

# CONSEIL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

---

SESSION ORDINAIRE 2000-2001

23 MAI 2001

---

## PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS

**relative aux discriminations  
à l'embauche**

---

### RAPPORT

fait au nom de la Commission des Affaires  
économiques, chargée de la Politique  
économique, de l'Energie, de la Politique  
de l'Emploi et de la Recherche scientifique

par Mmes Anne-Françoise THEUNISSEN  
et Sfia BOUARFA (F)

---

Ont participé aux travaux de la commission :

1. *Membres effectifs* : Mmes Françoise Bertieaux, Danielle Caron, M. Serge de Patoul, Mmes Isabelle Gelas, Françoise Schepmans, MM. Philippe Smits, Alain Daems, Mmes Evelyne Huytebroeck, Anne-Françoise Theunissens, Sfia Bouarfa, M. Mohamed Daïf, Mme Isabelle Emmery.
2. *Membres suppléants* : M. Mostafa Ouezekhti, Mme Geneviève Meunier, MM. Mohamed Azzouzi, Mahfoudh Romdhani, Denis Grimberghs, Michel Lemaire, Jos Van Assche, Walter Vandenbosche.
3. *Autres membres* : Mme Magda De Galan, MM. Jan Béghin, Jean-Pierre Cornelissen, Mme Fatiha Saïdi, M. Michel Mook, Mme Brigitte Grouwels, M. Albert Mahieu.

# BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE RAAD

---

GEWONE ZITTING 2000-2001

23 MEI 2001

---

## VOORSTEL VAN AANBEVELINGEN

**betreffende discriminaties  
bij de aanwerving**

---

### VERSLAG

uitgebracht namens de Commissie voor  
de Economische Zaken, belast met het  
Economisch beleid, de Energie, het  
Werkgelegenheidsbeleid en het  
Wetenschappelijk Onderzoek

door mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN  
en mevrouw Sfia BOUARFA (F)

---

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

1. *Vaste leden* : Mevr. Françoise Bertieaux, mevr. Danielle Caron, de heer Serge de Patoul, mevr. Isabelle Gelas, mevr. Françoise Schepmans, de heren Philippe Smits, Alain Daems, mevr. Evelyne Huytebroeck, mevr. Anne-Françoise Theunissens, mevr. Sfia Bouarfa, de heer Mohamed Daïf, mevr. Isabelle Emmery.
2. *Plaatsvervangers* : de heer Mostafa Ouezekhti, mevr. Geneviève Meunier, de heren Mohamed Azzouzi, Mahfoudh Romdhani, Denis Grimberghs, Michel Lemaire, Jos Van Assche, Walter Vandenbosche.
3. *Andere leden* : Mevr. Magda De Galan, de heren Jan Béghin, Jean-Pierre Cornelissen, mevr. Fatiha Saïdi, de heer Michel Mook, mevr. Brigitte Grouwels, de heer Albert Mahieu.

**Table des matières**

I.	Introduction et ordre des travaux .....	3
II.	Auditions.....	3
II.1.1.	Audition de M. Courthéoux.....	3
II.1.2.	Échange de vues.....	5
II.1.3.	Audition de Mme De Rop .....	11
II.1.4.	Échange de vues.....	13
II.2.1.	Audition de M. Ferrant .....	16
II.2.2.	Audition de M. Piersoel.....	17
II.2.3.	Audition de M. Vandenabeele .....	18
II.2.4.	Audition de M. Michel .....	21
II.2.5.	Échange de vues au sujet de ces quatre auditions .....	22
II.3.1.	Audition de Mme Smeesters.....	28
II.3.2.	Audition de M. Van de Voorde.....	38
II.3.3.	Échange de vues au sujet de ces deux auditions .....	41
II.4.1.	Audition de M. Cornil .....	51
II.4.2.	Échange de vues.....	54
III.	Proposition de recommandations .....	58
III.1.	Préambule .....	58
III.2.	Rapport oral de la sous-commission à la commission .....	58
III.3.	Projet de texte proposé par la sous- commission .....	62
III.4.	Discussion générale .....	65
III.5.	Discussion et vote des considérants et des recommandations .....	65
III.6.	Vote sur l'ensemble.....	90
IV.	Lecture et approbation du rapport .....	90
V.	Texte adopté par la commission.....	91
VI.	Amendements .....	95
VII.	Annexes .....	105
VII.1.	Compte-rendu de l'interpellation de Mme Julie de Grootte (cf. chapitre I)...	105
VII.2.	Tableau comparatif de l'effectif de la STIB (cf. audition sous II.1.3.).....	111
VII.3.	Références législatives citées en sous- commission.....	113

**Inhoudstafel**

I.	Inleiding en regeling van de werkzaamheden...	3
II.	Hoorzittingen .....	3
II.1.1.	Hoorzitting met de heer Courthéoux ...	3
II.1.2.	Gedachtewisseling.....	5
II.1.3.	Hoorzitting met mevrouw De Rop .....	11
II.1.4.	Gedachtewisseling.....	13
II.2.1.	Hoorzitting met de heer Ferrant .....	16
II.2.2.	Hoorzitting met de heer Piersoel .....	17
II.2.3.	Hoorzitting met de heer Vandenabeele	18
II.2.4.	Hoorzitting met de heer Michel.....	21
II.2.5.	Gedachtewisseling over die vier hoorzittingen.....	22
II.3.1.	Hoorzitting met mevrouw Smeesters ..	28
II.3.2.	Hoorzitting met de heer Van de Voorde	38
II.3.3.	Gedachtewisseling over de twee hoorzittingen.....	41
II.4.1.	Hoorzitting met de heer Cornil.....	51
II.4.2.	Gedachtewisseling.....	54
III.	Voorstel van aanbevelingen .....	58
III.1.	Inleiding .....	58
III.2.	Mondeling verslag van de subcommissie aan de commissie.....	58
III.3.	Ontwerp van tekst voorgesteld door de subcommissie.....	62
III.4.	Algemene bespreking .....	65
III.5.	Bespreking en stemming over de consideransen en de aanbevelingen .....	65
III.6.	Stemming over het geheel.....	90
IV.	Lezing en goedkeuring van het verslag .....	90
V.	Tekst aangenomen door de commissie .....	91
VI.	Amendementen .....	95
VII.	Bijlagen .....	105
VII.1.	Verslag van de interpellatie van me- vrouw Julie de Grootte (cf. hoofdstuk I)	105
VII.2.	Vergelijkende tabel van het personeel van de MIVB (cf. hoorzitting onder II.1.3.).....	111
VII.3.	Wetgevende referenties vermeld in de subcommissie .....	113

## I. Introduction et ordre des travaux

Suite à l'interpellation développée par Mme Julie de Grootte (publiée dans le Bulletin des Interpellations et des Questions n° 31 daté du 29 mars 2000), les membres de la commission ont décidé, à la demande du groupe ECOLO, de procéder à une série d'auditions pour compléter leur information sur ce thème et arrêté une liste de personnalités. Pour la facilité, le compte-rendu de cette interpellation est repris en annexe au présent rapport.

## II. Auditions

### II.1.1. Audition de M. Eddy Courthéoux, directeur général de l'ORBEM, coordonnateur du Pacte Territorial pour l'Emploi

M. Eddy Courthéoux rappelle tout d'abord que la discrimination à l'embauche a longtemps été un sujet tabou. Ce n'est qu'en 1992 que l'ORBEM a pu créer une cellule spécialisée, Le Service de guidance, chargée d'accueillir spécialement les jeunes demandeurs d'emploi issus de l'immigration ou « connaissant des problèmes comparables ».

Il rappelle également qu'il y a « discrimination à l'embauche » lorsque le choix d'engager un travailleur s'opère sur des critères extérieurs à la fonction, et que cela peut se manifester à toutes les étapes du processus de recrutement.

M. Eddy Courthéoux déclare également qu'il y a une augmentation des impressions de discrimination à l'embauche, surtout depuis que l'ORBEM a installé des antennes décentralisées, précisément parce que ces antennes ont été installées dans des quartiers dits « défavorisés ».

En ce qui concerne l'ORBEM proprement dit, cet organisme emploie aujourd'hui plus de 15 % de personnes issues de l'immigration. Ce chiffre a été calculé sur base d'une lecture des noms du listing du personnel ce qui, M. Eddy Courthéoux le souligne et le reconnaît, est une mauvaise source mais il n'y en a actuellement pas d'autre.

L'ORBEM travaille aussi avec le Centre pour l'Égalité des Chances, parce que beaucoup de personnes, même des spécialistes des « ressources humaines » méconnaissent ou ignorent les problèmes de la discrimination à l'embauche.

Et M. Eddy Courthéoux d'insister sur le fait que la discrimination à l'embauche n'est jamais directe. Elle est beaucoup plus insidieuse, plus indirecte, et donc beaucoup plus difficile à reconnaître et à montrer. A titre d'exemple, il cite l'adjonction à l'offre d'emploi de critères extérieurs à la fonction comme la connaissance des langues, qui a

## I. Inleiding en regeling van de werkzaamheden

Na de interpellatie van mevrouw Julie De Grootte (cfr. Bulletin van Interpellaties en Vragen nr. 31 van 29 maart 2000, waarvan het verslag gemakshalve als bijlage bij dit verslag is gevoegd), hebben de leden van de commissie op verzoek van de ECOLO-fractie beslist om een reeks hoorzittingen te houden meer informatie over dit onderwerp in te winnen en hebben zij een lijst opgesteld van personen die zij willen horen.

## II. Hoorzittingen

### II.1.1. Hoorzitting met de heer Eddy Courthéoux, directeur-generaal van de BGDA, coördinator van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid

De heer Eddy Courthéoux herinnert er in de eerste plaats aan dat discriminatie bij aanwerving lange tijd een taboe-onderwerp was en dat de BGDA pas in 1992 een gespecialiseerde dienst, de begeleidingsdienst, heeft opgericht die in het bijzonder jonge werkzoekende migranten of jonge werkzoekende met vergelijkbare problemen moet opvangen.

De spreker herinnert er tevens aan dat er sprake is van discriminatie bij aanwerving als er bij de keuze om een werknemer in dienst te nemen criteria worden gehanteerd die niets met de baan zelf te maken hebben en dat dit in elke fase van het aanwervingproces tot uiting kan komen.

De heer Eddy Courthéoux zegt ook nog dat het aantal gevallen waarin men de indruk heeft dat er gediscrimineerd wordt bij aanwerving toeneemt, vooral sedert de BGDA bijkantoren heeft geopend en precies omdat deze in de zogenaamde achtergestelde wijken zijn gelegen.

