Van den Brandt** *(en néerlandais).*- *Notre marché du travail se caractérise par une segmentation importante, qui réduit les opportunités d'emploi des groupes défavorisés. En tant que pouvoir public, nous devons veiller à ce que chacun dispose des mêmes chances de trouver un emploi durable et de qualité. Nous devons également veiller au respect des intérêts sociaux, économiques et écologiques chaque fois que des moyens publics sont octroyés pour certains emplois.*

*Les clauses sociales dans le cadre des marchés publics peuvent favoriser l'intégration des groupes défavorisés sur le marché du travail. Elles garantissent également une utilisation des deniers publics correcte et conforme à nos objectifs politiques.*

*Les clauses sociales peuvent être intégrées de différentes manières, par exemple en réservant le marché public à une entreprise d'économie sociale, en adjugeant une partie du marché à une entreprise d'économie sociale ou en imposant l'engagement de demandeurs d'emploi pour tout marché public supérieur à un montant donné.*

*Il y a un peu plus d'un an, Mme P'tito vous a interpellé concernant cette matière et la circulaire du 5 février 2009, qui interdit l'utilisation de critères sociaux et éthiques en guise de critères d'attribution. Vous jugiez nécessaire d'évaluer cette circulaire et vouliez évaluer l'efficacité des clauses sociales et prendre des mesures pour*

**De voorzitter.-** Mevrouw Van den Brandt heeft het woord voor haar toegevoegde interpellatie.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.-** Onze arbeidsmarkt is niet voor iedereen even toegankelijk en wordt gekenmerkt door een belangrijke segmentering. Zo hebben kansengroepen aanzienlijk minder tewerkstellingskansen. Als overheid moeten wij erover waken dat iedereen dezelfde kansen krijgt om een kwaliteitsvolle en duurzame job te vinden. Dat betekent dat we via ons beleid ook bestaande scheeftrekkingen moeten proberen bij te sturen.

Een overheid moet er ook over waken dat deze sociale, economische en ecologische belangen gerespecteerd worden telkens wanneer ze publieke middelen aanwendt om bepaalde werken uit te voeren. Niet enkel de prijs mag een rol spelen bij overheidsopdrachten. Even belangrijk zijn de kwaliteit van het project en de manier waarop rekening wordt gehouden met de sociale, economische en ecologische elementen.

Sociale clausules in overheidsopdrachten kunnen de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt bevorderen en vormen een efficiënt middel om een sociaal beleid te voeren. Tal van binnenlandse en buitenlandse good practices bevestigen dat het mogelijk is om via deze weg discriminatie en seksisme te bestrijden. Tegelijkertijd garanderen zij dat overheidsmiddelen correct en conform de eigen beleidsdoelstellingen worden besteed.

Sociale clausules kunnen op verschillende manier worden ingebed, bijvoorbeeld door de

*encourager leur utilisation.*

*Comment incitez-vous les communes à recourir à la possibilité de réserver un marché public à une entreprise d'économie sociale? Combien de communes utilisent actuellement cette possibilité?*

*Actuellement, quels obstacles se posent-ils à l'attribution d'une partie d'un marché à l'économie sociale? Quelles démarches entreprendrez-vous pour les lever?*

*Quelle est l'évaluation du système obligeant les marchés publics supérieurs à un montant donné à engager des demandeurs d'emploi? Avez-vous constaté des effets indésirables?*

*L'évaluation dont vous parliez l'année dernière a-t-elle eu lieu? La circulaire du 5 février 2009 sera-t-elle adaptée?*

#### *Discussion conjointe*

**M. le président.**- La parole est à M. Cerexhe.

**M. Benoît Cerexhe, ministre.**- J'ai effectivement été interpellé par Mme P'tito à propos de cette circulaire du 5 février 2009 relative à l'insertion de critères écologiques et de développement durable dans les marchés de fournitures et de services, qui modifiait la circulaire ministérielle du 8 juillet 2003 relative à l'éco-consommation et à la

aanbesteding voor te behouden voor een bedrijf uit de sociale economie, door een deel van de werken uit te besteden aan een bedrijf uit de sociale economie of door de tewerkstelling van een aantal werkzoekenden op te leggen bij openbare aanbestedingen boven een bepaald bedrag.

Ruim een jaar geleden interpelleerde mevrouw P'tito u al over deze materie, en meer bepaald over de circulaire van 5 februari 2009. Volgens die circulaire mogen ethische en sociale criteria niet als gunningcriteria worden gehanteerd. U achtte een evaluatie van die circulaire noodzakelijk. U wou ook de efficiëntie van de sociale clausules evalueren en maatregelen nemen om het gebruik ervan aan te moedigen.

Op welke manier stimuleert u gemeenten om gebruik te maken van de mogelijkheid om een aanbesteding voor te behouden voor een bedrijf uit de sociale economie? Hoeveel gemeenten maken momenteel gebruik van deze mogelijkheid?

Welke hindernissen zijn er momenteel nog om een deel van de opdracht uit te besteden aan de sociale economie? Welke stappen zult u ondernemen om deze weg te werken?

Wat is de evaluatie van het systeem om aanbestedingen boven een bepaald bedrag te verplichten een aantal werkzoekenden tewerk te stellen? Zijn er ongewenste effecten vastgesteld, zoals bedrijven die hun eigen werknemers tijdelijk ontslaan om ze nadien opnieuw in dienst te nemen en zo aan de voorwaarden te voldoen?

Heeft de evaluatie waarover u vorig jaar sprak al plaatsgevonden? Komt er een bijsturing van de circulaire van 5 februari 2009?

#### *Samengevoegde bespreking*

**De voorzitter.**- De heer Cerexhe heeft het woord.

**De heer Benoît Cerexhe, minister** *(in het Frans).*- *Mevrouw P'tito heeft me inderdaad al op 5 februari 2009 ondervraagd over de invoering van criteria inzake milieu en duurzame ontwikkeling voor openbare aanbestedingen. We hebben het al meerdere keren over sociale clausules gehad. Iedereen is het erover eens dat*



gestion des déchets dans les administrations publiques régionales en Région de Bruxelles-Capitale. Nous avons donc déjà débattu des clauses sociales à plusieurs reprises, et il m'a semblé que nous avons un consensus sur la volonté de les développer. J'y suis moi-même particulièrement attaché.

Il convient cependant d'agir prudemment, en raison d'un certain nombre de dispositifs réglementaires et législatifs, et notamment les règles européennes. C'est tout le problème des critères d'attribution ou d'exécution. Outre cela, certaines dispositions ne fonctionnent pas en pratique, ce qui entraîne aujourd'hui des résultats trop peu satisfaisants en termes d'application des clauses sociales.

Comme je l'avais annoncé, j'ai fait procéder à une évaluation de la mise en oeuvre de la circulaire portant sur les clauses sociales dans les marchés de fournitures et de services. Nous avons enquêté auprès d'un certain nombre de pouvoirs adjudicateurs : organismes d'intérêt général, communes, mais aussi entreprises d'économie sociale.

On a également procédé à une évaluation auprès d'Actiris, afin d'avoir un retour sur la mise en oeuvre des clauses sociales en général, c'est-à-dire également dans les marchés de travaux.

Cette évaluation nous a révélé un certain nombre de points et nous en confirme d'autres. On constate ainsi :

- que la circulaire est relativement bien connue des pouvoirs adjudicateurs ;
- qu'elle n'est pas toujours bien comprise ;
- que tous ses potentiels sont loin d'être utilisés ;
- qu'elle ne suscite pas l'intérêt qu'elle requiert auprès de ces mêmes pouvoirs adjudicateurs ;
- que les réponses fournies par les pouvoirs adjudicateurs laissent entendre qu'il y a parfois confusion entre les clauses sociales et les clauses éthiques.

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises

*we die verder moeten ontwikkelen.*

*We moeten echter rekening houden met de wetgeving en in het bijzonder met de Europese regels. We stellen ook vast dat een aantal regelingen in de praktijk niet blijken te werken, waardoor de toepassing van sociale clausules soms nog te wensen overlaat.*

*Ik heb de uitvoering van de rondzendbrief over sociale clausules laten evalueren. We hebben rekening gehouden met allerlei instanties die openbare aanbestedingen uitschrijven, waaronder instellingen van openbaar nut en gemeenten, maar ook bedrijven uit de sociale economie.*

*We hebben ook Actiris bij de evaluatie betrokken om meer te weten te komen over de toepassing van de sociale clausules in het algemeen.*

*Uit de evaluatie blijkt dat de instanties die openbare aanbestedingen uitschrijven, doorgaans op de hoogte zijn van het bestaan van de rondzendbrief. De circulaire wordt echter niet altijd juist geïnterpreteerd, het potentieel wordt soms onderbenut, de voornoemde instanties besteden er onvoldoende aandacht aan en ze verwarren sociale clausules soms met ethische clausules.*

*Bovendien blijkt dat openbare aanbestedingen van zeer groot belang zijn voor bedrijven uit de sociale economie. In sommige gevallen zijn openbare aanbestedingen goed voor 15 tot 25% van de omzet. De bedrijven vinden dat de instanties die openbare aanbestedingen uitschrijven, de sociale economie niet goed kennen.*

*Bedrijven uit de sociale economie worden met een aantal problemen geconfronteerd. Ten eerste is de termijn tussen de bekendmaking van het bijzondere bestek of de aanbesteding en de uiterste datum om een kandidatuur in te dienen vaak erg kort voor hen. Overigens kampen alle micro-ondernemingen en KMO's met dat probleem. Het is voor bedrijven uit de sociale economie ook niet gemakkelijk om te kiezen voor welke openbare aanbestedingen ze een kandidatuur indienen. Het vraagt namelijk veel tijd om zo'n kandidatuur voor te bereiden. De bedrijven moeten dat ook selectief te werk gaan.*

*Juridische problemen verklaren deels het feit dat*

d'économie sociale nous révèle l'évidente importance économique des marchés publics dans l'équilibre financier des entreprises d'économie sociale, puisqu'ils représentent pour certaines entre 15 et 25% de leur chiffre d'affaires. En outre, les entreprises d'économie sociale estiment qu'il y a un réel déficit de connaissance des entreprises d'économie sociale parmi les pouvoirs adjudicateurs. Il leur semble donc essentiel de se faire connaître auprès d'eux. Enfin, lors des soumissions, les entreprises d'économie sociale rencontrent certains problèmes qu'elles identifient clairement :

- le délai imparti entre la communication du cahier spécial des charges ou de l'avis de marché et la date de rentrée des soumissions. Cette question touche en fait toutes les très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME), qu'elles soient d'économie sociale ou d'économie classique ;

- le choix des marchés auxquels répondre, car la préparation d'une offre est un réel investissement en temps. Il faut être judicieux dans le choix des appels d'offres ou adjudications auxquels répondre.

Des problèmes d'ordre juridique du dispositif - je vous renvoie à ce sujet au débat très technique que nous avons eu avec Mme P'tito et à la jurisprudence en la matière - ou liés aux différents types de clauses sociales (dans le secteur du bâtiment ou des services) peuvent expliquer, au moins en partie, une certaine prudence observée au niveau des pouvoirs adjudicateurs. Le montant minimum des chantiers peut également limiter l'application de cette mesure.

Le dispositif "clauses sociales" implique donc la collaboration étroite de différents acteurs, à savoir : le pouvoir adjudicateur (administrations régionales, para-régionales ou communes), Actiris et les entreprises adjudicataires (ou leurs sous-traitants).

Or Actiris n'est pas systématiquement prévenu par le pouvoir adjudicateur des avis de chantiers comme cela devrait se faire. Il arrive qu'Actiris soit prévenu directement par les entreprises adjudicataires.

*de aanbestedende dienst voorzichtigheid aan de dag legt. Ik refereer aan het technische debat dat met mevrouw P'tito hieromtrent is gevoerd. Het feit dat een werf aan een minimumbedrag moet beantwoorden, maakt dat de regel slechts beperkt wordt toegepast.*

*Sociale clausules veronderstellen samenwerking tussen verschillende actoren: de aanbestedende dienst (gewestelijke administraties of gemeenten), Actiris en de aanbestedende bedrijven of onderaannemers.*

*Actiris wordt niet - zoals het hoort - systematisch door de aanbestedende dienst ingelicht. Soms gebeurt dat door aanbestedende bedrijven.*

*Dit type werkaanbiedingen vergt veel inspanningen van Actiris omdat heel wat bedrijven hun sociale clausules zelf niet proactief toepassen. Actiris moet vaak zelf de werf bezoeken. Voor nieuwe bedrijven ligt dat moeilijk, zeker als hun maatschappelijke zetel buiten Brussel is gevestigd. De sociale clausule verschilt immers van gewest tot gewest.*

*Bovendien zijn onderaannemers niet altijd op de hoogte van de clausule. Actiris kan niet optreden als het bedrijf zijn verplichtingen inzake sociale clausules niet is nagekomen.*

*(verder in het Nederlands)*

Om een gedetailleerder antwoord te geven op de vraag van mevrouw Elke Van den Brandt over de potentiële averechtse effecten van de sociale clausule in de bouwsector hebben we Actiris ondervraagd. Het blijkt dat een onderneming de economische werkloosheid soms aanhaalt om te zeggen dat de sociale clausules geen gemakkelijke zaak zijn, noch op financieel vlak noch ten opzichte van de werkloze arbeiders. Als de onderneming toch positief is over die plicht, blijkt dat niet ten nadele te zijn van de andere arbeiders die technisch werkloos worden. Geen enkele onderneming heeft dat gezegd over de meer dan vijfhonderd behandelde en grotendeels uitgevoerde offertes.

*(verder in het Frans)*

*Ondanks de moeilijkheden bij de uitvoering van de*

Il est également à souligner que ce type d'offres d'emploi, par rapport aux autres offres d'emploi, nécessite un travail important au niveau d'Actiris. En effet, le gestionnaire d'offres d'emploi doit souvent relancer les entreprises ou les sous-traitants qui ne sont pas très pro-actifs dans l'application de ces clauses sociales. Il doit également parfois se rendre sur le chantier. Les chantiers peuvent aussi démarrer avec retard par rapport au calendrier communiqué. On constate que le travail sera également plus compliqué lorsqu'il s'agit de nouvelles entreprises, surtout si elles ont leur siège social à l'extérieur de la Région bruxelloise (du fait notamment qu'il s'agit d'entreprises qui ne connaissent pas Actiris et que le dispositif des clauses sociales bâtiment n'est pas le même dans les trois Régions du pays).

Il est également à souligner que lorsqu'il s'agit d'entreprises sous-traitantes, elles ne sont pas systématiquement au courant de la clause sociale. Actiris n'est pas non plus présent lors de la réception du chantier et ne peut donc pas intervenir si l'entreprise n'a pas satisfait à ses obligations en matière de clauses sociales.