De BGDA zelf heeft vandaag meer dan 15 % immigranten in dienst, zoals blijkt uit de lijst met de namen van de personeelsleden. De heer Eddy Courthéoux wijst er echter op en geeft toe dat die lijst een slechte bron is, maar zegt dat er op dit ogenblik geen andere is.

De BGDA werkt ook samen met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen omdat velen, zelfs deskundigen inzake « human resources » onvoldoende of geen weet hebben van de problemen inzake discriminatie bij aanwerving.

De heer Eddy Courthéoux wijst erop dat er bij aanwerving nooit rechtstreeks gediscrimineerd wordt. De discriminatie gebeurt veel subtieler en indirecter. Het is dus moeilijker vast te stellen en aan te tonen. De spreker neemt als voorbeeld die werkaanbiedingen waarin criteria staan die niets met het werk zelf te maken hebben, zoals de ver-

pour effet d'exclure de fait une partie de la population, ou l'utilisation de procédures discriminatoires comme des tests de recrutement, qui ne sont pas « libres de culture », et donc faussent le résultat obtenu.

Pour réagir contre cette situation, une « note au personnel » de l'ORBEM a été diffusée déjà en juin 1996 au sujet de la manière de traiter des offres d'emploi discriminatoires. Outre un rappel de la législation existante et une définition de la discrimination, cette note fournit une procédure très détaillée sur la manière de traiter de telles offres d'emploi.

Il est intéressant de citer ici la définition donnée dans cette note de la discrimination, et qui se lit comme suit :

*« On entend par « discrimination » en matière d'emploi, toute distinction, exclusion, restriction ou préférence, ayant pour but ou pour effet d'empêcher, de compromettre ou de limiter l'accès à un emploi dans des conditions d'égalité pour une personne, en raison de son sexe, de sa couleur, de sa race, de son origine, de sa nationalité ou de ses opinions.*

*L'employeur n'a pas à justifier son choix. Il n'est bien entendu pas obligé d'engager une personne d'une qualité déterminée. Mais son choix ne peut se baser que sur des critères fonctionnels liés au poste de travail. ».*

La récente étude de l'Organisation Internationale du Travail et son volet « Approche de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère », dirigée par le professeur Nayer (qui sera auditionné ultérieurement) a eu, selon M. Eddy Courthéoux, et parmi d'autres mérites, le mérite de sortir le problème du ghetto dans lequel il était. A présent, on peut en parler et en discuter.

M. Eddy Courthéoux rappelle ensuite le principe du Pacte Territorial pour l'Emploi, qui consiste à regrouper un maximum d'acteurs pour promouvoir l'emploi. Plusieurs axes d'actions sont prévus dans ce pacte. Le sixième et dernier axe est précisément la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Plusieurs actions sont prévues ou déjà réalisées dans le cadre de cet axe.

Tout d'abord une sensibilisation des entreprises à la discrimination à l'embauche, pour leur expliquer ce que c'est, comment elle peut être générée surtout évitée, et quels en sont ses effets pernicieux. Dans ce cadre, quatre séminaires ont déjà été organisés et ont réuni environ 50 entreprises au total. Un de ces séminaires a réuni des entreprises du secteur Fabrimétal (dont un représentant sera auditionné ultérieurement) et un autre, par exemple, des entreprises du secteur du transport. M. Eddy Courthéoux relève en pas-

eiste talenkennis, waardoor een deel van de bevolking *de facto* uitgesloten wordt; daarnaast zijn er discriminerende procedures zoals wervingexamens, die cultuur gebonden zijn en de uitslag dus vervalsen.

Om daartegen in te gaan, is er bij de BGDA in juni 1996 een « nota aan het personeel » rondgedeeld over de manier waarop discriminerende werkaanbiedingen moeten worden behandeld. Daarin wordt de bestaande wetgeving in herinnering gebracht en wordt het begrip discriminatie omschreven. Tevens wordt uitvoerig omschreven hoe dergelijke werkaanbiedingen moeten worden behandeld.

De spreker leest voor hoe het begrip discriminatie in die nota wordt gedefinieerd :

*« Onder « discriminatie » inzake tewerkstelling wordt verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur, die tot doel of als gevolg heeft, of kan hebben, dat de toegang tot een dienstbetrekking op voet van gelijkheid belet aan een persoon, o.w.v. zijn geslacht, zijn huidskleur, zijn ras, zijn afstamming, afkomst, nationaliteit of zijn opinies.*

*De werkgever dient zijn keuze niet te rechtvaardigen. Hij wordt natuurlijk niet verplicht om een persoon met een bepaalde eigenschap aan te werven. Zijn keuze mag echter alleen maar berusten op functionele criteria in overeenstemming met de arbeidsplaats. ».*

Een van de verdiensten van de jongste studie van de Internationale Arbeidsorganisatie en van het hoofdstuk over de aanpak van discriminatie bij de toegang tot de werkgelegenheid in België wegens buitenlandse oorsprong, dat onder leiding van professor Nayer (die later zal worden gehoord) is uitgevoerd, is volgens de heer Eddy Courthéoux, dat ze het probleem uit zijn isolement halen. Vandaag kan men erover praten en discussiëren.

De heer Eddy Courthéoux herinnert daarna aan het beginsel waarop het Territoriale Pact voor de Werkgelegenheid berust. Het gaat erom zoveel mogelijk actoren bijeen te brengen om de werkgelegenheid te bevorderen. In dit Pact worden een aantal krachtlijnen vastgesteld. De zesde en laatste krachtlijn houden uitgerekend verband met de strijd tegen discriminatie bij aanwerving.

In het kader van die krachtlijn zijn verschillende acties gepland of al uitgevoerd.

In de eerste plaats worden de bedrijven bewust gemaakt van het probleem van de discriminatie bij aanwerving. Er wordt hun uitgelegd waar het over gaat, hoe discriminatie kan ontstaan en vooral hoe ze kan worden vermeden en wat de schadelijke gevolgen ervan zijn. In dit verband zijn tot op heden al vier seminars georganiseerd waaraan in totaal ongeveer 50 bedrijven hebben deelgenomen. Een van die seminars was bedoeld voor de bedrijven die bij Fabrimetal zijn aangesloten (waarvan later een vertegen-

sant que ces séminaires ont montré que l'on pouvait aujourd'hui discuter « calmement » du thème de la discrimination à l'embauche. Comme suivi de ces séminaires, une grande Table Ronde sera organisée le 20 juin 2000, en vue de sensibiliser le public et la presse. Elle réunira notamment le professeur Nayer, les syndicats et le patronat.

Lors de cette Table Ronde sera aussi présentée une autre étude que celle de l'Organisation International du Travail, à savoir une étude qui vient d'être réalisée par le professeur Martens de la Katholieke Universiteit Leuven, et qui s'attache notamment à comparer le sort des allochtones, des Belges, des Belges d'origine étrangère et des étrangers.

A l'occasion de cette Table Ronde, un « cahier » spécial sur ce thème sera publié par l'Observatoire du Marché de l'Emploi et des Qualifications.

Il précise que ce cahier sera envoyé aux députés dès sa publication.

Enfin, l'ORBEM prépare une « mallette pédagogique » destinée aux intermédiaires du recrutement, comme par exemple les agences d'intérim et les sociétés de recrutement. Cette mallette visera à sensibiliser ces intermédiaires, à leur apprendre à mettre en évidence une discrimination que l'on « sent » beaucoup plus souvent qu'on ne peut la mettre en évidence directement. Elle expliquera aussi, entre autres, comment faire une analyse de fonction objective et comment discuter de certains critères avec l'employeur.

L'ORBEM va aussi réviser et relancer des programmes de formation en veillant à éliminer les carences ou défauts qui auraient pu être constatés dans ces programmes.

### II.1.2. Echange de vues

Mme Fatiha Saïdi note que l'on se centre beaucoup sur les discriminations ethniques, mais il ne faut pas oublier les discriminations dont sont victimes les femmes et les handicapés. En outre, elle soulève le problème du port du foulard dans les écoles et par les femmes musulmanes.

Elle désirerait savoir si l'ORBEM mène, pour ces différents problèmes, une politique spécifique.

M. Eddy Courthéoux, sur le point du port du foulard, répond qu'à l'ORBEM, les fonctionnaires en contact avec le public ne peuvent pas porter le foulard. Cette attitude se justifie par le fait que le service public doit rester garant d'une neutralité absolue. Cette interdiction s'étend aussi, ajoute-t-il, à tout signe extérieur manifestant ou représen-

woordiger zal worden gehoord); een ander was bijvoorbeeld bedoeld voor de bedrijven uit de transportsector. De heer Eddy Courthéoux wijst er terloops op dat tijdens deze seminars is gebleken dat er vandaag « rustig » over discriminatie bij aanwerving kan worden gesproken. De seminars hebben ertoe geleid dat er op 20 juni 2000 een rondetafelconferentie wordt georganiseerd om de kwestie onder de aandacht te brengen van het publiek en de pers. Hieraan zullen professor Nayer, de vakbonden en de werkgevers deelnemen.

Tijdens die rondetafelconferentie zal nog een andere studie dan die van de Internationale Arbeidsorganisatie worden voorgesteld, te weten een recente studie van professor Martens van de Katholieke Universiteit Leuven, waarin het lot van de allochtonen, de Belgen, de Belgen van buitenlandse oorsprong en de vreemdelingen wordt vergeleken.

Na afloop van die rondetafelconferentie zal er een bijzonder « cahier » worden opgesteld over het onderwerp, dat door het Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties zal worden gepubliceerd.

De spreker zegt dat de volksvertegenwoordigers dit « cahier » zullen ontvangen zodra het verschijnt.

Hij wijst er ook nog op dat de BGDA een « voorlichtingspakket » voorbereidt bestemd voor de arbeidsbemiddelaars, zoals bijvoorbeeld de uitzendbureaus en de selectiebureaus. Dit « pakket » is bedoeld om deze tussenpersonen bewust te maken, om hun te leren wijzen op discriminaties die men vaak wel « aanvoelt » maar niet onmiddellijk kan aantonen. Daarin zal ook worden uitgelegd hoe men een objectieve functieanalyse kan maken en hoe men over sommige criteria met de werkgever kan discussiëren.

De BGDA zal een aantal opleidingprogramma herzien en heropstarten en ervoor zorgen dat de mogelijke leemten of gebreken worden weggewerkt.

### II.1.2. Gedachtewisseling

Mevrouw Fatiha Saïdi stelt vast dat men veel aandacht schenkt aan etnische discriminatie maar zegt dat ook vrouwen en gehandicapten gediscrimineerd worden. Ze wijst bovendien op het probleem van het dragen van de hoofddoek in de scholen en door de moslimvrouwen.

Ze wil weten of de BGDA voor deze verschillende problemen specifieke maatregelen neemt.

De heer Eddy Courthéoux antwoordt in verband met de hoofddoek dat het personeel van de BGDA dat in contact komt met het publiek geen hoofddoek mag dragen. De openbare diensten moeten immers volledig neutraal zijn. Hij voegt eraan toe dat zo'n verbod ook geldt voor enig ander uiterlijk teken waarmee uiting wordt gegeven aan

tatif d'une idéologie particulière ou d'une religion. Cette interdiction n'existe pas lorsque ces fonctionnaires ne sont pas en contact avec le public.

Par contre, M. Eddy Courthéoux souligne qu'une demandeuse d'emploi qui se présente en portant le foulard est bien évidemment reçue sans aucune restriction ni remarque.

Mme Isabelle Emmery déclare que, dans sa commune, il existe encore des « freins » dans l'administration communale et dans la police, et elle pense qu'il en existe également encore au niveau des administrations et organismes fédéraux.

Elle souhaiterait savoir si les recommandations faites par la coordination du Pacte Territorial pour l'Emploi ont été écoutées et si le secteur public sera présent à la Table Ronde annoncée.

Mme Sfia Bouarfa estime qu'il faut étendre la discrimination à l'embauche aux femmes et surtout aux femmes issues de l'immigration. Elle demande si l'on mène une politique spécifique pour ces femmes-là.

Elle fait également remarquer qu'à diplôme égal, les personnes issues de l'immigration ne reçoivent le plus souvent ni le même travail ni le même salaire.

Elle s'insurge également contre certains tests de recrutement ou l'on demande aussi bien la religion que le lieu de naissance, l'orientation sexuelle ou l'état de santé.

Enfin, Mme Sfia Bouarfa est d'avis que le secteur public doit donner l'exemple dans la lutte contre la discrimination à l'embauche. Elle salue les efforts faits par l'ORBEM pour atteindre ce pourcentage de 15 % annoncé par M. Eddy Courthéoux mais elle trouve que ce n'est pas encore assez.

M. Eddy Courthéoux répond, en ce qui concerne les services publics, que l'ORBEM, dans le cadre de ses partenariats, travaille notamment à préparer des jeunes demandeurs d'emploi issus de l'immigration aux examens de recrutement de l'École de Police et de la Gendarmerie. Mais il relève qu'un des freins est les procédures de sélection, tant de la Police que de la Gendarmerie, sont trop calquées sur la population belge.

Au sujet du pourcentage de 15 %, M. Eddy Courthéoux admet que, dans l'absolu, il peut paraître peu élevé si on le met en regard du pourcentage total de la population bruxelloise issue de l'immigration, et qui est de l'ordre de 28 %. Cela étant dit, il faut prendre en compte que les emplois à l'ORBEM, pour plus des deux tiers, requièrent des exigences supérieures à l'enseignement moyen supérieur.

Enfin, M. Eddy Courthéoux estime parfaitement fondée la remarque de Mme Sfia Bouarfa à propos des femmes,

een bepaalde ideologie of godsdienst. Dit verbod geldt niet wanneer die ambtenaren niet in contact staan met het publiek.

De heer Eddy Courthéoux wijst er daarentegen op dat een vrouw die zich voor een baan aanbiedt en die een hoofddoek draagt uiteraard zonder enige beperking of opmerking wordt ontvangen.

Mevrouw Isabelle Emmery zegt dat er in haar gemeente in dat opzicht nog « problemen » zijn bij de gemeentelijke diensten en bij de politie. Ze denkt dat dit ook bij de federale diensten of instellingen nog het geval is.

Ze vraagt of er met de aanbevelingen van de coördinatietcommissie van het Territoriale Pact voor de Werkgelegenheid rekening is gehouden en of de openbare sector aan de rondetafelconferentie zal deelnemen.

Volgens mevrouw Sfia Bouarfa moet discriminatie bij aanwerving ook worden uitgebreid tot de vrouwen en vooral tot de migrantenvrouwen. Ze vraagt of er voor die vrouwen een specifiek beleid wordt gevoerd.

Ze wijst er ook op dat immigranten ook al hebben ze hetzelfde diploma vaak ander werk krijgen en niet hetzelfde loon krijgen.

Ze stelt ook sommige aanwervingsexamens aan de kaak waar men evenzeer vraagt naar de godsdienstige overtuiging als naar de geboorteplaats, de seksuele geaardheid of de gezondheidstoestand.

Ten slotte vindt mevrouw Sfia Bouarfa dat de overheidssector het voorbeeld moet geven in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. Ze is ingenomen met de inspanningen van de BGDA om de door de heer Eddy Courthéoux voorgezette 15 % te halen, hoewel ze dit nog niet voldoende vindt.

De heer Eddy Courthéoux antwoordt, wat de openbare diensten betreft, dat de BGDA in het kader van zijn partnerschapsovereenkomst jonge werkzoekende immigranten voorbereidt op de wervingsexamens van de Politie- en Rijkswachtschool. Hij wijst er echter op dat de selectieprocedures een van de hinderpalen zijn, zowel bij de Politie als bij de Rijkswacht, omdat ze te veel toegespitst zijn op de Belgische bevolking.

De heer Eddy Courthéoux geeft toe dat 15 % migrantenpersoneel in absolute cijfers weinig lijkt in vergelijking met het totale percentage immigranten in de Brusselse bevolking, te weten 28 %. Er moet echter rekening mee worden gehouden dat voor meer dan twee derde van de betrekkingen in de BGDA de vereisten hoger liggen dan een diploma hoger middelbaar onderwijs.

De heer Eddy Courthéoux vindt de opmerking van mevrouw Sfia Bouarfa over de vrouwen volkomen terecht.

mais il signale que les femmes issues de l'immigration trouvent néanmoins plus facilement un emploi que les hommes issus de l'immigration.

Mme Sfia Bouarfa reconnaît l'exactitude de cette information mais ajoute aussi que, très souvent, des immigrés dûment diplômés se retrouvent à des emplois subalternes qui sont loin de correspondre à leurs qualifications.

M. Mostafa Ouezekhti demande de plus amples précisions quant aux séminaires qui ont été organisés. Combien de sociétés ont été invitées, combien sont réellement venues, est-ce que ce sont les vrais décideurs qui sont venus ?

M. Eddy Courthéoux répond que sur environ 60 entreprises invitées, près de 50 entreprises différentes sont venues, ce qui représente environ 120 personnes.

A propos de la STIB et d'autres secteurs comme celui des taxis, le député voudrait savoir quelle politique proactive est menée pour convaincre les employeurs.

Par ailleurs, il demande ce que fait l'ORBEM quand il « sent » une discrimination à l'embauche potentielle. Il rappelle à cet égard que les chiffres du chômage continuent à augmenter dans notre Région.

M. Mostafa Ouezekhti demande s'il existe des cours pour inciter les demandeurs d'emploi issus de l'immigration à s'inscrire au SELOR (l'ancien SPR – Secrétariat Permanent de Recrutement). M. Eddy Courthéoux répond par la négative.

Enfin, il fait remarquer que beaucoup de ces jeunes issus de l'immigration sont belges, de nationalité belge, et que donc les discriminations se fondent sur l'origine, voire sur « le charnel ».

Mme Anne-Françoise Theunissen remarque que si les discriminations à l'embauche sont visibles quant elles concernent des personnes d'origine ethnique différente, elles existent encore, indépendamment de l'origine, sur le plan sexuel. Elle a noté que les offres d'emploi consultables sur le site Internet de l'ORBEM sont encore fort sexuées, malgré l'article 5 de la loi du 4 août 1978. Il faut donc porter également son attention sur cette forme de discrimination.

Par ailleurs, elle souhaiterait savoir si les personnes-relais en contact avec les demandeurs d'emploi concernés bénéficient d'une formation récurrente sur tous ces aspects de la discrimination à l'embauche et si cette formation comprend aussi une formation à la multiculturalité. Elle signale le colloque qui sera prochainement organisé par le CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle) et Bruxelles-Formation.

Quant au Pacte Territorial pour l'Emploi, la députée estime que c'est, par exemple, un outil de réflexion, d'ana-

Hij attendeert er echter op dat de migrantenvrouwen niet-temin makkelijker werk vinden dan de migrantenmannen.

Mevrouw Sfia Bouarfa bevestigt dat maar voegt eraan toe dat goed geschoolde immigranten dikwijls lagere banen krijgen, die niet met hun diploma overeenkomen.

De heer Mostafa Ouezekhti vraagt meer uitleg over de seminaries die zijn georganiseerd. Hoeveel bedrijven zijn er uitgenodigd ? Hoeveel zijn er gekomen ? Is de directie gekomen ?

De heer Eddy Courthéoux zegt dat er 60 bedrijven zijn uitgenodigd, dat er bijna 50 gekomen zijn, wat neerkomt op ongeveer 120 personen.

In verband met de MIVB en andere sectoren, zoals die van de taxi's, wenst de volksvertegenwoordiger te weten welk proactief beleid er wordt gevoerd om de werkgevers te overtuigen.

Hij wenst ook te weten wat de BGDA doet als men « aanvoelt » dat er eventueel wordt gediscrimineerd bij aanwerving. Hij herinnert er in dit verband aan dat de werkloosheidscijfers in ons Gewest blijven stijgen.

De heer Mostafa Ouezekhti vraagt of er cursussen bestaan die de werkzoekende immigranten ertoe moeten aanzetten zich in te schrijven bij het SELOR (vroegere Vast Wervingssecretariaat). De heer Eddy Courthéoux ontkent dat.

Hij wijst erop dat vele migrantenjongeren Belg zijn, de Belgische nationaliteit hebben en dat discriminaties dus gebaseerd zijn op oorsprong, zelfs op het uiterlijk voorkomen.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen zegt dat discriminatie bij aanwerving duidelijk is als het gaat over personen van een andere etnische oorsprong, maar dat die ook nog bestaat, los van de herkomst, op het vlak van het geslacht. Zij heeft vastgesteld dat in de werkaanbiedingen op de Internet-site van de BGDA nog altijd sterk een onderscheid wordt gemaakt tussen man en vrouw, ondanks artikel 5 van de wet van 4 augustus 1978. Men moet de aandacht dus ook op dat soort van discriminatie vestigen.

Ze wenst voorts nog te weten of de personen die in contact staan met de betrokken werkzoekenden geregeld bijgeschoold worden in verband met alle aspecten van de discriminatie bij aanwerving en of er tijdens die bijscholing ook aandacht wordt geschonken aan de kennis van de andere culturen. Ze wijst op het colloquium dat het CBAI (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle) en Bruxelles-Formation binnenkort zullen organiseren.