*(poursuivant en néerlandais)*

*Nous avons interrogé Actiris au sujet des effets pervers potentiels des clauses sociales bâtiment. Une entreprise évoque parfois le chômage économique pour justifier la difficulté de mise en oeuvre des clauses sociales. Si elle est toutefois positive vis-à-vis de cette obligation, cela ne semble pas être préjudiciable aux autres travailleurs qui sont mis au chômage technique. Ce n'est en tout cas apparu dans aucune des 500 offres traitées et en grande majorité satisfaites.*

*(poursuivant en français)*

Malgré ces difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre de la clause sociale, une évaluation chiffrée a été réalisée par l'Observatoire bruxellois de l'emploi concernant la période entre 2005 et 2011. Les données communiquées sont positives et encourageantes, mais insuffisantes par rapport à l'ampleur des marchés publics et des possibilités qu'ils devraient ouvrir aux demandeurs d'emploi bruxellois.

*(poursuivant en néerlandais)*

*sociale clause heeft het Observatorium voor de Werkgelegenheid de periode tussen 2005 en 2011 cijfermatig in kaart gebracht.*

*Het resultaat is positief, maar de openbare aanbestedingen bieden onvoldoende kansen aan de Brusselse werkzoekenden.*

*(verder in het Nederlands)*

Tussen 2005 en juni 2011 heeft Actiris 728 werkaanbiedingen in het kader van sociale clausules ontvangen. De gemiddelde invullingsgraad van die werkaanbiedingen bedroeg 93,3% in 2011 en 97% in 2010. Dat is beduidend groter dan de totale invullingsgraad van alle werkaanbiedingen, die in 2010 zo'n 71% bedroeg.

*(verder in het Frans)*

*Werkaanbiedingen in het kader van sociale clausules worden binnen 41 dagen ingevuld. Dat is de tijd die Actiris nodig heeft. Gemiddeld is in 2011 93% van deze aanbiedingen ingevuld en in 2010 was dat 97%. Volgens mij moet het aanbod groter worden.*

*(verder in het Nederlands)*

De mensen die naar aanleiding van het systeem met de sociale clausules werden aangeworven, zijn bijna allemaal mannen (99%). 21% is jonger dan 25 jaar en 22% is 25 tot 29 jaar oud. Als we naar het opleidingsniveau kijken, merken we dat 85% laaggeschoold is en 53% al minstens een jaar lang inactief is.

*(verder in het Frans)*

*Het zijn dus vaak laaggeschoolden die een langere periode van werkloosheid achter de rug hebben en bijgevolg is dat positief.*

*Interessanter nog is dat we een longitudinale studie hebben uitgevoerd over het jaar na de aanwerving. Daaruit blijkt dat 70% van de in dienst genomen personen een jaar later niet meer bij de werkzoekenden stond geïnventariseerd. De maatregel boekt dus uitstekende resultaten.*

*De vacatures worden behoorlijk ingevuld en de werkzoekenden die in dit verband worden*

*Entre 2005 et juin 2011, Actiris a reçu 728 offres d'emploi dans le cadre des clauses sociales et ces emplois ont été attribués à 93,3% en 2011 et à 97% en 2010 (contre 71% pour l'ensemble des offres d'emploi en 2010).*

*(poursuivant en français)*

La durée de satisfaction des offres d'emploi relevant des clauses sociales est de 41 jours. C'est la période entre la création de l'offre d'emploi et sa satisfaction par Actiris. Le taux moyen de satisfaction de ces offres s'élève à 93% en 2011 et à 97% en 2010. Selon moi, c'est le nombre d'offres qui doit être plus important.

*(poursuivant en néerlandais)*

*Les personnes engagées dans le cadre de ce dispositif étaient à 99% des hommes; 21% avaient moins de 25 ans et 22% entre 25 et 29 ans. Leur niveau d'instruction était faible dans 85% des cas et un peu plus de la moitié (53%) étaient inactives depuis un an ou plus.*

*(poursuivant en français)*

C'est positif puisqu'il s'agit de gens peu qualifiés ayant derrière eux une durée de chômage relativement importante.

Bien plus intéressant encore : nous avons effectué une analyse longitudinale sur une période d'un an après l'engagement. Selon cette analyse, 70% des travailleurs engagés dans le cadre de ce dispositif n'étaient plus inscrits comme demandeurs d'emploi un an après l'engagement. Au-delà du chantier, cela démontre qu'en termes de réinsertion, ce dispositif donne d'excellents résultats.

À travers l'ensemble de ces données, on peut constater que le taux de satisfaction de ces offres est élevé et que les chômeurs engagés dans le cadre de ce dispositif sont, en grande partie, jeunes et sous-qualifiés. À long terme, ces éléments donnent également des résultats en termes d'engagement.

Cette évaluation nous apporte des éléments de réponses précieux aux questions que nous nous posions à l'époque et que nous sommes encore en droit de nous poser aujourd'hui. Nous pouvons à

*aangeworven, zijn meestal jonge laaggeschoolden.*

*De evaluatie biedt ons dus valabele antwoorden. We kunnen nu aan het werk en de rondzendbrief van 2009 herwerken. Daarmee bieden we de aanbestedende diensten een referentie-instrument voor alle overheidsopdrachten van het gewest, zowel voor de aanneming van werken en leveringen als diensten.*

*(verder in het Nederlands)*

In dit opzicht, mevrouw Van den Brandt, plan ik een nieuwe rondzendbrief voor de maand juli.

*(verder in het Frans)*

*Het is de bedoeling om via sociale clausules en het doelgroepenbeleid de mogelijkheden van de professionele integratie van bijscholende werkzoekenden te bevorderen en te diversifiëren. We plegen vaak overleg met de verschillende sectoren.*

*De sociale clausules zijn opgenomen in het Pact voor een duurzame stedelijke groei (PDSG).*

*Een vergadering met de sociale gesprekspartners heeft tot een aantal concrete voorstellen geleid, zoals de versterking van de cel 'sociale clausule' bij Actiris om de bouwplaatsen te bezoeken, het werk ter plaatse te begeleiden en de naleving van de verplichtingen te controleren.*

*Daarnaast hebben wij vergaderingen georganiseerd met een aantal aanbestedende overheden zoals Mobiel Brussel om ervoor te zorgen dat de circulaire tot nog betere resultaten leidt.*

*Bovendien zullen bepaalde formuleringen worden verduidelijkt en eventuele tegenstrijdigheden met de Europese regels inzake het vrij verkeer van personen, goederen en diensten worden weggewerkt. Als de overheidsopdrachten voortdurend worden aangevochten, verlamt dat de werking van onze besturen.*

*Er is ook een bewustmakingscampagne ten aanzien van de aanbestedende overheden gepland.*

*Het dwingend karakter van de sociale clausule,*

présent dégager une série de pistes de réflexion et orienter notre travail dans la bonne direction.

L'objectif principal de cette évaluation est de "retravailler" la circulaire de 2009 pour mettre rapidement à disposition des pouvoirs adjudicateurs un outil de référence qui servirait cette fois à tous les marchés publics dans notre Région, c'est-à-dire tant pour les marchés de fournitures, que les marchés de services et les marchés de travaux.

*(poursuivant en néerlandais)*

*À ce propos, Mme Van den Brandt, je prévois une circulaire pour le mois de juillet.*

*(poursuivant en français)*

L'objectif est d'améliorer et de diversifier les possibilités d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en voie de qualification, en diversifiant et en élargissant les secteurs concernés par les clauses sociales et les publics cibles. Nous consultons beaucoup.

Ce dispositif des clauses sociales constitue l'un des chantiers du Pacte de croissance urbaine durable (PCUD). Nous avons eu une réunion avec les partenaires sociaux à ce sujet sur la base de pistes pratiques et concrètes comme celles que vous avez évoquées.

Nous avons eu une réunion avec les partenaires sociaux à ce sujet, avec toute une série de pistes concrètes, comme celle que vous avez évoquée. Il s'agit, par exemple, de la nécessité d'étoffer, chez Actiris, la cellule "clause sociale" pour pouvoir se rendre sur les chantiers, accompagner le travail sur place et être présent à la fin du chantier pour vérifier si les contraintes ont été respectées.

Nous avons également tenu des réunions coordonnées par l'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE) avec un certain nombre de pouvoirs adjudicateurs, notamment Bruxelles Mobilité, pour ne pas nous tromper de cible et concevoir une circulaire qui donne de meilleurs résultats encore que ceux que nous avons obtenus jusqu'à présent.

Il faudra en outre préciser et clarifier certaines

*meer bepaald als gunningscriterium in het bestek, zal worden onderzocht in het kader van het voorstel van ordonnantie dat mevrouw P'tito in overleg met de regering voorbereidt.*

*De opleidingen hebben wij besproken tijdens de vergadering over het Referentiecentrum voor de Bouwsector. Ik ben van mening dat een sociale clause ook de vorm van een opleidingsclause kan aannemen. Wij zullen dat alternatief bestuderen tijdens de herziening van de circulaire.*

*De sociale-economiebedrijven zijn een belangrijke partner voor de opleiding van werkzoekenden en hun herinschakeling op de arbeidsmarkt. Ze moeten dus zo goed mogelijk bij de uitvoering van de sociale clauses worden betrokken.*

*Via de alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu proberen we bedrijvenclusters tot stand te brengen. Die clusters omvatten zowel gewone ondernemingen als bedrijven uit de sociale economie.*

*(verder in het Nederlands)*

Ik beschik niet over cijfers over de relaties tussen gemeenten en bedrijven uit de sociale economie. De gemeenten die een beroep doen op dergelijke bedrijven, doen dat buiten de relaties die ze met Actiris onderhouden om personeel tewerk te stellen. Ik heb ook geen informatie over de mogelijke hindernissen die de gemeenten ondervinden als ze een beroep willen doen op bedrijven uit de sociale economie.

formulations en évitant, notamment, d'éventuelles contradictions avec les règles européennes sur la libre circulation des personnes, des biens et des services. Il ne faudrait pas que nos marchés soient sans cesse susceptibles de recours, car cela paralyserait le fonctionnement de nos administrations. Un travail de sensibilisation à l'égard des pouvoirs adjudicateurs est également prévu.

L'aspect contraignant de la clause sociale, et plus spécifiquement sa fonction de critère d'attribution dans le cahier des charges, devra être examiné lors du travail législatif que Mme P'tito prépare en concertation avec le gouvernement. Dans le cadre de cette proposition d'ordonnance, il faudra aussi étudier le critère d'exécution et le critère d'attribution.

Je compte bien évidemment améliorer le suivi des clauses sociales par Actiris et faire en sorte qu'elles soient respectées par les entrepreneurs et leurs sous-traitants. Cela demande d'étoffer la cellule, d'aller sur le terrain et d'être présent à différents moments du chantier.

En termes de formation dans le domaine du bâtiment, nous avons aussi discuté du centre de référence de la construction lors de la réunion qui s'est tenue à mon cabinet. Je suis d'avis qu'une clause sociale peut prendre la forme de clause de formation. Cette alternative sera étudiée dans le cadre la refonte de la circulaire.

En ce qui concerne les entreprises d'économie sociale, je pense qu'elles sont des acteurs performants en matière de formation et de préparation au retour vers l'emploi et il me semble nécessaire de les intégrer au mieux dans la mise en oeuvre de ces clauses sociales.

Je vous rappelle que, dans le cadre de l'alliance emploi-environnement et de son volet consacré à la construction durable, nous travaillons à la formation de grappes d'entreprises. Ces grappes rassemblent des entreprises classiques ainsi que des acteurs de l'économie sociale.

*(poursuivant en néerlandais)*

*Je ne dispose pas des chiffres relatifs aux relations entre les communes et les entreprises d'économie*

*sociale, car les communes font appel à ce type d'entreprises en dehors d'Actiris. Je n'ai pas non plus d'informations sur les obstacles éventuels que rencontrent les communes lorsqu'elles veulent faire appel à des entreprises d'économie sociale.*

**M. le président.-** La parole est à M. Ouriaghli.

**M. Mohamed Ouriaghli.-** Je remercie le ministre pour la complétude de sa réponse. Nous attendons avec impatience cette circulaire "dopée" prévue pour juillet 2012.

**M. le président.-** La parole est à Mme Van den Brandt.

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).-** *Par rapport au système permettant aux communes de réserver un marché public à l'économie sociale, nous pourrions essayer de trouver les chiffres auprès des communes ou par le biais des fédérations d'économie sociale.*

*Ma question relative aux obstacles dans le cadre de marchés publics réservés à l'économie sociale ne concernait pas les communes, mais plutôt les entreprises. La complexité et la charge administrative que ces appels d'offres induisent sont trop lourdes pour une entreprise. La sous-traitance serait une solution, mais elle semble actuellement très difficile à mettre concrètement en place. Quels sont les obstacles et comment pouvons-nous les supprimer ?*

*Vous niez que ce système ait pour effet pervers que les entreprises mettent au chômage des employés pour pouvoir les réengager sous le couvert des clauses sociales.*

**De voorzitter.-** De heer Ouriaghli heeft het woord.

**De heer Mohamed Ouriaghli (in het Frans).-** *We kijken vol verwachting uit naar de rondzendbrief die aangekondigd is voor juli 2012.*

**De voorzitter.-** Mevrouw Van den Brandt heeft het woord.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.-** Ik heb een paar bijkomende vragen. Ik begin bij het laatste wat u gezegd hebt. De manier waarop ik mijn vraag heb opgesteld, heeft er misschien toe geleid dat u ze misbegrepen hebt.

Er is enerzijds het systeem waarbij een gemeente een opdracht volledig kan voorbehouden voor de sociale economie. Dat valt logischerwijze buiten Actiris want die gaat rechtstreeks naar die sector. Daar zijn blijkbaar geen cijfers over. Die zullen we dan gemeente per gemeente proberen te achterhalen of via de federaties binnen de sociale economie. Mijn tweede vraag stond los van de gemeenten. Er is een mogelijkheid om gehele openbare aanbestedingen naar de sociale economie te brengen. Maar die zijn vaak te intensief en een te zware administratieve last om door een bedrijf uit te voeren. Onderaanneming is wel mogelijk. Er zijn veel signalen dat zoiets vandaag de facto onmogelijk is. Wat zijn daar de hindernissen? Hoe kunnen we die eventueel wegwerken?

Verder zegt u dat men geen signaal heeft ontvangen dat er een pervers effect is waarbij mensen eigen werknemers in de werkloosheid zetten om ze dan onder het mom van die sociale clausules opnieuw in dienst te nemen. U ontkent dat het een fenomeen is. Het is dus een mythe dat bedrijven zeggen dat ze verplicht zijn om werklozen aan te nemen en dat ze daarom hun eigen personeel ontslaan om het opnieuw aan te nemen.

**M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).**- *Cela existe peut-être, mais c'est un phénomène marginal.*

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).**- *Je l'espère, mais il n'y a pas de chiffres à ce propos.*

*Ce sont peut-être principalement des hommes qui sont concernés à cause du secteur et du type de ces marchés publics. Les entreprises du secteur de la construction ne sont-elles pas masculines ?*

**M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).**- *C'est en effet peut-être pour cela.*

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).**- *Il y a encore de nombreuses possibilités. Il serait intéressant que nous recevions une copie de votre analyse pour nourrir les débats et préparer le travail législatif.*

**M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).**- *Il existe plusieurs rapports et évaluations et nous pouvons les transmettre au parlement.*

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).**- *Vous n'avez pas encore répondu à ma question relative aux obstacles à une partition du marché public. Le problème est qu'une partie de celui-ci ne peut actuellement pas être attribuée à l'économie sociale.*

**M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).**- *C'est possible. Je n'ai pas connaissance d'obstacles.*

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).**- *Il n'y a donc pas d'évaluations à ce propos tandis que l'on rapporte de nombreux problèmes.*

**M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).**- *Vous parlez des communes ?*

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).**- *Non, je dis qu'il est impossible d'attribuer une partie d'un marché public à des entreprises*

**De heer Benoît Cerexhe, minister.**- Dat bestaat misschien, maar het is een marginaal verschijnsel.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.**- Ik hoop het, maar er bestaan geen cijfers over.