Voorts vindt de volksvertegenwoordiger dat het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid bijvoorbeeld als uit-

lyse et de mise en pratique des recommandations qui y ont été élaborées. Elle espère que cet outil sera maintenu et que l'on pourra obtenir des bilans de son action.

M. Mahfoudh Romdhani revient sur la question des psychologues et des tests de recrutement. Il estime qu'il faut attirer l'attention de tous les organismes même publics qui pratiquent des tests de recrutement, sur le problème soulevé par M. Eddy Courthéoux, car ces tests ne sont souvent basés que sur la bêtise humaine.

M. Eddy Courthéoux reconnaît qu'il y a là une information, une sensibilisation à développer à l'égard des psychologues. Mais il rappelle que les procédures mêmes sont handicapantes et parfois discriminantes.

M. Michel Lemaire pense également que le problème des tests de recrutement est fondamental. Il faut savoir ce qui se fait réellement, le vécu de ces tests.

Il souhaiterait aussi pouvoir disposer de chiffres plus précis concernant les demandeurs d'emploi et une ventilation en différentes catégories.

Il regrette par ailleurs de n'avoir pas été autorisé à participer aux séminaires évoqués plus haut.

M. Eddy Courthéoux répond à ce sujet que l'ORBEM a volontairement refusé, notamment journalistes et hommes politiques, afin de faciliter les débats avec les seules entreprises.

Quant à savoir qui, ce sont les véritables décideurs qui sont venus, comme l'a évoqué M. Mostafa Ouezekhti, M. Eddy Courthéoux pense qu'il est difficile de savoir qui est le véritable décideur dans chaque entreprise : c'est très variable.

M. Alain Daems revient aux chiffres du personnel d'origine étrangère cités par M. Eddy Courthéoux. Il demande si ce chiffre incorpore les « européens du Sud de l'Europe » car il y a beaucoup de différence entre, par exemple, un ressortissant d'origine espagnole et un ressortissant d'origine nord-africain ou africaine.

Par ailleurs, le député estime qu'à Bruxelles, le véritable problème est la situation des personnes, surtout des hommes, de la 2ème et de la 3ème génération, et parmi ceux-ci essentiellement les personnes d'origine marocaine et turque.

La loi favorise aujourd'hui la naturalisation : on devient donc Belge mais on garde son origine ethnique et les discriminations continuent.

M. Eddy Courthéoux, revenant aux chiffres du personnel de l'ORBEM tels qu'il les a cités et présentés, précise

gangspunt kan dienen om zich te bezinnen over de aanbevelingen, die te bestuderen en toe te passen. Ze hoopt dat dit instrument zal behouden blijven en dat er een balans zal worden opgemaakt van de maatregelen.

De heer Mahfoudh Romdhani komt terug op de kwestie van de psychologen en de aanwervingsexamens. Hij vindt dat men de aandacht van alle instellingen, zelfs van de overheidsinstellingen, die wervingsexamens organiseren moet vestigen op het probleem dat de heer Eddy Courthéoux heeft aangekaart omdat er vaak idiote vragen gesteld worden.

De heer Eddy Courthéoux geeft toe dat de psychologen op dat vlak moeten worden geïnformeerd en bewust gemaakt moeten worden. Hij herinnert er echter aan dat de procedures zelf soms discriminaties in de hand werken.

Ook de heer Michel Lemaire vindt dat het probleem van de wervingsexamens van fundamenteel belang is. Men moet weten hoe de deelnemers die examens ervaren.

Hij zou ook graag beschikken over preciezere cijfers betreffende de werkzoekenden en een opsplitsing in verschillende categorieën.

Hij betreurt voorts dat hij de voormelde seminaries niet heeft mogen bijwonen.

De heer Eddy Courthéoux zegt dat de BGDA met opzet journalisten en politici geweerd heeft om de debatten met de bedrijven wat vlotter te laten verlopen.

Op de vraag van de heer Mostafa Ouezekhti, of de topmensen gekomen zijn, antwoordt hij dat het moeilijk is te weten wie het in elk bedrijf voor het zeggen heeft : er zijn verschillen.

De heer Alain Daems komt terug op de door de heer Eddy Courthéoux vermelde cijfers betreffende het personeel van buitenlandse oorsprong. Hij vraagt of daarin ook de « Europeanen uit het zuiden van Europa » zijn meegeteld aangezien er een groot verschil is tussen bijvoorbeeld een onderdaan van Spaanse oorsprong en een onderdaan van Noord-Afrikaanse of Afrikaanse oorsprong.

Volgens de volksvertegenwoordiger is het echte probleem in Brussel de toestand van de mensen, vooral van de mannen van de 2e en 3e generatie en onder hen vooral van de personen van Marokkaanse en Turkse oorsprong.

De wet vergemakkelijkt vandaag de neutralisatie : men wordt dus makkelijker Belg maar men behoudt zijn etnische oorsprong en de discriminatie blijft bestaan.

De heer Eddy Courthéoux komt terug op de door hem aangehaalde cijfers van het personeel van de BGDA en pre-



que sur 604 personnes, 90 sont « d'origine étrangère » sur base du nom mais que la majorité de ces 90 personnes sont presque toutes de nationalité belge. Elles sont en majorité d'origine maghrébine (Maroc) mais aussi algérienne et turque.

M. Alain Daems est d'avis que l'ORBEM a une attitude trop défensive et pas assez proactive. Il évoque à cet égard l'exemple, aux Pays-Bas, d'une agence de placement qui s'est spécialisée avec succès dans le multiculturel.

M. Eddy Courthéoux répond que l'ORBEM mène déjà différentes politiques proactives, notamment par les discussions et rencontres avec les entreprises, qu'il a déjà évoquées.

En outre, précise-t-il, l'ORBEM développe une grande diversité d'actions adaptées aux différents types de demandeurs d'emploi, notamment vis-à-vis de la majorité des demandeurs d'emploi qui ne disposent que d'un diplôme de l'enseignement moyen inférieur et chez qui, parfois, d'autres handicaps (langue, origine ethnique, sexe, etc.) viennent se superposer à ce handicap de base.

L'ORBEM pratique aussi une approche multiculturelle en matière de proactivité, aide aussi les gens qui ont déjà un travail (on peut s'inscrire à l'ORBEM sans être chômeur) et qui cherchent un meilleur emploi.

Enfin, M. Alain Daems propose que l'on mette en place des actions de tutorat pour demandeurs d'emploi comme il en existe à la Mission Locale d'Ixelles.

M. Jean-Pierre Cornelissen explique à la commission deux cas réels qu'il connaît : le premier concerne une personne licenciée en droit UCL + ULB, qui n'a pu trouver d'emploi que comme professeur de religion islamique. Il en conclut que la véritable qualification des demandeurs d'emploi est loin d'être toujours retenue. Le second concerne une jeune fille, portant le foulard, et qui cherche – en vain – depuis trois ans un emploi. Il en conclut ici qu'il reste encore bien des résistances dans l'opinion profonde du public.

M. Jos Van Assche juge très conséquente l'attitude adoptée par l'ORBEM pour ce qui concerne les fonctionnaires en contact avec le public. Il demande à M. Eddy Courthéoux si l'ORBEM recherche les discriminations à l'embauche que l'on « sent » (sans pouvoir les prouver, comme on l'a dit) et si l'ORBEM signale ces cas au Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme.

M. Eddy Courthéoux répond que l'ORBEM n'en fait pas une obligation systématique pour ses agents mais que les agents de l'ORBEM, comme tout fonctionnaire, sont tenus de dénoncer les faits contraires à la loi dont ils ont

ciseert dat er van de 604 personeelsleden 90 van « buitenlandse oorsprong » zijn te oordelen naar de naam maar dat de meesten onder hen de Belgische nationaliteit hebben. Het betreft in hoofdzaak personen van Maghrebijnse oorsprong (Marokkanen), maar er zijn ook Algerijnen en Turken.

Volgens de heer Alain Daems stelt de BGDA zich te defensief en niet voldoende proactief op. Hij verwijst in dit verband naar Nederland, waar een bemiddelingskantoor zich met succes gespecialiseerd heeft in werkzoekende met verschillende culturele achtergrond.

De heer Eddy Courthéoux zegt dat de BGDA al op verschillende vlakken een proactief beleid voert, onder meer via de gesprekken en de ontmoetingen met de bedrijven, waarover hij het al heeft gehad.

Hij preciseert voorts dat de BGDA voor een waaier van activiteiten zorgt die toegesneden zijn op verschillende soorten werkzoekenden, onder meer voor de meeste werkzoekenden die slechts een diploma hebben van het lager middelbaar onderwijs en die soms ook met andere handicaps af te rekenen hebben (talenkennis, etnische oorsprong, geslacht, ...).

De BGDA heeft ook een multiculturele aanpak en gaat proactief te werk, helpt ook degenen die al werk hebben (men kan zich bij de BGDA inschrijven ook al is men niet werkloos) en die een betere baan zoeken.

De heer Alain Daems stelt voor dat men voor een persoonlijke begeleiding van de werkzoekenden zorgt, zoals het geval is bij de « *Mission locale* » van Elsene.

De heer Jean-Pierre Cornelissen zet twee gevallen uiteen die hij persoonlijk kent. In het eerste geval ging het om een licentiate in de rechten (UCL en ULB), die enkel werk kon vinden als lerares islamitische godsdienst. Hij besluit daaruit dat zeker niet altijd rekening gehouden wordt met de echte opleiding van de werkzoekende. In het tweede geval gaat het om een meisje dat de hoofddoek draagt en dat reeds drie jaar werk zoekt. Hij besluit daaruit dat er nog veel weerstand bestaat bij de bevolking.

De heer Jos Van Assche vindt dat de BGDA zeer consequent is in haar richtlijnen aan zijn personeelsleden met betrekking tot de contacten met de bevolking. Hij vraagt aan de heer Eddy Courthéoux of de BGDA zoekt naar de discriminatie bij de aanwerving die men « aanvoelt » (maar niet kan bewijzen, zoals reeds gezegd) en of de BGDA deze gevallen meldt aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

De heer Eddy Courthéoux antwoordt dat de BGDA zijn personeelsleden daar niet systematisch toe verplicht, maar dat zij zoals alle andere ambtenaren verplicht zijn de strafbare feiten te melden waarvan zij kennis hebben uit hoofde

connaissance dans l'exercice de leurs missions, et que dans certains cas, l'ORBEM lui-même porte plainte.

Enfin, revenant au problème de la connaissance des langues qui peut servir de moyen de discrimination, le député se demande si l'ORBEM serait prêt à abandonner l'exigence de la connaissance du Néerlandais, alors qu'il s'agit de la langue de la majorité de la population belge et qu'elle est demandée par une majorité d'entreprises.

M. Mohamed Daïf pense qu'il faudrait d'abord regarder ce qui se passe chez nous, dans tous les services publics, qu'ils soient régionaux ou communautaires, sans oublier les cabinets ministériels et les groupes politiques.

Il rappelle aussi que l'on se plaint aujourd'hui du manque de professeurs mais que par ailleurs, il n'est pas rare de trouver des ingénieurs ou des diplômés qui sont obligés de se contenter de « petits boulots » sans rapport avec leurs qualifications. Il demande ce que fait l'ORBEM pour pallier cette situation.

Enfin, M. Mohamed Daïf évoque la nouvelle tendance de « l'immigration sélective » comme on a l'annoncé par exemple pour le recrutement d'informaticiens en Allemagne. Il est d'avis que cette tendance constituerait une nouvelle forme de discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes de la 2<sup>e</sup> et de la 3<sup>e</sup> génération, si, par hasard, pareille immigration sélective devait être pratiquée chez nous aussi.

Mme Isabelle Gelas évoque le thème de la sous-qualification que l'on attribue à certains demandeurs d'emploi par rapport aux offres. Elle se demande cependant si certaines offres ne sont pas surévaluées par rapport aux qualifications réellement nécessaires. Elle demande si l'ORBEM a déjà constaté de telles situations et comment l'ORBEM réagit dans de tels cas.

M. Eddy Courthéoux répond que l'ORBEM a déjà constaté de tels cas et renvoie à une étude récente de l'Observatoire de l'Emploi. Il ajoute qu'à ce moment, ses services négocient avec les entreprises pour diminuer les prétentions des employeurs et trouver un juste équilibre entre les exigences de la fonction et les justes qualifications qui peuvent être demandées.

Revenant aux discriminations basées sur l'origine ethnique, M. Eddy Courthéoux rappelle que l'expérience de l'ORBEM montre que, lorsqu'il y a un bon accompagnement, les freins, les craintes et la peur de l'inconnu disparaissent. Mais il faut pour cela mener des politiques de proximité et d'accompagnement.

M. Mostafa Ouezekhti se demande pourquoi les discriminations à l'embauche sont plus importantes à Bruxelles qu'ailleurs.

van hun ambt. In bepaalde gevallen dient de BGDA zelf klacht in.

De volksvertegenwoordiger komt terug op de talenkennis die als middel van discriminatie gebruikt kan worden. Hij vraagt zich af of de BGDA bereid zou zijn de vereiste van de kennis van het Nederlands op te geven, hoewel deze taal door de meerderheid van de Belgische bevolking gesproken wordt en de meeste bedrijven de kennis van deze taal vereisen.

De heer Mohamed Daïf vindt dat men eerst moet kijken naar wat bij ons gebeurt in alle openbare diensten van het Gewest en de Gemeenschapscommissies, in de ministeriële kabinetten en de politieke fracties.

Hij herinnert eraan dat er geklaagd wordt over het leraarentekort, maar dat men ook ingenieurs of gediplomeerden vindt die zich tevreden moeten stellen met nepjobs die niets met hun opleiding te maken hebben. Hij vraagt wat de BGDA aan dit probleem doet.

De heer Mohamed Daïf heeft het nog over de « selectieve immigratie », zoals gebeurt bij de aanwerving van informatici in Duitsland. Hij meent dat deze tendens, indien die bij ons ook gevolgd zou worden, een nieuwe vorm van discriminatie bij de aanwerving zou betekenen, ten aanzien van de jongeren van de tweede en de derde generatie.

Mevrouw Isabelle Gelas brengt het probleem ter sprake van de te lage scholing die sommige werkzoekenden voor bepaalde werkaanbiedingen zouden hebben. Zij vraagt zich af of in bepaalde werkaanbiedingen geen te hoge eisen gesteld worden voor wat het werk eigenlijk inhoudt. Zij vraagt of de BGDA reeds dergelijke toestanden vastgesteld heeft en wat hij daaraan doet.

De heer Eddy Courthéoux antwoordt dat de BGDA reeds dergelijke gevallen vastgesteld heeft en verwijst naar een recent onderzoek van het observatiecentrum voor werkgelegenheid. Hij voegt eraan toe dat zijn diensten gesprekken voeren met de bedrijven om de eisen van de werkgever te verminderen en een beter evenwicht te vinden tussen de vereisten van de job en de opleiding die aan de kandidaten gevraagd wordt.

De spreker komt terug op de discriminations op grond van de etnische oorsprong en herinnert eraan dat uit de ervaring van de BGDA blijkt dat een goede begeleiding de remmingen en de vrees voor het onbekende kan wegnemen. Daartoe moet echter op het terrein voor de nodige begeleiding gezorgd worden.

De heer Mostafa Ouezekhti vraagt waarom de discriminatie bij de aanwerving in Brussel groter is dan elders.

M. Eddy Courthéoux conteste ce que vient d'avancer le député : il affirme que c'est en Région Flamande que l'on constate le plus de discriminations à l'embauche.

M. Mostafa Ouezekhti demande également combien de personnes moins valides sont employées par l'ORBEM.

M. Eddy Courthéoux répond qu'il ne dispose pas ici et maintenant de chiffres précis mais que l'ORBEM emploie plusieurs personnes moins valides se déplaçant en chaise roulante. Il ajoute que vis-à-vis de cette catégorie de demandeurs d'emploi (moins valides), l'ORBEM mène également une politique proactive adaptée. (Note : postérieurement à son audition, M. Eddy Courthéoux a communiqué qu'il y a aujourd'hui quatre personnes moins valides reconnues qui travaillent à l'ORBEM)

### **II.1.3. Audition de Mme Eliane De Rop, Inspecteur en chef Personnel à la Société des Transports Intercommunaux Bruxellois (STIB)**

Les statuts de la STIB datent de 1953; ils s'appuient sur le règlement d'exploitation de la société exploitante précédente : la S.A. Tramways Bruxellois; ils prévoient que la société engagera du personnel de nationalité belge, ayant au maximum 35 ans.

Dans un premier temps ces critères ont pu être respectés; en 1957 dès le traité de Rome, des candidats membres des pays de la CEE ont été recrutés en tant qu'agents temporaires.

L'année 1958, année de l'Expo de Bruxelles, a nécessité un grand nombre d'engagements et de ce fait, le personnel déjà en service a suffi à assurer l'ensemble des services durant les 3 années suivantes.

Lorsqu'en 1961, de nouveaux engagements ont été nécessaires, la Belgique vivait une période de plein emploi et les règles de recrutement de base ont dû être modifiées pour le personnel ouvrier, afin que les effectifs nécessaires soient atteints :

- en 1961 l'âge de recrutement des ouvriers est passé de 35 à 38 ans;
- en 1962 il a été porté à 40 ans, puis à 50 ans, mais cette dernière condition concernait des conducteurs temporaires seulement;
- en juillet 1962 le recrutement de receveuses temporaires entre 21 et 50 ans a été décidé et également le recrutement de personnel étranger temporaire dans les services techniques;
- le 1<sup>er</sup> janvier 1964 la STIB a commencé à recruter des conducteurs-receveurs étrangers (hors CEE);

De heer Eddy Courthéoux is het daar niet mee eens. In Vlaanderen wordt het vaakst discriminatie bij de aanwerving vastgesteld.

De heer Mostafa Ouezekhti vraagt ook hoeveel mindervaliden door de BGDA tewerkgesteld worden.

De heer Eddy Courthéoux antwoordt dat hij hier niet over exacte cijfers beschikt, maar de BGDA heeft verscheidene rolstoelgebruikers in dienst. Hij voegt eraan toe dat de BGDA ten aanzien van deze categorie werkzoekenden (mindervaliden) een aangepast proactief beleid voert. (Noot: na zijn hoorzitting heeft de heer Eddy Courthéoux meegedeeld dat er thans vier erkende gehandicapten in de BGDA werken).

### **II.1.3. Hoorzitting met mevrouw Eliane De Rop, hoofdinspecteur personeel bij de Maatschappij voor Intercommunaal vervoer te Brussel (MIVB)**

De statuten van de MIVB dateren van 1953 en zijn gesteund op het exploitatiereglement van de vorige uitbater, nl. de SA Tramways Bruxellois. Dit reglement voorzag de aanwerving van personeel van Belgische nationaliteit van maximum 35 jaar oud.

In den beginne konden deze criteria nageleefd worden. Vanaf 1957 en het in voege treden van het Verdrag van Rome werden kandidaat-leden uit de EEG-landen aangeworven als tijdelijk personeel.

In 1958, het jaar van de Wereldtentoonstelling in Brussel, veroorzaakte een groot aantal aanwervingen en hierdoor kan het reeds aangeworven personeel gedurende de drie opeenvolgende jaren instaan voor de totaliteit van de aangeboden diensten.

Wanneer in 1961 nieuwe aanwervingen noodzakelijk bleken, beleefde België een periode van hoogconjunctuur en dienden de basisregels voor aanwerving van arbeiders herzien te worden teneinde de nodige personeelssterkte te kunnen bereiken :

- in 1961 is de limietleeftijd voor aanwerving van arbeiders van 35 naar 38 jaar opgeschoven;
- in 1962 werd deze limiet op 40 jaar gebracht en nadien op 50 jaar, dit laatste evenwel alleen voor tijdelijke bestuurders;
- in juli 1962 werd beslist tot de aanwerving van tijdelijke ontvangsters tussen 21 en 50 jaar en tot de tijdelijke aanwerving van vreemdelingen in de technische diensten;
- op 1 april 1964 startte de MIVB de aanwerving van vreemdelingen (buiten de EEG) als bestuurders-ontvangers;

- en mai 1965 des femmes ont été admises comme conductrices-receveuses;
- en octobre 1969 les agents venant d'un pays de la CEE ont vu leur statut aligné sur le statut des agents belges.

Pour en revenir à l'engagement du personnel étranger (hors CEE) et à la manière de réaliser ce recrutement, il faut donc se reporter en l'année 1964. A l'époque comme actuellement, les examens et tests d'embauche étaient les mêmes que pour les autochtones; il n'y avait pas, alors, d'examen de seconde langue.

A l'époque, il était assez facile d'obtenir des permis de travail pour les nouveaux arrivants et les problèmes se plaçaient au niveau des changements de secteurs : quelqu'un qui avait commencé par travailler dans la métallurgie ou les charbonnages, devait y rester plusieurs années avant de pouvoir changer d'activité.