Dat het vooral om mannen gaat, heeft waarschijnlijk te maken met het soort opdracht en de sector. De arbeidsmarkt is geseggregeerd. Er zijn daar veel verklaringen voor te vinden. Klopt de hypothese dat bouwbedrijven nu eenmaal mannelijke bedrijven zijn?

**De heer Benoît Cerexhe, minister.**- Dat klopt wellicht.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.**- Er zijn inderdaad nog heel veel mogelijkheden. Men is bezig met het wetgevende werk. Dat is nodig. Het is interessant om een kopie van uw analyse te krijgen. Dat is voedsaam voor de debatten en eventueel om wetgevend werk voor te bereiden.

**De heer Benoît Cerexhe, minister.**- Er zijn verschillende rapporten en evaluaties. We kunnen die aan het parlement bezorgen. Dat is geen probleem.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.**- Dat is heel interessant om na te kijken welke denksporen er verder uitgewerkt kunnen worden. U hebt nog niet geantwoord op de vraag over de obstakels voor een gedeelte van de opdracht. Het probleem is dat men een deel van de opdracht momenteel niet kan aanbesteden aan de sociale economie.

**De heer Benoît Cerexhe, minister.**- Dat is mogelijk. Ik ben niet op de hoogte van hindernissen.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.**- Er bestaan dus geen evaluaties over. Er is nochtans sprake van heel wat problemen.

**De heer Benoît Cerexhe, minister.**- Hebt u het over de gemeenten?

**Mevrouw Elke Van den Brandt.**- Nee. Ik bedoel dat het onmogelijk is om een deel van een opdracht aan te besteden aan bedrijven die actief



*d'économie sociale.*

**M. Benoît Cerexhe, ministre (en néerlandais).**- *C'est possible, et à ma connaissance il n'y a pas d'obstacle.*

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).**- *Y a-t-il des études ou des évaluations sur le sujet? J'ai entendu dire qu'il y avait de nombreux problèmes.*

*- Les incidents sont clos.*

#### INTERPELLATION DE MME ELKE VAN DEN BRANDT

**À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

concernant "l'écart de salaires entre autochtones et immigrés et les tests de situation".

#### INTERPELLATION JOINTE DE MME FATOUMATA SIDIBE,

concernant "les discriminations liées aux salaires et aux risques d'exclusion sociale au sein de la population immigrée".

**M. le président.**- La parole est à Mme Van den Brandt.

**Mme Elke Van den Brandt (en néerlandais).**- *Selon un rapport d'Eurostat, il s'avère que l'écart de salaires entre autochtones et immigrés est plus important dans notre pays que partout en Europe. En outre, il y a appert que 30% de migrants de deuxième génération ne sont que faiblement diplômés, ce qui réduit leurs chances de trouver un emploi.*

*Il y a de nombreuses causes à cette situation, dont principalement la discrimination. Les minorités ethnoculturelles doivent davantage faire face à*

zijn in de sociale economie.

**De heer Benoît Cerexhe, minister.**- Dat kan wel, voor zover ik weet is er niets dat dat in de weg staat.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.**- Bestaan er onderzoeken of evaluaties over het onderwerp? Ik hoor dat er heel wat problemen zijn.

*- De incidenten zijn gesloten.*

#### INTERPELLATIE VAN MEVROUW ELKE VAN DEN BRANDT

**TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,**

betreffende "de loonkloof voor migranten en de praktijktests".

#### TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN MEVROUW FATOUMATA SIDIBE,

betreffende "de discriminatie inzake loon en risico's op sociale uitsluiting voor de immigranten".

**De voorzitter.**- Mevrouw Van den Brandt heeft het woord.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.**- Een eerste aspect van mijn interpellatie betreft de loonkloof. Op basis van een rapport van Eurostat kopten verschillende kranten vorige week dat de loonkloof tussen migranten en autochtonen nergens in Europa zo groot is als in ons land.

De conclusies van het rapport zijn onthutsend. Opvallend is dat migranten in België de meeste kans maken om in de armoede te belanden en dat die kans maar liefst 22 % hoger ligt dan bij de rest van de bevolking.

*des discriminations structurelles en Belgique que dans d'autres pays. Qu'à formation égale, un Marocain ou un Turc ait six fois moins de chances de trouver un emploi qu'un autochtone en dit long sur notre marché de l'emploi. Et cette inégalité sociale est déjà perceptible dans l'enseignement fondamental. Les migrants doivent en outre souvent prendre un emploi en dessous de leur niveau d'études.*

*Quelle est la situation sur le marché du travail bruxellois ? Quels facteurs expliquent l'écart de salaires ? A-t-il d'autres causes que la discrimination ? Quels sont les facteurs les plus déterminants dans notre Région ? Quelles mesures le gouvernement a-t-il prises pour résoudre ce problème ?*

*La lutte contre la discrimination à l'embauche doit rester une priorité de ce gouvernement, et elle doit être intensifiée si nous voulons une ville juste avec une économie forte. Cela signifie que nous devons d'une part accompagner les entreprises pour qu'il y ait davantage de diversité et d'autre part oser contrôler et sanctionner. La lutte contre la discrimination ne peut être laissée à ses seules victimes ; c'est une responsabilité qu'elles partagent avec les pouvoirs publics.*

*C'est pourquoi l'accord de gouvernement a proposé l'introduction de tests de situation. Lorsque nous en avons débattu à la fin de l'année passée, vous aviez fait savoir qu'ils seraient mis en oeuvre, mais sans pouvoir dire quand.*

*Vous ne pouvez évidemment pas expliquer en détail ces tests de situation, car ils exigent de la discrétion, mais il serait intéressant pour le parlement de savoir comment cela progresse.*

*En décembre 2011, vous avez réalisé une discussion exploratoire à propos de la faisabilité du test de situation avec des représentants d'organisations patronales, le Centre pour l'égalité des chances et le Pacte territorial pour l'emploi. Où en est le développement des tests de situation ? Y a-t-il encore eu des concertations ? Si oui, quels en ont été les résultats ? Si non, quand des concertations sont-elles prévues ?*

Het verschil in koopkracht tussen een migrantenfamilie en een autochtone familie ligt op 25%.

Verder doet België het ook bijzonder slecht wat betreft de verschillen in onderwijsprestaties. 30% van de migranten van de tweede generatie in België beschikt immers slechts over een laag diploma, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen. Enkel Griekenland en Spanje presteren slechter op dit vlak.

Er zijn heel wat oorzaken te vinden achter deze situatie. Ook discriminatie is een doorslaggevende factor. In België hebben etnisch-culturele minderheden blijkbaar nog steeds meer dan in andere landen te kampen met structurele discriminatie. Het feit dat een Marokkaan of een Turk met hetzelfde opleidingsniveau als een autochtoon zes keer minder kans heeft om een job te vinden, zegt veel over de situatie op onze arbeidsmarkt.

De sociale ongelijkheid is al in de kleuterschool merkbaar en blijft aanhouden tot op de arbeidsmarkt. Migrantenvrouwen die wel aan de slag kunnen, moeten vaak genoegen nemen met een job onder hun studieniveau.

Hoe is de situatie op de Brusselse arbeidsmarkt? Welke factoren verklaren de loonkloof? Zijn er naast discriminatie ook nog andere oorzaken merkbaar? Welke factoren spelen in ons gewest een grotere rol dan gemiddeld? Welke maatregelen heeft de regering getroffen om dit probleem op te lossen?

Een tweede aspect van mijn interpellatie betreft een onderwerp dat al meerdere malen werd besproken, namelijk de praktijktesten. De strijd tegen discriminatie bij aanwerving moet een prioriteit van deze regering blijven. Als we een rechtvaardige stad willen met een sterke economie, dan zal de strijd tegen discriminatie opgevoerd moeten worden.

Dat betekent dat we enerzijds bedrijven moeten begeleiden naar meer diversiteit en anderzijds ook moeten durven controleren en bestraffen. We mogen nooit accepteren dat mensen om een reden waar ze zelf geen impact op hebben, zoals afkomst, geslacht of geaardheid minder kansen

krijgen.

De strijd tegen discriminatie mag niet enkel aan de individuele slachtoffers van discriminatie worden overgelaten, maar is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de slachtoffers en de overheid.

Het regeerakkoord stelt terecht de invoering van de praktijktest voor. Eind vorig jaar hebben we hierover nog een debat gevoerd en toen liet u weten dat de praktijktests spoedig zouden worden ingevoerd.

U zei eind vorig jaar dat de praktijktest zou worden ingevoerd, maar zei dat het nog even zou duren. U kunt die test natuurlijk niet in detail toelichten, want er is enige discretie vereist. Als je op voorhand aankondigt dat je een bedrijf gaat controleren, schiet een test immers aan zijn doel voorbij. Toch zou het voor het parlement interessant zijn om te weten hoe de zaken vorderen.

In december 2011 hebt u een verkennend gesprek gevoerd over de haalbaarheid en inzetbaarheid van de praktijktest, onder meer met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, het Centrum voor gelijkheid van kansen en het territoriaal pact voor de werkgelegenheid.

Hoe zit het met de ontwikkeling van de praktijktest? In welke fase verkeren we momenteel? Heeft er nog overleg plaatsgevonden na de beginvergadering? Zo ja, met welk resultaat? Zo nee, wanneer is er nog overleg gepland?

**M. le président.-** La parole est à Mme Sidibe pour son interpellation jointe.

**Mme Fatoumata Sidibe.-** Le rapport d'Eurostat sur les migrants en Europe est préoccupant. Il constitue une tentative de dresser un portrait statistique des immigrés de première et deuxième générations en Europe. Sur la base d'une série de critères tels que le niveau de revenu, le risque de pauvreté, le niveau d'éducation et l'accès à l'emploi, les chercheurs ont analysé et comparé la situation socio-économique des immigrés dans l'ensemble des 27 pays européens. Cet exercice avait pour principal objectif de comparer la situation des immigrés à celle de la population du

**De voorzitter.-** Mevrouw Sidibe heeft het woord voor haar toegevoegde interpellatie.

**Mevrouw Fatoumata Sidibe (in het Frans).-** *Het rapport van Eurostat over de immigranten in Europa is verontrustend. Het vergelijkt hun situatie met die van de autochtone bevolking in de 27 landen, op basis van het inkomen, het armoederisico, het opleidingsniveau en de toegang tot de arbeidsmarkt.*

*De vraag is wat je begrijpt onder 'immigranten'. Gaat het om personen met een vreemde nationaliteit of van vreemde origine? Zijn ze van Europese of niet-Europese oorsprong? Dat is van*

pays. Les montants des revenus ont été convertis en monnaie fictive (unités de pouvoir d'achat standardisé) pour faciliter les comparaisons entre les pays.

Le même exercice a été réalisé sur la base des revenus annuels d'une famille immigrée avec enfants et de ceux d'un ménage identique non immigré. Bien sûr, on peut s'interroger sur ce que ce rapport entend par "immigré". Parle-t-on des personnes de nationalité étrangère ou d'origine étrangère ? Sont-elles d'immigration européenne ou non européenne ? Ces questions sont importantes, car l'article qui faisait état du rapport rappelle que la France, les Pays-Bas et la Pologne sont les principaux pays d'origine des immigrés en Belgique.

Par ailleurs, comment a-t-on mesuré l'écart salarial dont il est question ? A-t-il été mesuré sur la base d'un critère "travail égal, compétences égales et salaire inégal" ? Ou s'explique-t-il simplement par le fait que les personnes issues de l'immigration ont des emplois moins valorisés et, par conséquent, des salaires moins élevés ?

Avec étonnement, on constate que la Belgique est le mauvais élève de ce rapport en matière de discriminations et d'inégalités salariales, devant le Luxembourg, la Finlande et l'Autriche.

Par ailleurs, le rapport expose d'autres constats interpellants. Ainsi, l'écart du pouvoir d'achat entre un immigré et un Belge de souche est de 25%. Le risque pour un immigré de passer sous le seuil de pauvreté est 22% plus élevé. En 2006, une étude de la Fondation Roi Baudouin corroborait également ces données.

De même, les femmes migrantes sont davantage exposées à la pauvreté et le faible niveau de qualification des immigrés de la deuxième génération concerne 30% d'entre eux, réduisant leurs chances de trouver un emploi. Outre ces éléments d'information, l'inadéquation entre la formation et l'emploi, d'une part, et la stratification ethnique, d'autre part, constituent d'autres facteurs à prendre en considération.

Quelle évaluation tirez-vous de ce rapport et de sa mise en corrélation avec les statistiques bruxelloises relatives aux discriminations à

*belang. Volgens het artikel komen de grootste groepen immigranten in België uit Frankrijk, Nederland en Polen.*

*Hoe werd het loonverschil gemeten? Verdienen immigranten ook minder voor gelijk werk of met gelijke competenties? Of hebben ze vooral banen die minder betaald worden?*

*In België blijkt de loonkloof tussen autochtonen en immigranten het grootst te zijn. Het verschil in koopkracht tussen allochtonen en autochtonen bedraagt 25%. Een immigrant heeft 22% meer kans om onder de armoededrempel te vallen. Een studie van de Koning Boudewijnstichting uit 2006 bevestigt deze cijfers.*

*Allochtone vrouwen hebben nog meer kans om in de armoede terecht te komen. Ook allochtonen van de tweede generatie hebben een lage scholingsgraad, waardoor ze moeilijker aan werk geraken.*

*Andere factoren zijn de gebrekkige afstemming van opleidingen op banen en de etnische stratificatie.*

*Hoe evalueert u het rapport in het licht van de Brusselse werkloosheidsstatistieken? Hoe wilt u de problemen aanpakken?*

*Hoe evalueert u de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving en in het bijzonder de rol van de antidiscriminatieloketten van Actiris?*

*Wat hebben de acties bij de werkgevers opgeleverd? De anonieme cv's zijn geen wondermiddel, maar er zijn ook controles bij uitzendconsulenten en opleidingsinstellingen.*

*Werden er in 2011 meer klachten ingediend bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding dan in 2010? Volgens welke criteria wordt het vaakst gediscrimineerd?*

*Kan het parlement, naar analogie met het armoederapport, geen jaarlijks rapport krijgen over de toestand van de Brusselse werkzoekenden, dat rekening houdt met hun etnische achtergrond?*

*In 2002 gaf u een praktische gids uit over discriminatie bij aanwerving. Is daar veel mee*

l'embauche ? Des pistes sont-elles envisagées à la suite de ce rapport et des différentes questions posées ? Quelle évaluation faites-vous des programmes de lutte contre les discriminations à l'embauche, et en particulier du rôle joué par les guichets antidiscrimination à l'embauche créés au sein d'Actiris ?