L'obtention des permis de travail est devenue plus difficile au fil du temps : il fallait souvent aller en appel concernant les demandes refusées.

En 1970, il n'a plus été possible d'obtenir un permis de travail pour un nouvel immigré (touriste) résidant en Belgique. Dans la mesure où il était impossible de faire les formalités par correspondance (poste à responsabilités – sélection médicale légale, ...) les candidats étaient obligés de venir passer les examens d'embauche sous le statut de touriste et ensuite de quitter le pays.

Pour les futurs engagés, la demande de permis de travail était introduite (sur base de leur domicile à l'étranger) et lorsque le permis était délivré – après plusieurs mois – celui-ci était envoyé au candidat qui pouvait dès lors entrer légalement comme travailleur en Belgique.

La STIB a été une des dernières sociétés à obtenir de nouveaux permis de travail pour le personnel non spécialisé. Elle a participé à l'effort de régularisation de la situation de nombreux travailleurs migrants, effort entrepris au niveau national avant la mise en œuvre des nouvelles dispositions légales visant à limiter l'immigration aux regroupements familiaux.

Le 1<sup>er</sup> novembre 1974, il n'a plus été possible de recruter du personnel n'ayant pas encore obtenu un premier permis de travail.

On a dû se limiter dès lors à recruter :

- des personnes en règle de permis de travail,
- des personnes pouvant prétendre à un permis A,

- in mei 1965 werden er vrouwen toegelaten als bestuurders-ontvangers;
- in oktober 1969 werd het statuut van de personeelsleden uit een EEG-land gelijk gesteld met het statuut van de Belgische personeelsleden.

Om terug te komen op de aanwerving van vreemdelingen (buiten de EEG) en op de manier waarop deze aanwerving werd gerealiseerd, moeten wij teruggaan tot in 1964. Toendertijd, zoals trouwens nog altijd, waren de aanwervingsproeven en -test dezelfde als voor de autochtonen en bestond er geen tweedetaalexamen.

Het was toen ook vrij gemakkelijk voor de nieuw aangekomenen om een werkvergunning te bemachtigen en de problemen verplaatsten zich eerder naar het niveau van de verandering van sector: iemand die begon in de metaalnijverheid of de steenkoolmijnen diende daar verschillende jaren te blijven alvorens van activiteit te kunnen veranderen.

In de loop der jaren is het moeilijker geworden om een arbeidsvergunning te bekomen : men diende soms dikwijls in beroep te gaan betreffende de geweigerde aanvragen.

In 1970, werd het onmogelijk om een arbeidsvergunning te bekomen voor een nieuwe immigrant (toerist) die in België verbleef. Wanneer het onmogelijk bleek om de formaliteiten per briefwisseling af te handelen (verantwoordelijkheidsbanen – wettelijke medische selectie, ...) zagen de kandidaten zich verplicht het aanwervingsexamen af te leggen onder het statuut van toerist en vervolgens het land te verlaten.

Voor latere aanwervingen werd de arbeidsaanvraag ingediend op basis van de verblijfplaats in het buitenland en werd de vergunning, na ettelijke maanden, afgeleverd op het thuisadres van de kandidaat die van dan af wettelijk België als arbeider kon binnenkomen.

De MIVB was een van de laatste maatschappijen die nieuwe arbeidsvergunningen kreeg voor niet gespecialiseerd personeel. Zij heeft er zich dan ook voor ingezet om de situatie van de talrijke migrantenarbeiders te helpen regulariseren, ook op nationaal niveau alvorens er ook maar sprake was van de nieuwe wettelijke schikkingen om de immigratie in familiaal groepsverband te beperken.

Vanaf 1 november 1974, kon er geen personeel meer aangeworven worden zonder arbeidsvergunning.

Men diende zich bijgevolg te beperken tot het aanwerven van :

- personen in regel met de arbeidsvergunning,
- personen die een A-vergunning konden voorleggen,

- époux ou épouse belge ou C.E.E. travaillant en Belgique ou possédant un permis de travail illimité du type A,
- des réfugiés politiques reconnus.

La STIB engage encore actuellement des personnes de nationalité étrangère mais elles font partie d'une famille établie en Belgique (enfant, époux, épouse) ou ont un statut de réfugié; d'autre part de plus en plus de personnes d'origine étrangère ont acquis la nationalité belge.

La recherche des personnes réellement d'origine étrangère ou la recherche de l'origine ethnique ne peut donc se faire que sur le nom.

En ce qui concerne les nationalités non belges, il y a essentiellement des ressortissants marocains, qui étaient 760 en 1980 mais qui ne sont plus que 270 en 2000, principalement parce qu'une grande partie d'entre eux a acquis la nationalité belge.

On notera enfin que le nombre de personnes d'origine étrangère au Conseil d'entreprise et au Comité de Sécurité et d'Hygiène s'est notablement accru. En 1971, il y avait un représentant d'origine étrangère dans chacun de ces deux organes; en 1995 (date du dernier renouvellement), 9 au Conseil d'entreprise et 8 au CSH. Il sera intéressant de voir les chiffres qui seront issus des élections sociales en cours.

On se référera aussi au tableau chiffré qui figure en annexe au présent rapport.

#### II.1.4. Echange de vues

M. Mostafa Ouezekhti demande des chiffres plus précis en matière de type d'emplois occupés (conducteurs, ouvriers d'entretien ou d'atelier, employés, cadres, etc.).

M. Mohamed Daïf souhaiterait pour sa part connaître le nombre de femmes occupant un emploi de cadre. Par ailleurs, il croit savoir que dans le personnel employé et le personnel de cadre, il n'y aurait pratiquement aucune personne d'origine étrangère.

Il fait également remarquer que l'information relative aux examens de recrutement organisés par la STIB passe mal et n'est pas ou trop peu diffusée dans certains publics d'origine étrangère. Il n'est donc pas possible de préparer suffisamment ce public.

M. Alain Daems voudrait en savoir plus sur les problèmes qui surgiraient encore à la STIB, ainsi que les mécanismes d'ouverture ou les « freins » qui existeraient.

- Belgische of EEG-echtgeno(o)t(e) werkzaam in België of in het bezit van een onbeperkte arbeidsvergunning van het type (A),
- erkende politieke vluchtelingen.

Momenteel werft de MIVB nog personen (kinderen, echtgeno(o)t(en) aan met een buitenlandse nationaliteit die evenwel deel uitmaken van een familie die in België gevestigd is of in het bezit zijn van een vluchtelingenstatuut. Anderzijds is het zo dat meer en meer vreemdelingen de Belgische nationaliteit bekomen hebben.

Het zoekwerk naar personen die werkelijk van buitenlandse oorsprong zijn of naar de etnische oorsprong, is dus niet mogelijk enkel aan de hand van de naam.

Onder de niet-Belgische nationaliteiten vindt men vooral Marokkanen, die met 760 waren in 1980 en met 270 zijn in 2000. Dit aantal is verminderd omdat een groot deel van hen de Belgische nationaliteit verworven hebben.

Men stelt ook vast dat het aantal personen van buitenlandse oorsprong in de bedrijfsraad en in het comité voor veiligheid en hygiëne sterk toegenomen is. In 1971 was er een vertegenwoordiger van buitenlandse oorsprong in elk orgaan; in 1995 (datum van de jongste vernieuwing), waren er 9 in de bedrijfsraad en 8 in het comité voor veiligheid en hygiëne. De resultaten van de sociale verkiezingen die nu georganiseerd worden, zullen interessant zijn.

De spreker verwijst ook naar het overzicht van de cijfers als bijlage bij het verslag.

#### II.1.4. Gedachtewisseling

De heer Mostafa Ouezekhti vraagt meer precieze cijfers over het soort ingenomen arbeidsplaatsen (bestuurders, arbeiders voor het onderhoud of in het atelier, bedienden, kaderpersoneel, ...).

De heer Mohamed Daïf zou willen weten hoeveel vrouwen kaderlid zijn. Hij meent ook te weten dat onder het personeel en onder de kaderleden bijna geen enkel persoon van buitenlandse oorsprong tewerkgesteld is.

Hij wijst er ook op dat de informatie over de aanwervingsexamens van de MIVB bepaalde bevolkingsgroepen van buitenlandse oorsprong weinig of niet bereikt. Die kunnen dus niet voldoende voorbereid worden.

De heer Alain Daems zou meer willen weten over de problemen die nog bij de MIVB zouden kunnen rijzen, over de geboden kansen en de eventuele barrières.

Mme Sfia Bouarfa salue l'action de la STIB. Elle rappelle toutefois que dans les années 60-70, les étrangers se voyant attribuer les postes que les Belges ne voulaient plus. Pourtant, beaucoup de ces étrangers disposaient d'un bon niveau d'études (beaucoup de Marocains possédaient le Baccalauréat marocain), un niveau supérieur parfois à celui de certains belges engagés, eux, à des fonctions supérieures. Elle demande ce qu'il en est aujourd'hui et ce que sont devenus, du point de vue de leur carrière, tous ces étrangers recrutés durant ces années-là.

M. Jos Van Assche, tout en reconnaissant que la STIB possède un bon Service Social, remarque que beaucoup de gens ont aujourd'hui des problèmes sociaux et/ou financiers. Il demande si la STIB a constaté des différences entre allochtones et autochtones dans les « recours », les demandes adressées au Service Social.

Mme Eliane De Rop rappelle que les catégories de personnel ne doivent pas être confondues avec la hiérarchie. La STIB distingue en gros trois catégories : le personnel ouvrier roulant et non-roulant, les employés, le personnel de direction.

Le créneau du personnel de conduite est le seul pour lequel la STIB recrute quasiment en permanence, en raison d'un grand turnover. On compte environ 300 recrutements par an dans ce secteur.

Par contre, en raison du plan de restructuration qui a été imposé à la STIB, il n'y a plus eu pratiquement aucun recrutement dans les créneaux employés et personnel de direction depuis 1985. Les ouvriers non roulant techniciens sont remplacés selon le système « un pour un » et les employés partant sont remplacés en cas de stricte nécessité.

En ce qui concerne la place des femmes, Mme Eliane De Rop précise que celles-ci occupent environ 10 % des postes de direction. Elle ne possède pas ici les chiffres du personnel féminin dans le personnel de cadre en général mais elle peut d'ores et déjà avancer que le personnel de cadre compte beaucoup de femmes.

Elle rappelle aussi que les emplois à la STIB comportent de sérieuses contraintes d'horaire. Cela fait que les travailleurs choisissent généralement d'habiter non loin de leur lieu de travail et donc que la STIB recrute essentiellement à Bruxelles.