Quel est le bilan des actions menées auprès des employeurs ? Si les CV anonymes ont montré leurs limites, des contrôles sont sûrement mis en place au niveau des consultants en intérim, des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle ainsi qu'au niveau du secteur de la formation.

En ce qui concerne les plaintes déposées au niveau du Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme (CECLR) pour l'année 2011, les chiffres ont-ils augmenté par rapport à 2010 ? Quels sont les principaux critères discriminants mis en évidence ?

D'autre part, ne pourrait-on pas envisager, à l'instar du rapport sur l'état de la pauvreté en Région bruxelloise, que soit transmis au parlement un rapport annuel sur la situation des demandeurs d'emploi bruxellois, notamment par rapport à leur pays d'origine ? Il me semble que c'est un élément important.

En 2002, vous aviez édité un guide pratique intitulé "Tous égaux face à l'embauche". J'aimerais savoir s'il y a eu des suites à la parution de ce guide ? Je pense qu'il serait intéressant de relancer ce type d'initiative. Enfin, une échéance est-elle prévue en ce qui concerne l'évaluation de la loi antidiscrimination du 10 mai 2007. Quels sont les outils mis en place pour réaliser cette évaluation ?

#### *Discussion conjointe*

**M. le président.**- La parole est à Mme El Yousfi.

**Mme Nadia El Yousfi.**- Plusieurs mesures ont été menées par vous-même et le gouvernement dans ce cadre afin de mettre en application l'accord de gouvernement de cette législature dans lequel la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations à l'embauche constituent une priorité.

*gebeurd? Dit soort initiatieven zijn interessant.*

*Is er een termijn voor de evaluatie van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007? Hoe zult u die evaluatie uitvoeren?*

#### *Samengevoegde bespreking*

**De voorzitter.**- Mevrouw El Yousfi heeft het woord.

**Mevrouw Nadia El Yousfi (in het Frans).**- *De regering heeft al heel wat maatregelen getroffen om twee elementen uit het regeerakkoord uit te voeren, namelijk de promotie van diversiteit en de strijd tegen discriminatie.*

*Gezien het multiculture karakter van het Brussels*

Étant donné le caractère multiculturel de notre Région, il est primordial de viser une meilleure traduction de cette mixité et de cette diversité au sein de nos entreprises privées, nos ministères ainsi que dans nos organismes publics et parapublics.

Divers outils sont prévus pour mener à bien cette lutte, tels que le CV anonyme ou les tests de situation. N'oublions pas de rester vigilants quant à une meilleure objectivation des offres d'emploi. Nous devons continuer à mener des actions visant à combattre toute forme de discrimination, et notamment l'exclusion du marché du travail des anciens détenus afin de permettre leur réinsertion et ainsi éviter les récidives.

Au regard d'un bilan de mi-législature au niveau régional, il nous faut constater que l'action du gouvernement en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche est loin d'être minime, même si les discriminations ne sont pas encore enrayerées et que la lutte contre celles-ci doit demeurer un combat de tous les jours.

Parce qu'il est très attaché à ce combat, le groupe PS est favorable à toute mesure permettant d'enrayer les inégalités sociales face au marché du travail, que ce soit par la formation ou par la constitution d'un cadre légal permettant la disparition de ces discriminations à l'embauche. Si pour certains, le CV anonyme ou les tests de situation ne sont pas la panacée, ils permettent néanmoins à tous les candidats, quelles que soient leurs origines, leur culture et leur couleur de peau de pouvoir franchir la barrière du CV et d'une première sélection souvent discriminante.

En matière de lutte contre la discrimination à l'embauche, il y a toujours urgence à agir et de ne jamais relâcher les efforts tant les inégalités, sur le terrain, sont criantes. Les discriminations, comme toutes les manifestations à caractère raciste, restent une réalité quotidienne que nous ne pouvons tolérer ni dans notre Région, ni dans notre société.

Comme l'ont rappelé les intervenants, de nombreuses mesures et initiatives ont été prises par le gouvernement et le sont encore. Il est temps de reconnaître les efforts consentis par ce gouvernement tout comme il y a lieu de plaider, quotidiennement, pour que les mesures

*Gewest moet de sociale gemengtheid ook haar weerslag vinden in het personeelsbestand van de Brusselse privébedrijven, ministeries en openbare diensten.*

*De anonieme cv en de praktijktest zijn twee mogelijke wapens in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. Daarnaast moeten de vacatures geobjectiveerd worden. Onze aandacht moet ook gaan naar discriminatie jegens ex-gedetineerden.*

*Halverwege de legislatuur is de balans verre van slecht te noemen, al is de strijd nog niet helemaal gestreden.*

*De PS vindt deze problematiek uiterst belangrijk en staat positief tegenover elke maatregel tegen sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt, of het nu initiatieven inzake opleiding of wetgevende initiatieven betreft. De anonieme cv is misschien geen wondermiddel, maar ze stelt wel alle Brusselaars in staat zich kandidaat te stellen voor een functie.*

*We mogen de strijd tegen discriminatie niet staken, daarvoor is de situatie nog te schrijnend.*

*We erkennen dat de regering al veel maatregelen heeft getroffen. We mogen echter niet vergeten dat discriminatie zich niet alleen op het moment van de aanwerving voordoet. Ook op het vlak van de arbeidsvoorwaarden is er nog veel werk aan de winkel. In een democratie hoort gelijk loon voor gelijk werk. Ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen moet worden aangepakt.*

*Voor het overige sluit ik me aan bij de vragen van mijn collega's.*

antidiscriminatoires soient pérennisées, pas seulement au moment de l'embauche, mais également au niveau des conditions de travail elles-mêmes ou des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, qui, dans une démocratie, constituent une inégalité supplémentaire tout aussi intolérable que les autres.

Je rejoins donc mes collègues dans leurs questions à M. Cerexhe.

**M. le président.-** La parole est à M. Cerexhe.

**M. Benoît Cerexhe, ministre.-** Vos interpellations se basent toutes sur l'étude réalisée en 2011 par Eurostat sur les migrants en Europe. Les chiffres que vous avez mis en évidence sur l'écart salarial, le pouvoir d'achat, le seuil de pauvreté et le niveau de qualification classent la Belgique à un niveau assez accablant par rapport aux autres États membres. Ces conclusions, très surprenantes, sont interpellantes.

Si l'emploi est l'un des facteurs d'intégration les plus importants, on ne peut pas faire dépendre le processus d'intégration uniquement du salaire que procure un emploi. Certains éléments de comparaison comme le pouvoir d'achat, dépendant de l'ensemble des revenus, et donc de la sécurité sociale, doivent être pris en compte.

Le rapport d'Eurostat conclut en sa page 62 qu'avoir un emploi n'est pas une condition suffisante pour échapper aux risques du seuil de pauvreté ou de l'exclusion sociale. C'est particulièrement vrai dans une Ville-Région comme Bruxelles. Les données nous informent que les migrants qui ont du travail sont plus vulnérables que les ressortissants d'origine. Quelque 25% des migrants hors Union européenne ayant un emploi présentent un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, contre 12% des ressortissants d'origine bénéficiant d'un emploi.

Comme vous, je trouve qu'il est important d'avoir une vision chiffrée et de se livrer à des prospections. C'est pourquoi je me permets de vous rappeler l'étude démographique que j'ai commandée il y a quelques mois sur l'emploi face au défi démographique. J'ai d'ailleurs récemment demandé un certain nombre de devoirs complémentaires.

**De voorzitter.-** De heer Cerexhe heeft het woord.

**De heer Benoît Cerexhe, minister.-** *U gaat uit van de studie van Eurostat uit 2011 over migranten in Europa. De alarmerende cijfers stellen België in een kwaad daglicht ten opzichte van de andere lidstaten.*

*Een baan is van groot belang om je in de maatschappij te kunnen integreren. Toch mag het integratieproces niet enkel van een salaris afhangen. Er moet eveneens rekening gehouden worden met andere elementen zoals de koopkracht, die afhankelijk is van het gehele inkomen.*

*Het rapport van Eurostat concludeert dat een baan niet voldoende is om te ontsnappen aan armoede of sociale uitsluiting, vooral in een stadsgewest als Brussel. Werkende migranten bevinden zich in een kwetsbaardere positie dan autochtonen. Ongeveer 25% van de migranten van buiten de Europese Unie die een baan hebben, lopen risico op armoede of sociale uitsluiting. Bij werkende autochtonen is dat maar 12%.*

*In het kader van de bevolkingsgroei heb ik enkele maanden geleden een demografische studie laten uitvoeren naar werkgelegenheid, die ik onlangs nog heb laten uitbreiden.*

*Volgens die studie zal Brussel in 2020 240.000 bijkomende inwoners tellen. De Brusselaars zijn jonger dan elders in België en bovendien hebben we een immigratieoverschot. Er zouden jaarlijks ongeveer 120.000 functies voor Brusselaars gecreëerd moeten worden om de werkgelegenheid en de werkloosheid op het huidige peil te houden. De werkloosheidsstatistieken moeten objectief bekeken worden, zonder het demografische aspect*

Selon cette étude, en 2020, Bruxelles comptera 240.000 personnes de plus qu'en 2010. Notre Région se distingue du reste de la Belgique par la jeunesse de sa population et par son solde migratoire. Quelque 120.000 postes de travail auront dû être créés par année d'ici cette échéance, tous occupés par des Bruxellois pour maintenir le taux d'emploi et le taux de chômage actuels.

Lorsque l'on m'interroge sur les statistiques du chômage, je dis toujours qu'il faut essayer de les objectiver en intégrant ce facteur démographique. Ces chiffres et ceux d'Eurostat soulignent une nouvelle fois l'ampleur du défi qui est le nôtre.

Concernant la situation actuelle du marché de l'emploi dans notre Région et les statistiques bruxelloises sur les discriminations à l'embauche, nous disposons de l'étude de 2005 réalisée par la Katholieke Universiteit Leuven (KUL) et l'Université libre de Bruxelles (ULB) et intitulée "Discrimination des étrangers. Les personnes d'origine étrangères sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale". Cette étude a toujours servi de base pour alimenter nos politiques de lutte contre la discrimination à l'embauche et en situation d'employé.

Par ailleurs, notre Région s'est investie avec les autres Régions dans la réalisation du "Baromètre des discriminations en matière d'emploi", une étude coordonnée par le Centre pour l'égalité des chances qui s'étend à tout le pays. Nous attendons les résultats de ce Baromètre dans le courant du premier semestre 2012. Je ne manquerai pas de vous les communiquer.

Généralement, les données d'Actiris sur la situation des demandeurs d'emploi bruxellois sont réparties selon les catégories 'Belge', 'Européen' et 'non-Européen'. Une répartition selon l'origine n'est pas possible aujourd'hui. Les données dont dispose Actiris se limitent à la nationalité. En cas de naturalisation, bon nombre de personnes d'origine étrangère sont reprises sous la nationalité belge.

À supposer qu'une telle analyse se justifie, des données par nationalité sont disponibles, mais elles n'indiquent rien de particulièrement relevant, notamment sur le problème de l'origine que vous soulevez, pour lequel nous ne disposons d'aucune

*uit het oog te verliezen.*

*Voor informatie over de Brusselse arbeidsmarkt en de Brusselse statistieken aangaande discriminatie bij aanwervingen, beschikken we over de studie van 2005 van de Katholieke Universiteit Leuven (KU Leuven) en de Universiteit libre de Bruxelles (ULB) getiteld "Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest". Van die studie gaan de Brusselse beleidsmakers uit om de strijd tegen discriminatie bij aanwerving aan te gaan.*

*Het Brussels Gewest redigeerde samen met de andere gewesten de studie 'Barometer voor discriminatie op het werk', die werd gecoördineerd door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en waarvan de resultaten in de eerste helft van 2012 worden verwacht.*

*Actiris verdeelt Brusselse werkzoekenden onder in de categorieën 'Belg', 'Europeaan' en 'niet-Europeaan'. Een onderverdeling naar herkomst is momenteel niet mogelijk, omdat de organisatie enkel de nationaliteit van de werkzoekenden kent. In geval van naturalisatie komen heel wat werkzoekenden van buitenlandse herkomst in de categorie 'Belg' terecht.*

*Het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid heeft het voorbije jaar een externe evaluatie georganiseerd inzake diversiteitsplannen die in ons gewest ontwikkeld worden om de diversiteit op de werkvloer te bevorderen en discriminatie in ondernemingen te bestrijden. Het Brussels Gewest levert op dat vlak baanbrekend werk. Het heeft dan ook meer dan enig ander gewest met deze problematiek te kampen.*

*De evaluatie heeft aangetoond dat het diversiteitsplan veelal toegejuicht wordt en het gewenste effect heeft op de ondernemingen. In december 2011 werd een symposium over dit thema georganiseerd.*

*De uitwerking van een diversiteitsplan verschilt van bedrijf tot bedrijf en is moeilijk meetbaar. Toch brengt het heel wat informatie aan het licht en die willen wij graag benutten.*

*Het diversiteitsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest omvat meer dan louter*



donnée.

En termes d'évaluation, le Pacte territorial pour l'emploi a commandité l'année passée une évaluation externe, qui portait sur les plans de diversité. Ceux-ci sont développés dans notre Région afin de promouvoir la diversité en matière d'emploi et de lutter contre la discrimination au sein des entreprises. Cela fait partie de tout l'arsenal de mesures que nous avons prises en Région bruxelloise, précurseur en la matière, mais qui est aussi davantage confrontée à cette problématique.

Cette évaluation a démontré que les qualités du plan de diversité sont aujourd'hui largement reconnues par l'ensemble des acteurs qui participent à sa mise en oeuvre - qu'il s'agisse des pouvoirs publics, des partenaires bruxellois ou des entreprises privées - et que le dispositif mobilise les entreprises et joue son rôle d'incitant. Un colloque a d'ailleurs été organisé sur ce thème en décembre dernier, auquel vous avez tous et toutes été conviés.

Nous prenons également conscience que les effets du plan de diversité varient d'une entreprise à l'autre, qu'ils sont difficilement quantifiables, mais révèlent une quantité d'informations que nous nous attelons à exploiter.

La politique de diversité en Région de Bruxelles-Capitale ne se limite pas aux seuls plans de diversité. D'autres outils sont analysés, préparés et mis en place.

Ce qui est fondamental dans ce domaine, c'est de provoquer un mouvement vers un changement des mentalités. Cette évolution est très lente mais réelle, et nous commençons à engranger des résultats dans ce domaine, au travers de toutes les initiatives qui ont été mises sur pied.

Si les plans de diversité s'attèlent à conscientiser les entreprises et à les aider dans leur démarche volontariste, les guichets "antidiscrimination" au sein d'Actiris concentrent leurs efforts sur les demandeurs d'emploi et travaillent avec eux dans la lutte contre les freins à l'embauche. Les démarches de ces deux opérateurs sont, bien entendu, étroitement liées.

*diversiteitsplannen. Er worden ook andere initiatieven genomen.*

*We moeten vooral de ingesteldheid van de betrokkenen veranderen. Dat is een langzaam maar diepgaand proces. Ons werk op dat vlak begint al vruchten af te werpen.*

*Waar de diversiteitsplannen erop gericht zijn om de ondernemingen te sensibiliseren en hen in de goede richting te stuwten, concentreren de discriminatieloketten van Actiris zich vooral op de werkzoekenden en de bevordering van de werkgelegenheid. Beide instanties werken wel nauw met elkaar samen.*

*Het discriminatieloket heeft in 2010 300 dossiers behandeld, waarvan 169 nieuwe. Het gaat dan om werkzoekenden die een geval van discriminatie aangeven waarvan zij het slachtoffer waren tijdens hun zoektocht naar werk.*

*Het loket kan informatie geven omtrent rechten en plichten, kan zorgen voor begeleiding en doorverwijzing naar andere diensten en kan zelfs een officiële klacht bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen voorbereiden, wat in ongeveer 10% van de gevallen gebeurt. Een dergelijke klacht leidt echter niet automatisch tot rechtsvordering, aangezien het Centrum voor Gelijkheid van Kansen de betrokkene informatie zal geven over de verschillende mogelijkheden en een poging tot verzoening zal doen.*

*Bewustmaking is van groot belang. Naar aanleiding van de anonieme cv's werd er een rapport opgesteld en werden er aanbevelingen gedaan, die als basis zullen dienen voor een naslagwerk over neutraliteit bij aanwerving.*

*De voorraad van de praktische gids "Gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Hoe pak ik etnische discriminatie aan bij aanwerving?" is inderdaad uitgeput. De situatie is ondertussen veranderd, onder andere wat de wetgeving betreft. Actiris is momenteel het Territoriaal Pact aan het updaten.*

*Anderzijds onderzoeken we de mogelijkheid om gebruik te maken van de online leermodules van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen over de strijd tegen discriminatie en de bevordering van diversiteit.*

Le guichet antidiscrimination a suivi 300 personnes en 2010 dont 169 nouveaux dossiers par rapport à l'année précédente. Il s'agit donc de gens qui viennent se plaindre auprès d'Actiris en expliquant qu'ils ont été victimes, à un moment donné, d'une discrimination dans le cadre d'une démarche de recherche d'emploi.

Les demandes peuvent relever de la simple information sur les droits et obligations, en passant par un accompagnement et une orientation vers d'autres services et jusqu'à la préparation d'une plainte plus officielle envers le Centre pour l'égalité des chances. Environ 10% des demandes introduites auprès des guichets sont orientées vers le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination.

Ces demandes ne donnent pas automatiquement lieu à une action en justice puisque le rôle du centre sera d'informer l'intéressé sur les différentes options, en tentant des médiations et des négociations éventuelles.

Les actions de sensibilisation sont multiples et j'y accorde une attention toute particulière. Vous avez rappelé l'expérimentation que nous avons faite sur les CV anonymes qui a donné lieu à un rapport ainsi qu'à des recommandations. Celles-ci vont donner lieu à un prochain vade-mecum portant sur la neutralité du recrutement et exposant l'ensemble des bonnes pratiques en matière de recrutement.

Le stock du guide pratique "Tous égaux face à l'embauche. Combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail" est en effet épuisé, Mme Sidibe. La situation ayant évolué entre-temps, une actualisation tenant compte entre autres des nouvelles dispositions légales (comme les lois de 2007, les ordonnances de septembre 2008) est actuellement examinée par le pacte territorial au sein d'Actiris.

Parallèlement, on étudie la possibilité d'intégrer l'initiative du Centre pour l'égalité des chances qui prévoit de développer des modules d'apprentissage en ligne en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité.

En revanche, l'évaluation des lois antidiscrimination de 2007 ne relève pas de mes compétences. Je peux néanmoins vous assurer que

*De evaluatie van de antidiscrimatiewet uit 2007 valt niet onder mijn bevoegdheid. Als het initiatief op federaal niveau genomen was, zouden wij eraan deelgenomen hebben, zoals dat in het verleden altijd is gebeurd.*

*(verder in het Nederlands)*

Er bestaat geen specifieke studie die dieper ingaat op de factoren die leiden tot de door Eurostat aangegeven loonkloof van mensen van een andere origine. Een van de hoofdfactoren is zeker de afstand tot het werk.

Het aantal niet-werkende werkzoekenden van buiten Europa is in absolute cijfers gestegen van 18.358 in 2007 tot 21.529 in 2011. Daarbij komt dat meer dan de helft van de jobs die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden aangeboden, een hogere opleiding vereisen. Daardoor kunnen mensen van een andere origine met meestal diploma's die bijvoorbeeld niet erkend worden, niet voor die jobs solliciteren.

Dat fenomeen van etnische stratificatie werd al aangehaald in de studie van de KU Leuven en van de VUB: "Belgen vinden eerder werk in de tertiaire sector, onder een kaderfunctie of bediendestatuut van hoger salarisniveau. Belgen met andere origines of buitenlanders vinden eerder werk in de secundaire sector en de diensten aan bedrijven, onder een arbeidersstatuut en met een lager loonniveau en eerdere preciaire tewerkstelling."

Alle maatregelen die Actiris neemt om de te grote groep Brusselse werkzoekenden beter toegang te verlenen tot de Brusselse arbeidsmarkt, dragen bij tot de pogingen om die loonkloof te dichten. Er wordt daarbij geen onderscheid gemaakt op het vlak van de origine van de betrokkenen.

*(verder in het Frans)*

*Daarnaast richt het Territoriaal pact zich met de diversiteitscel op de werkgevers binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de sensibilisering en de uitwerking van diversiteitsplannen voor werkzoekenden van vreemde origine op de Brusselse arbeidsmarkt.*

*We nemen het migratieaspect op in de definitie van*

nous collaborerions à cette initiative si elle était prise au niveau fédéral. Chaque fois qu'une initiative allant dans ce sens a été prise par le niveau fédéral, souvent sous l'égide du Centre pour l'égalité des chances d'ailleurs, nous y avons participé.

*(poursuivant en néerlandais)*

*Il n'existe pas d'étude spécifique qui analyse plus en détail les facteurs causant l'écart salarial des personnes d'autres origines. L'un des principaux facteurs est incontestablement la distance entre la personne et l'emploi.*

*Le nombre de chercheurs d'emploi inoccupés en dehors de l'Europe a augmenté, en chiffres absolus, de 18.358 en 2007 à 21.529 en 2011. En outre, plus de la moitié des emplois proposés en Région bruxelloise exigent une formation supérieure, ce qui en exclut les personnes d'autre origine, qui détiennent généralement un diplôme non reconnu chez nous.*

*Ce phénomène de stratification ethnique a déjà été mentionné dans l'étude de la KUL, qui relève que les Belges trouvent plus souvent un emploi dans le secteur tertiaire, tandis que les Belges d'autre origine ou les étrangers trouvent plutôt un emploi dans le secteur secondaire et les services aux entreprises.*

*Toutes les mesures prises par Actiris pour favoriser l'accès au marché de l'emploi des nombreux chercheurs d'emploi bruxellois contribuent à la réduction de cet écart salarial.*

*(poursuivant en français)*

À côté de cette politique générale, le Pacte territorial pour l'emploi agit avec la cellule diversité sur les employeurs actifs dans la Région de Bruxelles-Capitale afin d'attirer leur attention et de demander des actions par la sensibilisation et des plans de diversité concrets pour la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi bruxellois.

Dans une prochaine étude concernant l'écart salarial entre hommes et femmes, qui sera lancée dans le cadre du Pacte pour le développement urbain durable et sur l'initiative du Pacte territorial

*het contract voor de volgende studie naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen, gelanceerd op initiatief van het Territoriaal werkgelegenheidspact.*

*De analyse van de elders gebruikte methodes en de evaluatie van hun nut binnen een Brusselse context lopen momenteel in het kader van situatietests. Het volgende overleg wordt nu gepland en wil de spelers op de Brusselse arbeidsmarkt en academici rond de tafel brengen om de beste methode voor de Brusselse arbeidsmarkt te bespreken.*

*De werkgroep vergadert opnieuw op 4 mei en ik wil daarna de volgens de spelers op het terrein en de experts relevante stappen zetten.*

pour l'emploi, cette dimension de migration sera intégrée dans la définition du contrat d'étude.

En ce qui concerne les tests de situation, l'analyse des méthodes utilisées ailleurs et l'évaluation de leur utilité en contexte bruxellois sont en cours. La prochaine concertation est organisée en ce moment même, afin de rassembler les acteurs sur le marché de l'emploi bruxellois et les représentants du monde académique pour discuter de la meilleure méthode à utiliser sur le marché de l'emploi bruxellois.

La prochaine réunion du groupe de travail est fixée au 4 mai prochain. À la suite de cette réunion du 4 mai, je souhaite pouvoir prendre les initiatives concrètes qui auront été jugées pertinentes par les acteurs de terrain et les experts.

**M. le président.-** La parole est à Mme Van den Brandt.

**Mme Elke Van den Brandt** (*en néerlandais*).- *Nous reviendrons souvent sur ce sujet.*

**M. le président.-** La parole est à Mme Sidibe.

**Mme Fatoumata Sidibe.-** On le sait, le gouvernement a mis en place un arsenal de mesures. Je retiens l'idée qu'il y a un baromètre des discriminations en matière d'emploi qui va être instauré par le Selor et qui sera prochainement disponible. Ce sera un outil important. Beaucoup de personnes contactent les guichets d'Actiris pour se plaindre de discriminations dont elles sont victimes. Même si seulement 10% d'entre elles sont orientées, cela indique qu'il y a une prise de conscience et surtout une connaissance des droits et devoirs.

Concernant le guide "Tous égaux face à l'embauche", c'est une bonne idée de le rééditer. Par contre, qui va réaliser le vade-mecum du recrutement ?

**M. le président.-** La parole est à M. Cerexhe.

**M. Benoît Cerexhe, ministre.-** C'est coordonné par le Pacte territorial, mais on a lancé une étude de marché pour voir qui allait le rédiger. Le

**De voorzitter.-** Mevrouw Van den Brandt heeft het woord.

**Mevrouw Elke Van den Brandt.-** We zullen hier nog vaak op terugkomen.

**De voorzitter.-** Mevrouw Sidibe heeft het woord.

**Mevrouw Fatoumata Sidibe** (*in het Frans*).- *De overheid trof al heel wat maatregelen. Ik onthoud dat Selor binnenkort een discriminatiebarometer lanceert; een belangrijk instrument. Veel werkzoekenden klagen discriminatie bij sollicitaties aan bij Actiris. Ook al doet nog maar 10% dat, het wijst duidelijk op bewustwording en kennis van rechten en plichten.*

*Het is een goed idee de gids 'Gelijke kansen op de arbeidsmarkt' opnieuw uit te geven. Wie stelt het vademecum van de aanwerving op?*

**De voorzitter.-** De heer Cerexhe heeft het woord.

**De heer Benoît Cerexhe, minister** (*in het Frans*).- *Dat wordt gecoördineerd door het Territoriaal pact. De marktstudie die we*

marché est donc en cours.

- *Les incidents sont clos.*

#### INTERPELLATION DE M. AHMED MOUHSSIN

**À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

**concernant "la tendance à la neutralité des entreprises pour légitimer l'exclusion des travailleurs portant un signe convictionnel".**

**M. le président.**- La parole est à M. Mouhssin.

**M. Ahmed Mouhssin.**- Il y a un an, une personne qui travaillait en tant que vendeuse dans le magasin HEMA de Genk avait été licenciée par Randstad (l'agence d'intérim qui l'employait) à la suite d'une plainte de quelques clients du magasin visant le foulard islamique porté par la vendeuse.

La société néerlandaise HEMA, qui n'avait jamais rencontré pareil problème aux Pays-Bas, avait parlé "d'habitudes belges" (auxquelles elle souhaite s'adapter) pour justifier son acte. Depuis lors, son argumentaire est mieux connu : HEMA est (en Belgique) une entreprise de tendance neutre.

Récemment, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a annoncé avoir porté plainte contre HEMA dans l'intention d'obtenir du juge qu'il pose une question préjudicielle à la Cour de justice des communautés européennes pour savoir si ériger la neutralité comme une conviction caractéristique de son entreprise (entreprise de tendance) est conforme à la directive européenne à l'origine de notre législation en la matière.

Plus concrètement, il nous revient régulièrement qu'en effet, de plus en plus d'entreprises

*lanceerden om te bepalen wie het zal opstellen, loopt nog.*

*- De incidenten zijn gesloten.*

#### INTERPELLATIE VAN DE HEER AHMED MOUHSSIN

**TOT DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,**

**betreffende "de neiging tot neutraliteit bij de bedrijven om de uitsluiting van werknemers met een teken van overtuiging te rechtvaardigen".**

**De voorzitter.**- De heer Mouhssin heeft het woord.

**De heer Ahmed Mouhssin (in het Frans).**- *Vorig jaar ontsloeg Randstad een verkoopster bij Hema Genk nadat klanten klaagden over haar hoofddoek.*

*Hema had het over zich aanpassen aan Belgische gewoonten om dat ontslag te rechtvaardigen, met als argument dat het in België een neutraal bedrijf wil zijn.*

*Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding diende klacht in tegen Hema. Het wil dat de rechter via een prejudiciële vraag aan het Hof van justitie van de Europese Unie nagaat of het uitroepen van neutraliteit tot een typische eigenschap van het bedrijf conform de Europese richtlijn is die aan de basis van onze wetgeving ligt.*

*Binnen ons gewest verbieden steeds meer bedrijven hun personeel in een intern reglement om religieuze symbolen te dragen. Zij werven onder het voorwendsel een neutraal bedrijf te zijn ook geen werkzoekenden aan die dat wel doen. Daardoor blijven duizenden werkwilligen in de kou staan.*

implantées dans notre Région interdisent le port d'un signe religieux pour les membres de leur personnel par le biais d'un règlement intérieur et n'engagent pas de personnes porteuses de ce type de signes sous prétexte qu'elles sont des entreprises de tendance neutre, ce qui laisse potentiellement des milliers de candidats et candidates sur la touche.

Depuis 2007, une politique de diversité dans l'emploi est en oeuvre dans notre Région par le biais de la Charte de la diversité, des plans de diversité et du label diversité.

Parmi les signataires de la Charte de la diversité, nous trouvons par exemple la société d'intérim Randstad, tout comme - ce qui est un fait plus marquant - nous la retrouvons parmi les entreprises ayant entamé un plan de diversité en 2010.

Avez-vous pris attitude sur les deux questions suivantes ?

Est-ce que le fait, pour une société d'intérim, d'accéder à la demande d'entreprises ne souhaitant pas engager de personnes portant un signe religieux est conforme à la conduite d'un plan de diversité ? Est-ce que le fait de se considérer comme une entreprise de tendance neutre et d'insérer une clause interdisant le port de tels signes dans un règlement d'ordre intérieur est conforme à un engagement dans un processus de plan de diversité ?