Par ailleurs, elle admet que les recrutements des années 60-70 étaient effectivement motivés surtout par des besoins économiques et pas tellement par une volonté d'intégration.

En ce qui concerne la promotion des personnes engagées durant ces années, une série d'entre elles sont passées du statut de personnel de conduite à celui de personnel de dépôt ou de contrôleur, ce qui, dans les deux cas, les a fait passer dans le statut d'employé.

Mevrouw Sfia Bouarfa staat positief tegenover de initiatieven van de MIVB. Zij herinnert er wel aan dat in de jaren '60 en '70 de vreemdelingen de jobs kregen die de Belgen niet meer wilden. Toch hadden veel van die vreemdelingen een degelijk onderwijsniveau (tal van Marokkanen hadden het Marokkaanse baccalaureaat), een hoger niveau dan sommige Belgen die hogere functies bekleedden. Zij vraagt hoe de situatie vandaag geëvolueerd is en hoe de carrière van die mensen sindsdien verlopen is.

De heer Jos Van Assche geeft toe dat de MIVB een goede sociale dienst heeft, maar wijst erop dat veel mensen vandaag sociale en/of financiële problemen hebben. Hij vraagt of de MIVB verschillen ziet tussen de aanvragen van de allochtonen en die van de autochtonen bij de sociale dienst.

Mevrouw Eliane De Rop herinnert eraan dat de personeelscategorieën niet verward mogen worden met de hiërarchie. De MIVB onderscheidt grosso modo drie categorieën : het rijdend en het niet rijdend personeel, de bedienden en de directie.

Enkel voor de categorie van het rijdend personeel werft de MIVB bijna op permanente basis aan, omdat er een sterke turnover is. In deze categorie worden ongeveer 300 aanwervingen per jaar gedaan.

Als gevolg van het herstructureringsplan dat aan de MIVB opgelegd is, is er sinds 1985 bijna geen enkele aanwerving bij de bedienden en de directie meer gebeurd. De technici worden vervangen volgens het systeem « een voor een » en een bediende die weggaat wordt pas vervangen als dit strikt noodzakelijk is.

Mevrouw Eliane De Rop wijst erop dat de vrouwen 10 % van de directiefuncties bekleeden. Zij beschikt hier niet over de cijfers voor het vrouwelijk personeel in de formatie, maar zij kan wel zeggen dat het kaderpersoneel heel wat vrouwen telt.

Zij herinnert er tevens aan dat het personeel bij de MIVB gebonden is aan strikte uurregelingen. Dat maakt dat het personeel in het algemeen verkiest om in de buurt van het werk te wonen en dat de MIVB eerder in Brussel personeel aanwerft.

Zij zegt voorts dat de aanwervingen tijdens de jaren '60 en '70 vooral aan economische noden tegemoet kwamen en minder te maken hadden met een integratiebeleid.

In verband met de bevordering van het personeel dat toen aangeworven is, zegt de spreker dat een aantal van de rijdende personeelsleden naar het depot overgegaan zijn of controleur geworden zijn. In beide gevallen vallen zij nu onder het bediendestatuut.

Mais Mme Eliane De Rop rappelle aussi que les règlements internes de la STIB prévoient encore toujours l'obligation de la nationalité belge pour accéder à une fonction d'employé, sans oublier la législation linguistique.

Elle précise enfin qu'elle ne dispose pas de statistiques ou d'informations autres que celles basées sur la nationalité déclarée.

A propos du Service Social, Mme Eliane De Rop précise que l'équipe d'assistants sociaux de la STIB est disponible en permanence pour tous et pour tous les types de problèmes, qu'ils soient professionnels ou privés.

M. Alain Daems rappelle son intervention et demande quels sont les mécanismes qui ouvrent ou qui ferment l'état d'esprit et le recrutement.

Mme Eliane De Rop admet que des choses pourraient encore être améliorées dans le domaine des règlements et des statuts de la STIB. Elle rappelle aussi l'augmentation croissante de la représentation des personnes d'origine étrangère dans les organes sociaux de concertation.

M. Mostafa Ouezekhti revient sur le critère de nationalité belge pour l'accès à une fonction d'employé et en demande les raisons.

Mme Eliane De Rop répond que ce critère se trouve toujours dans les « vieux statuts », toujours applicables aujourd'hui et précise que certains employés possèdent un mandat limité de police judiciaire (avec obligation de posséder la nationalité belge).

M. Mostafa Ouezekhti en conclut qu'il existe donc une discrimination à l'égard du personnel employé, qu'elle est d'ailleurs attaquable et qu'elle devrait être modifiée rapidement. Le maintien de telles dispositions ne pourrait se comprendre, puisque la loi est encore telle, que pour les fonctions comportant un mandat de police judiciaire.

Mme Eliane De Rop admet cette remarque et ajoute que les « statuts » prévoient encore aussi, toujours pour les employés, une limite d'âge de recrutement fixée à 35 ans.

M. Mostafa Ouezekhti demande que les députés puissent recevoir copie de ces « statuts » ou Règlements. Mme Eliane De Rop répond qu'il n'existerait pas de texte coordonné complet.

M. Alain Daems demande s'il y aurait d'autres points à revoir ou à améliorer dans les statuts, ou s'il est possible de mettre en lumière d'autres mécanismes qui seraient critiquables.

Il note par ailleurs avec satisfaction que la STIB ne connaît pas de problèmes interculturels et que c'est là un fait qui doit être souligné.

Mevrouw Eliane De Rop herinnert er ook aan dat het huishoudelijk reglement van de MIVB nog steeds bepaalt dat men in het bezit moet zijn van de Belgische nationaliteit om bediende te kunnen worden, en dat men ook nog met de taalwetgeving rekening moet houden.

Zij preciseert voorts dat zij niet over andere statistieken of informatie beschikt dan die gebaseerd op de verklaring van nationaliteit.

In verband met de sociale dienst zegt mevrouw Eliane De Rop dat het team van de sociale assistenten van de MIVB permanent ter beschikking staat van iedereen en voor alle soorten problemen, privé- of professioneel.

De heer Alain Daems herinnert aan zijn betoog en vraagt op welke manier de openheid van geest en de aanwerving negatief of positief beïnvloed wordt.

Mevrouw Eliane De Rop geeft toe dat de reglementen en de statuten van de MIVB nog verbeterd kunnen worden. Zij wijst ook op de toenemende vertegenwoordiging van personen van buitenlandse oorsprong in de sociale overlegorganen.

De heer Mostafa Ouezekhti komt terug op de toelatingsvoorwaarde van de Belgische nationaliteit voor het bediendestatuut en vraagt wat de redenen daarvan zijn.

Mevrouw Eliane De Rop antwoordt dat dit criterium nog steeds in de « oude » statuten staat, die nog steeds van toepassing zijn, en wijst erop dat bepaalde bedienden een beperkt mandaat van gerechtelijke politie uitoefenen (met de verplichting om de Belgische nationaliteit te hebben).

De heer Mostafa Ouezekhti besluit daaruit dat er discriminatie bestaat ten aanzien van het personeel in dienst, dat die aanvechtbaar is en dus snel gewijzigd zou moeten worden. Dergelijke bepalingen kunnen enkel gehandhaafd worden voor de betrekkingen met een mandaat van gerechtelijke politie, aangezien de wet dat nog zo voorschrijft.

Mevrouw Eliane De Rop is het eens met deze opmerking en voegt eraan toe dat de « statuten » ook nog bepalen dat de maximumleeftijd voor de aanwerving van bedienden op 35 jaar vastgesteld is.

De heer Mostafa Ouezekhti vraagt dat de volksvertegenwoordigers een kopie zouden krijgen van deze « statuten » of reglementen. Mevrouw Eliane De Rop antwoordt dat er geen volledig gecoördineerde tekst bestaat.

De heer Alain Daems vraagt of er geen andere punten in de statuten herzien zouden moeten worden en of er nog andere toestanden bestaan die voor verbetering vatbaar zijn.

Het verheugt hem dat de MIVB geen problemen kent tussen de verschillende culturen. Dat mag wel eens onderstreept worden.

Mme Eliane De Rop répond qu'une des dernières modifications importantes a été la levée de l'interdiction d'engager du personnel féminin pour les prestations de nuit complète.

M. Mohamed Daïf souhaite savoir quelles collaborations existeraient entre la STIB et l'ORBEM.

Mme Eliane De Rop répond que la STIB reçoit énormément de candidatures spontanées. Les vacances d'emploi sont aussi d'abord annoncées parmi le personnel. Il est donc rare que la STIB lance des appels extérieurs ou passe des annonces.

Mme Anne-Françoise Theunissen, en conclusion de cet échange de vues, exprime ses remerciements à Mme Eliane De Rop pour les informations qu'elle a communiquées sans fard. Elle apprécie aussi que l'on ait osé dire que si la STIB avait engagé des femmes et des personnes étrangères, ce fut, à l'origine, d'abord par pure nécessité économique. Elle estime qu'il faut agir sur les discriminations encore existantes à l'égard des employés et que cela appartient aux responsabilités des interlocuteurs sociaux.

### **II.2.1. Audition de M. Baudouin Ferrant, responsable de formation à la Fédération générale du Travail de Belgique (FGTB) (remplaçant Mme Anne-Marie Appelmans, souffrante, excusée)**

M. Baudouin Ferrant commence par rappeler que, selon une enquête de 1997, le taux de discrimination à l'embauche est encore très élevé entre les Belges et les ressortissants marocains. Mais, ajoute-t-il, la discrimination à l'embauche se manifeste aussi à l'égard des femmes, souvent confinées dans des emplois précaires, et à l'égard des travailleurs d'origine étrangère en général : ces derniers par exemple ne sont que peu ou pas représentés dans le secteur public ou les entreprises publiques; ils constituent aussi plus de 25 % des chômeurs complets indemnisés.

L'intervenant souligne enfin que les discriminations se retrouvent aussi, après embauche, dans les rémunérations.

M. Baudouin Ferrant estime que les discriminations à l'embauche sont le résultat à la fois d'un contexte socio-économique, le patronat trouvant intérêt à maintenir des pressions sur le marché du travail, et d'un ensemble de préjugés.

La FGTB lutte évidemment contre la discrimination à l'embauche, notamment en donnant une formation spécifique sur ce thème à ses délégués syndicaux dans les entreprises.