#### *Discussion*

**M. le président.-** La parole est à Mme El Yousfi.

**Mme Nadia El Yousfi.-** Rappelons que les législations européenne et belge contre les discriminations basées sur les convictions religieuses et philosophiques sont claires.

Ceci étant dit, une exception au principe de non-discrimination a été voulue par le législateur pour les entreprises dites "de tendance". Selon la dernière étude du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) portant sur les signes d'appartenance convictionnels,

*Het gewest voert sinds 2007 een politiek van diversiteit op de werkvloer via een diversiteitscharter, diversiteitsplannen en een diversiteitslabel. Randstad ondertekende dat charter en heeft sinds 2010 een diversiteitsplan.*

*Past het feit dat een uitzendbureau ingaat op de vraag van bedrijven om geen arbeidskrachten aan te werven die religieuze symbolen dragen, in een diversiteitsplan? Strookt de verklaring dat men een neutraal bedrijf is en de invoering van een clause die het dragen van dergelijke symbolen verbiedt, met het engagement tot uitvoering van een diversiteitsplan?*

#### *Bespreking*

**De voorzitter.-** Mevrouw El Yousfi heeft het woord.

**Mevrouw Nadia El Yousfi (in het Frans).-** *De Belgische en Europese wetgeving tegen discriminatie op grond van religieuze overtuiging is duidelijk.*

*De wetgever heeft echter een uitzondering gemaakt voor bepaalde 'levensbeschouwelijke' ondernemingen. Die kunnen, op grond van artikel 13 van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, van sollicitanten vragen dat ze loyaal zijn aan de ethiek van de onderneming.*

l'article 13 de la loi antidiscrimination du 10 mai 2007 pose clairement le principe en vertu duquel une entreprise peut justifier, par exemple lors du recrutement, une différence de traitement sur la base des convictions religieuses, en invoquant au titre d'exigence essentielle la loyauté du candidat à l'embauche par rapport à l'éthique de l'entreprise.

L'exception visée à l'article 13 de la loi du 10 mai 2007 est une application particulière de la notion d'exigence professionnelle essentielle. Cette exception faite à l'interdiction de la discrimination directe au profit des églises et entreprises dites "de tendance" doit être entendue strictement et dans les limites précises du texte de l'article 13 lui-même.

Cette étude met également en évidence quelles organisations peuvent se prévaloir du statut d'entreprise de tendance. Elles sont de deux ordres : d'une part celles qui ont pour objectif direct et essentiel de promouvoir une religion ou une conviction, et d'autre part, celles qui se fondent simplement sur une éthique à travers la manière dont elles conduisent leurs activités.

Mais, à ce propos, il semble bien qu'il ne suffise pas que les convictions de certains travailleurs ou candidats travailleurs s'opposent à l'activité de l'entreprise pour que l'employeur puisse se prévaloir du droit à l'exception de l'article 13. Au contraire, l'entreprise est tenue de respecter les convictions de son employé et de lui assigner un poste de travail compatible avec ces convictions, pour autant que cela s'intègre correctement dans le fonctionnement de l'entreprise.

Enfin, on apprend que cette exception pour les entreprises de tendance ne pourrait jamais justifier un traitement distinct fondé sur un autre motif que la religion ou les convictions, comme, par exemple, la préférence sexuelle. Et même lorsqu'elle vise à justifier une distinction sur la religion ou la conviction, cette exception doit être toujours appréciée en lien avec la fonction exercée ou à pourvoir, sa nature et son contexte.

Par conséquent, les éléments propres à la vie privée d'un individu ne peuvent pas influencer son recrutement ou son licenciement - même si ces éléments peuvent, dans une certaine mesure, témoigner de la loyauté de l'employé ou de sa

*Dit is een bijzondere toepassing van het begrip 'wezenlijke beroepsvereiste'. De uitzondering geldt alleen binnen de precieze grenzen die vastgelegd worden in artikel 13.*

*Twee soorten organisaties komen hiervoor in aanmerking: zij die de promotie van een godsdienst of overtuiging als rechtstreeks doel hebben of zij die zich baseren op een bepaalde ethiek bij de uitoefening van hun activiteiten.*

*Dat werknemers of sollicitanten er een andere overtuiging op na houden, volstaat echter niet om een beroep te doen op artikel 13. De ondernemingen moeten in tegendeel de overtuigingen van de werknemers respecteren.*

*In elk geval kan artikel 13 nooit gebruikt worden om mensen af te wijzen om andere redenen dan religieuze of filosofische overtuiging (bijvoorbeeld seksuele voorkeur). Bovendien moet er volgens artikel 13 altijd een verband bestaan met de uitvoering van de functie.*

*Zaken uit het privéleven van een sollicitant of werknemer doen dus niet ter zake, zolang ze de manier waarop hij of zij de functie uitoefent, niet beïnvloeden.*

*Het initiatief van het CGKR, in het kader van de klacht tegen Hema, is een uitstekende gelegenheid om tot rechtspraak te komen over de levensbeschouwelijke ondernemingen. Het is belangrijk om misbruik te voorkomen door een zo strikt mogelijke interpretatie.*

*Een maatschappelijk debat over deze kwestie is nodig. Er is echter een groot verschil tussen de wens van de werkgever om neutraal te zijn enerzijds en anderzijds discriminatie bij aanwerving - of in dit geval een ontslag. Dit soort discriminatie is reëel en moet bestreden worden.*

*Persoonlijk ben ik het eens met de heer De Witte dat we in dit land wat minder aanstoot moeten nemen aan mensen die hun overtuiging tonen, zolang de dienstverlening neutraal blijft.*

*Er is dus nood aan een duidelijke definitie van een levensbeschouwelijke onderneming en aan een kadaster van dit soort ondernemingen.*

conformité à l'éthique de l'institution - dès lors qu'elles sont sans rapport avec l'activité professionnelle exigée de lui.

Ces éléments juridiques ayant été rappelés, j'aimerais également souligner que l'initiative du CECLR, dans le cadre de la plainte contre HEMA, me semble être une excellente opportunité, non pas de clarifier les textes juridiques existants, mais d'apporter des jurisprudences dans le domaine encore vierge qu'est celui des entreprises de tendance. Cette notion doit être vue avant tout comme une dérogation extrêmement restrictive, que pourraient justifier de manière malsaine et illégale certaines entreprises. Soyons donc vigilants.

Il y a certainement urgence à mener un débat de société sur la question soulevée par l'attitude de la société HEMA et le développement de la notion d'entreprise de tendance. Pour autant, nous ne pouvons que regretter que cette question de neutralité voulue dans le chef de l'employeur soit confondue avec la notion de discrimination à l'embauche (ou à la base d'un licenciement en l'espèce). Si la première des deux notions constitue une réelle question de société sur laquelle il est urgent de se pencher - et gageons que le débat judiciaire engagé par le CECLR y parvienne -, la seconde notion est une réalité contre laquelle il n'est plus besoin de se pencher mais qu'il faut continuer à combattre.

Pour ma part, je peux rejoindre les propos de M. De Witte, tenus le 6 mars dernier, disant son souhait que l'on puisse, dans ce pays, être plus à l'aise avec les manifestations de croyances et de convictions, même lorsqu'il ne s'agit pas des nôtres, pour autant que le traitement neutre reste garanti.

À la vue de ces différents éléments, il serait intéressant de préciser la notion d'entreprise de tendance et ses limites dans le cadre de l'ordonnance placement des travailleurs, ainsi que d'établir un cadastre des entreprises pouvant bénéficier de cette dérogation d'entreprise de tendance ou en ayant déjà bénéficié.

**M. le président.-** La parole est à M. de Patoul.

**De voorzitter.-** De heer de Patoul heeft het woord.



**M. Serge de Patoul.**- Il faut éviter de confondre plan de diversité et port de signes convictionnels. Il y a déjà eu une décision judiciaire en la matière. Je me réfère à la Cour du travail d'Anvers qui, dans un arrêt du 23 décembre 2011, fait clairement la distinction sur la base du règlement de travail de l'entreprise. Il y a deux situations possibles : soit l'entreprise a un règlement de travail qui fixe des conditions uniformes pour tous ses employés pendant leur temps de travail - par exemple, le port d'un uniforme -, lesquelles ne sont pas discriminantes puisque l'ensemble du personnel est traité de la même manière, soit l'entreprise n'a rien dans son règlement de travail.

Il est important de laisser la possibilité aux entreprises de fixer un règlement de travail qui respecte la législation. Le fait qu'une entreprise puisse avoir ce type de règlement - lequel est signé au moment de l'engagement et est une forme d'engagement mutuel - signifie qu'il peut y avoir des situations où, sur la base de leur règlement de travail, des entreprises veillent à ce qu'il n'y ait aucun signe convictionnel quel qu'il soit. C'est légitime.

Je peux très bien comprendre qu'une entreprise ne souhaite pas que son personnel ait, par exemple, un sigle d'appartenance à un parti politique. Dans ces cas-là, il faut dire clairement qu'il n'y a pas de contradiction entre cette attitude et le fait de faire partie d'un plan de diversité. Il n'y a pas de contradiction puisque l'ensemble du personnel est traité de la même manière. M. le ministre, confirmez-vous cette lecture ?

Il est évident qu'un règlement de travail ne peut pas prévoir l'exclusion spécifique de certains signes distinctifs, visant par là une partie de la population. Dans ce second scénario, nous ne sommes plus dans un plan de diversité. À nouveau, je voudrais que vous puissiez confirmer cette lecture.

Si le CECLR a entamé une procédure, c'est pour qu'il y ait une clarification. À mon sens, la Cour du travail d'Anvers a déjà apporté une clarification juridique.

J'attends aujourd'hui que vous clarifiez cette question, par rapport aux plans de diversité, mais aussi globalement. C'est important. C'était

**De heer Serge de Patoul (in het Frans).**- *We mogen het diversiteitsplan en het dragen van geloofstekens niet door elkaar halen. De arbeidsrechtbank van Antwerpen heeft in december 2011 een duidelijk oordeel geveld. Ofwel vaardigt een bedrijf een arbeidsreglement uit, bijvoorbeeld het dragen van een uniform, dat voor alle werknemers gedurende de arbeidstijd geldt. Dat is geen discriminatie vermits iedereen aan hetzelfde reglement wordt onderworpen. Ofwel vaardigt het bedrijf geen reglement uit.*

*Een bedrijf moet de mogelijkheid hebben een dergelijk reglement - waarin bijvoorbeeld het dragen van geloofstekens of tekens van politieke aanhankelijkheid verboden zijn - bij het aangaan van het arbeidscontract te laten ondertekenen. Wel moet steeds duidelijk zijn dat het reglement niet in tegenspraak is met het diversiteitsplan. Iedereen moet op dezelfde manier worden behandeld. Bevestigt u deze lezing?*

*Natuurlijk mag het reglement geen tekens uitsluiten die een bepaalde bevolkingsgroep viseert. Dat strookt niet met het diversiteitsplan. Kunt u ook deze lezing bevestigen?*

*Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding heeft een procedure ingeleid om klaarheid te verschaffen, maar dat heeft de Antwerpse rechtbank al gedaan.*

*Ik verwacht opheldering van uwentwege. Dat is belangrijk. De heer Édouard Delruelle wil een duidelijke politieke stellingname.*

clairement le propos d'Édouard Delruelle de demander que le politique aussi se prononce explicitement sur le sujet.

**M. le président.-** La parole est à M. Fassi-Fihri.

**M. Hamza Fassi-Fihri.-** En attendant une clarification judiciaire de cette question, je tenais à donner mon sentiment personnel. J'espère tout d'abord que la décision qui sera prise sera forte, solide, légalement établie, afin de nous permettre d'identifier clairement les types de comportements admissibles et inadmissibles.

Pour ma part, j'estime que les entreprises ne sont pas des îles au milieu d'un océan, déconnectées de la société dans laquelle elles évoluent. Elles sont l'un des maillons de cette société, elles ne peuvent donc être régies par des règlements qui se situeraient au-dessus des lois. Un règlement de travail ou d'ordre intérieur ne peut en aucun cas être au-dessus d'une loi qui s'applique à une société toute entière. Les entreprises sont parties prenantes de la vie en société, elles contribuent notamment à l'identité collective, au sentiment d'appartenance et à la force des marques.

En effet, les entreprises sortent de plus en plus de leur rôle économique pour jouer un rôle sociétal. Elles s'inscrivent pleinement dans une culture contemporaine en développement, en formation. Ce phénomène plaide encore davantage pour une harmonisation des réglementations car les entreprises font désormais partie intégrante de notre société, et à ce titre, elles doivent se conformer aux lois qui la régissent.

**M. le président.-** La parole est à M. Cerexhe.

**M. Benoît Cerexhe, ministre.-** J'ai entendu des avis extrêmement intéressants, que je peux d'ailleurs en grande partie partager.

M. Mouhssin, pour être précis dans mes réponses aux questions que vous posez, je voudrais commencer par la seconde : est-ce que le fait de se considérer comme une entreprise de tendance neutre et d'insérer une clause interdisant le port de signes convictionnels dans un règlement d'ordre intérieur est conforme à un engagement dans un processus de plan de diversité ?

**De voorzitter.-** De heer Fassi-Fihri heeft het woord.

**De heer Hamza Fassi-Fihri (in het Frans).-** *Ik hoop dat de gerechtelijke verklaring ons in staat zal stellen een duidelijk onderscheid te maken tussen toelaatbaar en ontoelaatbaar gedrag.*

*Bedrijven maken deel uit van de maatschappij en mogen niet los ervan functioneren. Hun intern of arbeidsreglement mag niet boven de wet staan. Een onderneming speelt een rol in de maatschappelijke identiteit, het groepsgevoel en de sterkte van de merken.*

*De sociale rol van de bedrijven groeit aanhoudend. Ze maken deel uit van de hedendaagse cultuur en vormen een volwaardig onderdeel van de maatschappij. Ze moeten zich houden aan de wet. Daarom moeten hun reglementen geharmoniseerd worden.*

**De voorzitter.-** De heer Cerexhe heeft het woord.

**De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).-** *Mijnheer Mouhssin, u vraagt of een onderneming zich tot neutrale levensbeschouwelijke onderneming kan verklaren en het dragen van religieuze tekenen kan verbieden, terwijl ze zich engageert via een diversiteitsplan.*

*Levensbeschouwelijke ondernemingen zijn een bijzondere toepassing van het begrip 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste'. Ondernemingen die hun ethiek baseren op een godsdienstige of*

La notion d'entreprise de tendance constitue une application particulière de la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) considère qu'une entreprise publique ou privée dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions peut, au titre d'exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation, requérir de ses travailleurs une fidélité et une loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Cette fidélité et cette loyauté ne sont attendues que dans le cadre de l'activité professionnelle visée et en lien avec elle. Cette fidélité et cette loyauté consistent à agir envers le public de l'institution et au sein de celle-ci en conformité avec son éthique.

Justifiant une exception aux principes de non-discrimination, cette notion est sujette à débat en l'absence d'une jurisprudence claire. C'est la raison qui a poussé le CECLR à entamer la procédure en justice dans le cas cité de HEMA et de Randstad.

Le débat concernant cette notion tient aux enjeux suivants : un employeur peut effectuer une distinction directe sur la base du critère des convictions religieuses si la présence ou l'absence de ce critère est indispensable ou rend impossible la réalisation du travail proposé. C'est la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante. Deuxièmement, la notion d'entreprise "de tendance" permet éventuellement à l'entreprise d'étendre l'exception d'exigence professionnelle et déterminante à la loyauté du candidat à l'embauche par rapport à l'éthique de l'entreprise.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Or, la jurisprudence ne précise ni l'étendue de la notion d'entreprise de tendance, ni si la nature et l'image de l'entreprise peuvent être prises en compte au titre de justifications objectives et raisonnables.

Le dispositif des plans de diversité n'a donc pas vocation à trancher dans ce débat. En revanche, la position assumée dans le cadre des plans de diversité et appliquée au cas par cas par les entreprises concernées entend relayer les recommandations du CECLR pour le secteur

*religieuze overtuiging, kunnen van hun werknemers eisen dat ze loyaal zijn tegenover de ethiek van de onderneming.*

*Deze loyaliteit wordt enkel vereist in het kader van de beroepsactiviteit, bij de omgang met klanten of collega's.*

*Er is nog geen duidelijke rechtspraak over deze kwestie. Daarom heeft het CGKR een zaak ingespannen tegen Hema en Randstad.*

*De inzet is de volgende: de werkgever kan een onderscheid maken op basis van religieuze overtuigingen, als het al dan niet hebben van deze overtuigingen noodzakelijk is om een bepaalde functie uit te oefenen of dit net onmogelijk maakt. Levensbeschouwelijke ondernemingen kunnen ook sollicitanten afwijzen om die reden.*

*De rechter moet geval per geval nagaan of er inderdaad sprake is van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Er is geen rechtspraak over welke ondernemingen beschouwd kunnen worden als levensbeschouwelijke ondernemingen.*

*De diversiteitsplannen hebben hier niets mee te maken. Ondernemingen met een diversiteitsplan die uitingen van levensbeschouwelijke overtuigingen willen verbieden, moeten zich wel houden aan de aanbevelingen van het CGKR:*

- *overleg in elke fase van het beslissingsproces;*
- *het verbod moet noodzakelijk zijn;*
- *het verbod moet proportioneel en redelijk zijn;*
- *het verbod moet transparant en gemotiveerd zijn.*

*Het CGKR vindt niet dat privéondernemingen zich, zoals overheden, kunnen beroepen op het neutraliteitsprincipe. Het zou dat graag bevestigd zien door de rechtspraak.*

*U vraagt of een uitzendkantoor dat ingaat op de vraag van een onderneming om geen mensen aan te nemen met uiterlijke tekenen van hun overtuiging, daarmee haar diversiteitsplan niet overtreedt.*

*De Brusselse diversiteitsplannen garanderen de*

privé. Si l'employeur qui peut se prévaloir d'un objectif légitime envisage une interdiction de tout signe convictionnel dans un règlement de travail, le CECLR propose la mise en oeuvre de quatre principes d'harmonisation :

- le principe de concertation à chaque étape du processus de décision ;

- le principe de nécessité de l'interdiction ;

- le principe de proportionnalité de l'interdiction (il s'agit d'identifier les travailleurs visés par la mesure et les situations où celle-ci s'applique) en vertu de la logique de l'accommodement raisonnable, et là, la question de la praticabilité de ce principe en termes de management peut être posée ;

- le principe de transparence à l'égard des travailleurs et de motivation de l'interdiction.

Il convient de noter également que le CECLR, dans ce même document, considère illégitime pour une entreprise privée d'invoquer le "principe de neutralité" applicable aux seuls pouvoirs publics. Cette position ne saurait présumer de la jurisprudence future en la matière et c'est pourquoi cette action a été entamée par le CECLR.

Vous vouliez savoir si le fait, pour une société d'intérim, d'accéder à la demande d'entreprises ne souhaitant pas engager de personnes portant un signe religieux était conforme à la conduite d'un plan de diversité.

Le dispositif bruxellois des plans de diversité garantit le respect des législations en vigueur en matière de lutte contre les discriminations en général, et concernant l'expression convictionnelle sur le lieu de travail en particulier.

Des informations et des formations visant l'application correcte des législations par l'employeur peuvent être proposées dans le cadre d'un plan de diversité.

Pour les employeurs du secteur privé, le principe général reste la liberté contractuelle limitée par les lois antidiscrimination et antiracisme. Je pense plus particulièrement à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de

*naleving van de wetgeving inzake discriminatie en in het bijzonder inzake levensbeschouwelijke uitingen op de werkvloer.*

*De werkgevers kunnen een beroep doen op informatie over de correcte toepassing hiervan. Het uitgangspunt blijft de contractuele vrijheid, die beperkt wordt door de antidiscriminatie- en de antiracismewetgeving, meer bepaald de wet van 10 mei 2007.*

*De werkgever kan dus zelf kiezen wie hij wil om een bepaalde functie uit te oefenen, zonder dat hij personen mag discrimineren.*

*De ordonnantie van 2008 preciseert dat de straffen voor werkgevers die wel discrimineren, ook gelden voor bemiddelaars (zoals uitzendkantoren) en sociale inschakelingsinstellingen.*

*Er bestaan twee mogelijke uitzonderingen op de vrijheid van de werknemers om hun levensbeschouwelijke overtuiging kenbaar te maken: de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste en de objectieve en redelijke rechtvaardiging.*

*Uitzendkantoren kunnen dus alleen ingaan op de vraag van werkgevers om bepaalde categorieën uit te sluiten, als die werkgevers kunnen aantonen dat het om een van de aangehaalde uitzonderingen gaat. Wie om andere - bijvoorbeeld commerciële - redenen ingaat op een discriminerende vraag van een klant, maakt zich zelf schuldig aan discriminatie.*

*Diversiteitsplannen steunen de ondernemingen die een correct beleid voeren.*

*Aan de problematiek die u aanhaalt, wordt in onze maatregelen - voor zover wettelijk mogelijk - tegemoet getreden. Bovendien zal het gewest zeker rekening houden met de rechtspraak die uit het Hema-dossier voortvloeit. Een van de kenmerken van het diversiteitsplan is dat het boven elke toelating of verbod staat. De bedoeling is zich aan de realiteit op het terrein aan te passen om tenslotte een mentaliteitswijziging op gang te trekken.*

*In dit geval moet tevens rekening worden*

discriminations et qui définit la "conviction religieuse ou philosophique" comme un critère protégé.

En ce sens, l'employeur a le choix d'engager la personne qui convient le mieux au profil recherché pour une certaine fonction, moyennant le respect du cadre général de lutte contre les discriminations, notamment fondées sur la conviction religieuse.

En outre, notre ordonnance datant de 2008 précise que les dispositions pénales prévues à l'encontre d'employeurs en infraction en cette matière s'appliquent aux organisations intermédiaires (comme les sociétés d'intérim) et opérateurs d'insertion professionnelle dans le cadre de leur mission.

Il existe cependant deux exceptions possibles à la liberté d'expression et de conviction des travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail : l'exigence professionnelle essentielle et déterminante dont nous avons vu l'application particulière en ce qui concerne les entreprises de tendance, ainsi que la justification objective et raisonnable.

En ce qui concerne son mandat vis-à-vis d'un client (et en dehors de la gestion de son propre personnel), la conformité de la position de l'intermédiaire par rapport aux plans de diversité est donc dépendante de l'invocation par l'entreprise cliente de l'une ou l'autre de ces exceptions ainsi que du principe selon lequel un employeur qui souhaite, pour des raisons commerciales, donner suite aux souhaits discriminatoires de ses clients, se rend lui-même coupable de discrimination.

Le dispositif des plans de diversité veille, au cas par cas, au respect de tels enjeux et soutient les entreprises conduisant une telle politique.

Comme vous le voyez, la problématique que vous évoquez est prise en compte par notre dispositif, dans toute la mesure du possible relativement au cadre légal qui est le nôtre, et qui a sans doute des imperfections. Il est clair, notamment, que la jurisprudence qui va se dégager du dossier HEMA sera prise en compte par notre Région. C'est d'ailleurs l'une des qualités d'un dispositif tel que le plan de diversité : il va au-delà d'un système

*gehouden met het feit dat het net gaat om iemand van vreemde herkomst die aan de slag ging. Als uit de rechtspraak blijkt dat iemand iets te verwijten valt, zullen we zeker de nodige stappen ondernemen.*

d'autorisation et d'interdiction pour tenter de s'adapter à la réalité du terrain et à une matière particulièrement difficile afin de faire évoluer les comportements et les mentalités.

J'ajouterais que, jusqu'à preuve du contraire, j'ai d'autant moins de raisons de douter de la bonne foi de la partie citée par vous qu'au départ de toute cette affaire, il y a l'engagement effectif d'une personne issue de la diversité. S'il s'avère, au vu des principes exposés et de la jurisprudence, qu'il y a matière à reproche, croyez bien que nous ne manquerons pas d'en tirer toutes les conséquences.

**M. le président.**- La parole est à M. Mouhssin.

**M. Ahmed Mouhssin.**- Je suis plutôt rassuré par votre réponse. Elle rejoint la ligne que l'on souhaite défendre à Bruxelles, c'est-à-dire une ouverture à la diversité et la non-discrimination. Car le risque qu'une série d'entreprises privées décident d'invoquer le principe de tendance peut avoir des impacts graves.

L'un des intervenants a dit que si l'on fixait une règle générale, sur la base de ce principe de tendance, ça ne poserait pas de problème. Je peux tout à fait imaginer qu'une entreprise qui se dise de tendance musulmane impose le foulard à toutes les femmes et les hommes qu'elle emploie en invoquant le principe suivant : "On impose un principe général à tout le monde. Celles et ceux qui ne veulent pas porter le foulard ne sont pas les bienvenus". Le risque est donc énorme.

Notre principe, c'est la diversité et le respect de la différence et non une neutralité qui s'imposerait pour gommer les différences.

- *L'incident est clos.*

## QUESTIONS ORALES

**M. le président.**- L'ordre du jour appelle les questions orales.

**De voorzitter.**- De heer Mouhssin heeft het woord.

**De heer Ahmed Mouhssin** (*in het Frans*).- *Uw antwoord stelt me gerust. Openheid en non-discriminatie is immers wat wij in Brussel verdedigen.*

*In een van de tussenkomsten is gesteld dat een algemene regel invoeren geen problemen kan veroorzaken. Maar een onderneming die zich als moslim profileert zou dan de sluier voor vrouwen en mannen verplicht kunnen stellen en wie dat niet respecteert, niet aannemen. Het risico is dus groot.*

*Ons principe is diversiteit en respect voor het verschil verdedigen en niet een neutraliteit voorstaan die elk verschil uitgomt.*

- *Het incident is gesloten.*

## MONDELINGE VRAGEN

**De voorzitter.**- Aan de orde zijn de mondelinge vragen.

**QUESTION ORALE DE M. ARNAUD PINXTEREN**

**À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

**concernant "les offres d'emploi d'Actiris et la notion d'emploi convenable".**

**M. le président.**- La parole est à M. Pinxteren.

**M. Arnaud Pinxteren.**- La notion d'emploi convenable est une pierre angulaire en matière de législation sociale. Elle est primordiale pour les travailleurs puisqu'elle doit être une référence pour déterminer si un emploi est de qualité ou non. Elle est également une pièce maîtresse de l'indemnisation des chômeurs, puisqu'elle détermine notamment les conditions dans lesquelles les allocations peuvent être refusées à un travailleur qui quitte son emploi ou à un demandeur d'emploi qui viendrait à refuser une offre d'emploi.

Les critères qui définissent la notion d'emploi convenable en Belgique sont repris dans la législation sur l'assurance-chômage, dans ses articles 22 à 32. Ils portent notamment sur :

- l'adéquation de l'emploi aux compétences du demandeur d'emploi ;
- la rémunération ;
- le respect des dispositions légales et réglementaires en matière de paiement, de durée ou de conditions de travail ;
- la durée ou la distance de déplacement que requiert l'emploi.

Le gouvernement fédéral a décidé il y a quelques mois, dans le cadre de la sixième réforme de l'État, de revoir certains critères relatifs à la notion d'emploi convenable, en les durcissant d'avantage. La distance minimale de recherche d'emploi est, en effet, portée de 25 à 60km, et le délai actuel de six

**MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER ARNAUD PINXTEREN**

**AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,**

**betreffende "de werkaanbiedingen van Actiris en het begrip passende job".**

**De voorzitter.**- De heer Pinxteren heeft het woord.

**De heer Arnaud Pinxteren** *(in het Frans).*- *In de sociale wetgeving is het begrip 'passende job' erg belangrijk voor werknemers, omdat het een referentiepunt biedt om na te gaan of een werkaanbieding kwalitatief goed is of niet. Ook bepaalt het begrip 'passende job' of een werknemer die zijn job verlaat of een werkzoekende die een job weigert, al dan niet recht heeft op een uitkering.*

*De voorwaarden voor een 'passende job' worden bepaald in artikelen 22 tot 32 van de werkloosheidsverzekeringwet:*

- *de afstemming van de job op de competenties van de werkzoekende;*
- *het loon;*
- *het respecteren van de wetgeving betreffende verloning, looptijd van het contract en arbeidsvoorwaarden;*
- *de verplaatsing naar of de afstand tot het werk.*

*De federale overheid heeft in het kader van de zesde staatshervorming beslist om enkele criteria van het begrip 'passende job' te verstrengen. De afstand waarbinnen de werkzoekende een job moet zoeken, gaat van 25 km naar 60 km en de termijn van zes maanden waarop een baan als niet-passend wordt beschouwd, wordt verkort.*

*Houdt Actiris rekening met de voorwaarden van het begrip 'passende job' bij het analyseren van de werkaanbiedingen? Hoe gaat ze te werk?*

mois pendant lequel un emploi est considéré comme non convenable sera raccourci.

Au-delà de la nécessité de revoir cette notion d'emploi convenable au regard des nouvelles réalités économiques, sociales et familiales, je voudrais que vous m'informiez sur les éléments suivants :

Actiris réalise-t-il une étude d'évaluation de ses offres d'emploi par rapport à la notion d'emploi convenable et les différents critères qu'elle recouvre ?

Le cas échéant, de quelle manière ce travail est-il réalisé ?

**M. le président.-** La parole est à M. Cerexhe.

**M. Benoît Cerexhe, ministre.-** La notion d'emploi convenable vient effectivement d'être redéfinie dans le cadre de la sixième réforme de l'État. Comme vous le précisez dans votre question, les deux principales modifications sont les suivantes : premièrement, la distance entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu de travail ne doit désormais pas dépasser 60km.

Deuxièmement, le délai durant lequel un emploi est considéré comme "convenable" en fonction de certains critères sera réduit. Ainsi, un emploi sera réputé convenable s'il correspond à la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage, et à la profession habituelle ou à une profession apparentée pendant les trois premiers mois de chômage, si le travailleur n'a pas atteint l'âge de 30 ans ou s'il a un passé professionnel de moins de 5 ans, ou pendant les 5 premiers mois de chômage, si le travailleur ne satisfait pas la condition susmentionnée.

Le reste des critères qui définissent la notion d'emploi convenable reste inchangé.

Il va de soi qu'Actiris tient compte de cette notion d'emploi convenable. Les services d'Actiris qui sont chargés de la réception des offres d'emploi vérifient en amont toutes les offres qui rentrent avant de les diffuser, afin de s'assurer qu'elles respectent les dispositions légales et réglementaires en matière de paiement, de durée et de conditions de travail. Ils vérifient également

**De voorzitter.-** De heer Cerexhe heeft het woord.

**De heer Benoît Cerexhe, minister** *(in het Frans).*- Het begrip 'passende job' heeft inderdaad een nieuwe invulling gekregen. De afstand tot de werkplaats wordt vergroot en de termijn waarin een job als niet-passend wordt beschouwd, verkort. Daardoor zal een job als passend worden beschouwd als hij overeenstemt met het studieniveau, het huidige beroep of een gelijkaardig beroep, en dat in de eerste drie maanden van werkloosheid voor werknemers onder de dertig jaar of met een beroepservaring van minder dan vijf jaar, of in de eerste vijf maanden van werkloosheid voor werknemers die niet aan voormelde voorwaarden voldoen.

*De andere criteria van het begrip 'passende job' blijven ongewijzigd.*

*Actiris houdt uiteraard rekening met dat begrip en controleert of alle binnenkomende werkaanbiedingen de criteria inzake verloning, looptijd van het contract en arbeidsvoorwaarden respecteren en of ze niet discriminerend zijn.*

*De personen die de vacatures beheren, kunnen pas nagaan of een baan passend is, als de kandidaat bekend is. Alles hangt immers af van zijn specifieke situatie.*

*De personeelsleden van Actiris beschikken over de technische kennis om in te schatten of bepaalde criteria redelijk zijn om kandidaten of vacatures af te wijzen. Indien nodig nemen ze contact op met de*



qu'elles sont exemptes de tout élément à caractère discriminant et effectuent alors une première validation des offres en les incluant aux offres relayées par Actiris.

Une partie de la vérification relative à la notion d'emploi convenable ne peut être réalisée, ensuite, qu'en aval, une fois le candidat connu, puisque les critères de vérification sont liés à sa situation particulière.

Cette tâche de vérification fait partie intégrante des missions des gestionnaires d'offres. Ils disposent des connaissances techniques permettant d'apprécier chaque offre. En cas de doute à propos d'une information, les gestionnaires d'offres prennent contact avec l'employeur. Si nécessaire, une rencontre a lieu afin de clarifier l'offre et de valider sa présentation au candidat concerné.

Les services d'Actiris qui convoquent alors les chercheurs d'emploi afin de leur proposer des offres tiennent également compte de cette notion d'emploi convenable. Aucun refus d'offre d'emploi ne sera acté dans le dossier d'un chercheur d'emploi si l'offre proposée par Actiris ne peut être considérée comme convenable pour ce chercheur d'emploi.

Actiris tient compte de la situation individuelle de chaque chercheur d'emploi, puisque la transmission des données à l'ONEM par rapport à une offre d'emploi ne se fait que pour des offres remises à la suite d'un entretien individuel avec le chercheur d'emploi.

Enfin, les services d'Actiris qui s'occupent de l'accompagnement des chercheurs d'emploi leur attribuent une ou plusieurs profession(s) en parfaite adéquation avec la notion d'emploi convenable. Ainsi, aucune profession ne sera mentionnée dans le dossier d'un chercheur d'emploi si elle ne correspond pas à ses études, sa formation ou ses expériences antérieures.

**M. le président.**- La parole est à M. Pinxteren.

**M. Arnaud Pinxteren.**- Ces réponses sont de nature plutôt rassurante. J'espère dès lors qu'il n'y aura pas de mauvaises surprises. J'entends qu'Actiris est vigilant par rapport à cette notion d'emploi convenable et à son application, c'est

*werkgever om bijkomende inlichtingen in te winnen.*

*De diensten van Actiris die vacatures voorstellen aan werkzoekenden, houden rekening met het begrip 'passende job'. Als een vacature ongeschikt is, kan de kandidaat die afwijzen, zonder dat dit in zijn of haar dossier wordt genoteerd, en dus zonder dat de RVA daarvan ingelicht wordt.*

*Actiris registreert de werkzoekenden in beroeps categorieën waarvoor ze redelijkerwijs in aanmerking komen. Die categorieën stemmen overeen met hun opleiding en werkervaring.*

**De voorzitter.**- De heer Pinxteren heeft het woord.

**De heer Arnaud Pinxteren (in het Frans).**- *U stelt mij redelijk gerust. Het is goed dat Actiris aandacht heeft voor deze problematiek. Bij de Waalse arbeidsbemiddelingsdienst Forem kan de analyse van de profielen nog heel wat beter, maar*

positif. Certains cas un peu moins encourageants ont été identifiés au Forem où, visiblement, l'analyse des profils devra être améliorée, mais ce n'est évidemment pas de votre ressort.

- *L'incident est clos.*

#### **QUESTION ORALE DE M. EMMANUEL DE BOCK**

**À M. BENOÎT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE, DU COMMERCE EXTÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,**

**concernant "la participation du directeur de l'ABE à l'émission Starter".**

**M. le président.**- La parole est à M. De Bock.

**M. Emmanuel De Bock.**- La RTBF prépare une émission de télé-réalité baptisée "Starter" reposant sur le principe de la promotion de projets d'entreprises. Cette idée sympathique a été mise en oeuvre par le patron d'une petite société de production de télévision et par le directeur de l'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE).

Pour les initiateurs, l'idée est de "montrer que l'on peut y arriver avec un peu de méthode, dans ce climat conjoncturel délétère, sur le modèle des 'business angels'. Et l'on en est déjà au concret, puisque nos candidats sont maintenant entrés dans la phase de la confrontation de leurs produits au marché. Ils voient des clients potentiels dans leurs secteurs d'activité, et c'est très prometteur".

L'un d'eux poursuit en notant : "C'est de la télé-réalité, certes, mais c'est aussi une manière de montrer que l'entreprise qui a été mise sur pied de la même manière, peut fonctionner et croître".

Parmi les projets, on retrouve une microbrasserie liégeoise qui lance une nouvelle bière du cru, ou encore une fabrication de biscuits frais pour animaux.

Si je suis particulièrement convaincu que

*dat is uiteraard niet uw bevoegdheid.*

- *Het incident is gesloten.*

#### **MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER EMMANUEL DE BOCK**

**AAN DE HEER BENOÎT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, BUITENLANDSE HANDEL EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,**

**betreffende "de deelname van de directeur van het BAO aan de uitzending Starter".**

**De voorzitter.**- De heer De Bock heeft het woord.

**De heer Emmanuel De Bock** (*in het Frans*).- *De RTBF bereidt een nieuw programma voor, 'Starter' genaamd: het gaat om reality-tv die beginnende ondernemers promoot. Het idee komt van een productiehuis en van de directeur van het Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO).*

*De bedoeling is om aan te tonen dat mits een methodische aanpak een ondernemer wel degelijk slaagt. Kandidaten brengen hun producten op de markt en bezoeken potentiële klanten. Het oogt allemaal veelbelovend.*

*Een van de projecten toont ons een Luikse microbrouwerij die een nieuw bier op de markt brengt. Een andere ondernemer maakt koekjes voor huisdieren.*

*Ik heb vragen bij de deelname van topambtenaren aan een dergelijke uitzending, al ben ik ervan overtuigd dat ze bijdraagt tot een mentaliteitswijziging tegenover het ondernemerschap.*

*In het programma zouden de kandidaten verschillende coaches krijgen, die hen helpen hun onderneming in goede banen te leiden. De directeur van het BAO zal een van die coaches*

l'entreprenariat participe d'un changement de mentalités et que la presse et les médias participent de cette révolution des mentalités, je souhaite toutefois vous entendre sur la participation de membres du personnel de la Région bruxelloise, de directeurs d'administrations publiques ou parapubliques.

Dans le cas qui nous occupe en l'occurrence, on a annoncé que l'émission Starter aura plusieurs coachs chargés d'aider les candidats sélectionnés à réaliser leur entreprise. Le directeur de l'ABE sera l'un de ces coachs, lui qui est également l'un des créateurs de l'émission.

Est-ce compatible avec un certain devoir de réserve dont doivent parfois faire preuve les membres d'une administration ? Nous ne parlons pas ici d'un jury d'examen. Si une émission sur les chômeurs était produite à l'avenir, nous serions sans doute étonnés de voir Grégor Chapelle en tant que membre du jury qui devrait sélectionner ceux qui vont ou non travailler.

*(Remarques de M. Cerexhe)*

Je crois qu'il ne faut pas tomber dans ce genre de travers. J'aimerais donc savoir quelles sont les règles en la matière. Une autorisation d'exercer une autre activité doit-elle toujours faire l'objet d'une demande auprès d'un supérieur hiérarchique ?

Je souhaite que le ministre de tutelle me dise si cet investissement fait partie intégrante de la fonction du directeur ou s'il est accessoire, voire personnel ; s'il est rémunéré ou exercé à titre gratuit ; enfin et surtout, si sa participation n'est pas chronophage par rapport à la mission essentielle de direction de l'ABE.

Loin de moi l'idée de susciter une polémique, je voudrais juste obtenir un cadre explicatif qui nous permettrait d'en savoir un plus.

**M. le président.**- La parole est à M. Cerexhe.

**M. Benoît Cerexhe, ministre.**- Pour rappel, la forme juridique de l'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE) est celle d'une asbl. Les règles de réserve de la fonction publique ne s'appliquent donc pas à cette agence.

*zijn.*

*Zou de administratie niet van enige terughoudendheid moeten getuigen? Het zou ons toch verwonderen als de heer Chapelle in een tv-uitzending over werkzoekenden zou beslissen wie gaat werken en wie niet.*

*(Opmerkingen van de heer Cerexhe)*

*Welke regels zijn in dit geval van toepassing? Moet een ambtenaar, om een andere job te mogen uitoefenen, daarvoor altijd de toestemming vragen van zijn of haar hiërarchische meerderen?*

*Kan de voogdijminister me vertellen of het tv-optreden van de directeur van het BAO kadert in zijn functie of dat het om een persoonlijk initiatief gaat? Doet hij dat gratis of wordt hij ervoor betaald? Hoeveel tijd besteedt hij eraan? Brengt die activiteit zijn hoofdopdracht niet in het gedrang?*

*Ik wil geen polemieek op gang brengen, ik wil alleen maar om opheldering vragen.*

**De voorzitter.**- De heer Cerexhe heeft het woord.

**De heer Benoît Cerexhe, minister** *(in het Frans).*- *Het Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO) is een vzw. Dat betekent dat de regels inzake terughoudendheid voor het openbaar ambt hier niet van toepassing zijn.*

Ce type de matière est réglé par le règlement de travail de l'ABE. En l'occurrence, celui-ci n'interdit pas aux membres de son personnel d'exercer des activités complémentaires sous le statut d'indépendant, ce qui serait contraire à la loi, par ailleurs. Ledit règlement de travail prévoit une déclaration d'activité exercée à titre complémentaire, que le directeur opérationnel de l'ABE a faite lorsqu'il a été engagé comme salarié par Technopol, dont est issue l'ABE. L'investissement du directeur opérationnel dans cette émission relève donc de cette activité à titre complémentaire et sa rémunération - si rémunération il y a eu - ne relève nullement de ma tutelle.

En outre, il n'y a pas de rapport contractuel entre l'ABE et l'émission. Le directeur opérationnel de l'ABE a conçu cette émission au-delà des heures prestées pour l'ABE. Par conséquent, l'ABE n'a dû faire face à aucun coût en échange de la visibilité dans l'émission, mais recueille par contre - comme vous aurez pu vous en rendre compte - une belle publicité dans les médias.

Il s'agit de savoir jusqu'où l'on peut développer ce type d'activité complémentaire et quel est l'aspect positif pour l'institution, pour la Région et pour le développement de l'entrepreneur. Au niveau régional, je pense que cette émission représente une intéressante mise en valeur du métier de l'ABE et de l'utilité d'être accompagné dans la création d'une entreprise.

Hier, lors d'une conférence de presse, l'Union des classes moyennes (UCM) a rappelé l'importance pour une entreprise d'être accompagnée dans les premiers mois et les premières années de sa création car dans cette perspective, le taux de réussite est beaucoup plus important.

Cette émission peut aussi être vue comme une reconnaissance de la qualité de notre accompagnement public des entrepreneurs mais aussi de la qualité de nos dirigeants d'institutions publiques. À ce titre, le travail d'aide aux entreprises de plusieurs autres institutions bruxelloises a pu aussi être mis en exergue. C'est le cas de la Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB) avec la mise en valeur du bâtiment Lavoisier, ou de l'accompagnement à l'exportation de Bruxelles

*Het arbeidsreglement van het BAO verbiedt een zelfstandige activiteit in bijberoep niet, maar ze moet wel worden bekendgemaakt. De directeur heeft trouwens een verklaring van activiteit in bijberoep gedaan toen hij in loondienst ging werken bij Technopol, waaruit het BAO is ontstaan. Hij neemt dus deel aan de uitzending in het kader van zijn zelfstandige activiteit bij het BAO. Een eventuele vergoeding daarvoor valt niet onder mijn bevoegdheid.*

*Het BAO sloot geen contract af voor de uitzending. De directeur werkte er na zijn uren aan mee. Het agentschap maakte er geen kosten voor, maar krijgt wel aandacht in de media.*

*De vraag is hoe sterk een bijkomende activiteit mag worden uitgebouwd en welk voordeel de instelling, het gewest en de beginnende ondernemer erbij hebben. De uitzending zet de activiteiten van het BAO en het nut van begeleiding bij de oprichting van een bedrijf in elk geval mooi in de kijker.*

*Gisteren benadrukte de Union des classes moyennes (UCM) tijdens een persconferentie nogmaals dat een goede begeleiding de slaagkansen van een beginnend bedrijf aanzienlijk verhoogt.*

*We kunnen de uitzending zien als een erkenning van de kwaliteit van onze begeleiding en van de bekwaamheid van de beheerders van onze openbare instellingen. Ook de initiatieven van andere Brusselse instellingen werden belicht, zoals de herwaardering van het Lavoisiergebouw door de GOMB of de steun aan exporterende bedrijven door BIE.*

*Ik verzeker u, mijnheer De Bock, dat de uitzending niet tijdens de kantooruren is opgenomen. De directeur was trouwens niet bij alle proeven en coachingsessies aanwezig, omdat zijn agenda dat niet toeliet.*

Invest & Export (BIE).

Enfin, rassurez-vous M. De Bock, l'ABE n'a pas été pénalisée ou "chronophagée" par le tournage de cette émission qui s'est majoritairement déroulée à Bruxelles. Si vous regardez l'émission, vous constaterez que son directeur opérationnel n'est pas présent à chacune des épreuves ou des séances de coaching, et ce justement parce que son agenda lié à sa charge ne le lui permettait pas.

- *L'incident est clos.*

- *Het incident is gesloten.*