Mais, rappelle M. Baudouin Ferrant, à Bruxelles, il y a un grand nombre de petites et moyennes entreprises dans lesquelles, on le sait, aucun contrôle syndical n'est pos-

Mevrouw Eliane De Rop antwoordt dat een van de laatste belangrijke wijzigingen de opheffing geweest is van het verbod op de aanwerving van vrouwelijk personeel voor voltijds nachtwerk.

De heer Mohamed Daïf vraagt welke samenwerkingsvormen er eventueel bestaan tussen de MIVB en de BGDA.

Mevrouw Eliane De Rop antwoordt dat de MIVB heel veel spontane sollicitaties krijgt. De openstaande betrekkingen worden ook eerst bekendgemaakt aan het personeel. Het gebeurt dus niet veel dat de MIVB buiten de maatschappij kandidaten zoekt of advertenties plaatst.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen bedankt tot slot mevrouw Eliane De Rop voor de informatie die zij bezorgd heeft zonder een blad voor de mond te nemen. Zij stelt het ook op prijs dat men heeft durven toegeven dat de MIVB in het begin vrouwen en personen van buitenlandse oorsprong aangeworven heeft om puur economische redenen. Ze vindt dat de nog bestaande discriminaties van de bedienden weggevoerd moeten worden en dat de sociale partners daarvoor verantwoordelijk zijn.

### **II.2.1. Hoorzitting met de heer Baudouin Ferrant, verantwoordelijke voor de opleidingen bij de Fédération générale du Travail de la Belgique (FGTB) (ter vervanging van mevrouw Anne-Marie Appelmans, ziek en afwezig met kennisgeving)**

De heer Baudouin Ferrant herinnert er eerst aan dat uit een onderzoek van 1997 blijkt dat er nog heel veel discriminatie bestaat bij aanwervingen tussen Belgen en Marokkaanse onderdanen. Hij voegt eraan toe dat er ook discriminatie is ten opzichte van de vrouwen, die vaak geen vaste baan krijgen en ten opzichte van werknemers van buitenlandse oorsprong in het algemeen. Deze laatsten zijn bijvoorbeeld weinig of niet vertegenwoordigd in de overheidssector of -bedrijven. Ze vormen ook meer dan 25 % van de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen.

De spreker wijst erop dat er ook discriminatie is na de aanwerving, te weten in de verloning.

Volgens de heer Baudouin Ferrant zijn discriminaties zowel het gevolg van socio-economische aspecten – de patroons hebben er belang bij de druk op de arbeidsmarkt aan te houden – als van een reeks vooroordelen.

De FGTB strijdt uiteraard tegen discriminatie bij aanwerving, inzonderheid door haar vakbondsafgevaardigden in de ondernemingen een specifieke opleiding terzake te laten volgen.

De heer Baudouin Ferrant herinnert er echter aan dat er in Brussel tal van kleine en middelgrote ondernemingen zijn waar, zoals men weet, geen enkele vakbondscontrole



sible, en raison de la législation fédérale sur la représentation syndicale. A cet égard, il se réjouit des projets de la ministre fédérale Mme Onkelinx, visant notamment à obtenir des données statistiques fiables et à pouvoir faire constater les discriminations par huissier.

La FGTB veut aller encore plus loin et porter en justice les cas de discriminations à l'embauche. Elle souhaiterait aussi qu'un chapitre spécifique soit consacré à ce problème dans le bilan social et que cela puisse être discuté au Conseil d'entreprise.

Enfin, M. Baudouin Ferrant juge inacceptable une politique de discrimination positive, comme par exemple des primes à l'embauche (de travailleurs d'origine étrangère) parce que pareille politique créera de nouvelles autres discriminations.

### **II.2.2. Audition de M. Daniel Piersoel, secrétaire régional de la fédération bruxelloise des syndicats chrétiens (CSC)**

M. Daniel Piersoel se réfère à l'étude récente menée par le Bureau International du Travail et l'Organisation Internationale du Travail.

Il constate que la discrimination à l'embauche est fort importante à Bruxelles, parce que l'on veut sans doute « éviter » une population immigrée plus importante que dans le reste du pays. Il constate aussi les critères de recrutement « surévalués », qui permettent une discrimination à peine déguisée en étant largement supérieurs aux nécessités réelles du travail proposé, sans oublier les discriminations qui peuvent être induites par certains tests de recrutement.

Il constate enfin que des entreprises ont été jusqu'à demander à l'ORBEM de ne pas leur proposer des candidats issus d'un certain public.

M. Daniel Piersoel rappelle que la discrimination à l'embauche se produit à des « endroits » différents selon la taille et l'organisation de l'entreprise. Il faut trouver le bon niveau ou le responsable hiérarchique qui, certes, exécute la politique décidée, mais n'est pas le décideur de cette politique. Par contre, dans les petites et moyennes entreprises, le problème se simplifie puisque l'engagement est le plus souvent décidé par le patron lui-même.

M. Daniel Piersoel propose plusieurs pistes pour lutter contre ce phénomène :

Tout d'abord, sensibiliser les entreprises par le biais du Pacte Territorial pour l'Emploi. Il se réfère à ce sujet aux séminaires organisés par l'ORBEM.

mogelijk is rekening houdend met de federale wetgeving betreffende de vakbondsafvaardiging. Op dat vlak is hij ingenomen met de plannen van federaal minister Onkelinx, die ertoe strekken betrouwbare statistische gegevens te verkrijgen en de discriminations door een deurwaarder te laten vaststellen.

De FGTB wil nog een stap verder gaan en degene die discrimineert bij de aanwerving voor het gerecht brengen. De FGTB wil ook dat er in de sociale balans een apart hoofdstuk aan deze problematiek wordt gewijd en dat hierover in de ondernemingsraad kan worden gepraat.

Ten slotte is de heer Baudouin Ferrant tegen een beleid van positieve discriminatie, zoals bijvoorbeeld premies bij de aanwerving van werknemers van buitenlandse oorsprong, omdat een dergelijk beleid nieuwe en andere discriminations in de hand werkt.

### **II.2.2. Hoorzitting met de heer Daniel Piersoel, gewestelijk secretaris van de Fédération bruxelloise des syndicats chrétiens (CSC)**

De heer Daniel Piersoel verwijst naar een recente studie van het Internationaal Arbeidsbureau en van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Hij stelt vast dat discriminatie bij de aanwerving in Brussel veelvuldig voorkomt omdat men allicht weigerachtig staat tegenover deze migrantenbevolking die groter is dan in de rest van het land. Hij stelt ook vast dat de aanwervingscriteria veel te streng zijn, een vorm van nauwelijks verholde discriminatie, en dat er veel hogere eisen gesteld worden dan werkelijk noodzakelijk voor de voorgestelde baan. En dan heeft de spreker het nog niet over de discriminations die sommige wervingsexamens in de hand kunnen werken.

Hij stelt ten slotte vast dat sommige bedrijven de BGDA zelfs durven vragen hun geen migranten te sturen.

De heer Daniel Piersoel herinnert eraan dat discriminatie bij de aanwerving op uiteenlopende niveaus voorkomt, naar gelang van de grote en de organisatie van het bedrijf. Men moet het goede niveau of de juiste verantwoordelijke vinden die het beleid waartoe beslist is uiteraard moet uitvoeren maar die dit beleid niet zelf bepaalt. In de kleine en middelgrote ondernemingen liggen de zaken iets eenvoudiger omdat het meestal de werkgever zelf is die aanwerft.

De heer Daniel Piersoel stelt verschillende manieren voor om dit verschijnsel te pareren :

In de eerste plaats de bedrijven bewust maken op grond van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid. Hij verwijst terzake naar de door de BGDA georganiseerde seminars.

Ensuite, il estime que la fonction publique devrait montrer l'exemple. On pourrait y penser dans le recrutement de contractuels, où les contraintes des recrutements statutaires n'existent pas. L'autorité politique a ici certainement un rôle à jouer.

Par ailleurs, il faudrait développer l'accompagnement et la coordination des actions menées en faveur du public victime de ces discriminations et qui, de ce fait, se retrouve souvent en décrochage complet.

Par exemple, on pourrait donner à ce public des cours de langues, et l'enseignement pourrait développer des formations aux situations de travail. On pourrait aussi diminuer le temps d'attente dans les étapes des circuits de formation. On devrait enfin améliorer la coopération entre l'ORBEM, l'IBFFP (Institut Bruxellois Francophone de Formation Professionnelle) et le VDAB; elle existe mais l'intervenant estime qu'il y a encore beaucoup de problèmes de communication entre ces trois organismes.

Enfin, il faut accentuer la formation des délégués syndicaux à ces problèmes.

M. Daniel Piersoel termine en rappelant que l'école est aussi le premier foyer de dualisation et de discrimination. C'est un problème auquel il faut être très attentif. Et beaucoup d'enseignants qui exercent dans des écoles bruxelloises n'appartiennent pas et/ou n'habitent pas dans la Région, ce qui les rend moins sensibles aux mentalités et aux problèmes spécifiques de notre Région.

### **II.2.3. Audition de M. Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois de la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)**

M. Philippe Vandenaabeele constate que les trois syndicats sont sur la même longueur d'onde.

Parler de la discrimination à l'embauche est déjà une action positive en soi dans la mesure où cela permet d'éveiller les consciences à l'acceptation de la différence. L'intervenant rappelle que « la différence » a toujours fait peur. La différence déstabilise parce que l'homme n'aime pas avoir peur. Les pratiques discriminatoires sont souvent l'expression de cette peur.

L'ouverture, la tolérance et le refus du racisme sont moins une affaire de slogan d'actions médiatisées qu'un état d'esprit, vécu naturellement tous les jours.

Il est important, ajoute l'intervenant, de souligner une évolution essentielle. Hier, on parlait d'intégration et d'assimilation. Aujourd'hui, on parle de multiculturalité ou

Hij vindt vervolgens dat de overheid het voorbeeld zou moeten geven. Hij denkt dat dit zou kunnen gebeuren bij de aanwerving van de tijdelijken, voor wie de verplichtingen die gelden voor de aanwerving van vast personeel niet van toepassing zijn. De overheid kan op dit vlak zeker een rol spelen.

Bovendien moet er gezorgd worden voor de begeleiding en de coördinatie van de acties die ten behoeve van de slachtoffers van deze discriminaties worden gevoerd en die, de facto, vaak volledig afhaken.

Men zou deze groep bijvoorbeeld taallessen kunnen geven en in het onderwijs zou men kunnen voorbereiden op werksituaties. Men zou ook de wachttijd om tot een volgende fase in een bepaalde opleiding te mogen overgaan, kunnen terugschroeven. Men zou ten slotte de samenwerking tussen de BGDA, het IBFFP (Institut Bruxellois Francophone de Formation Professionnelle) en de VDAB kunnen verbeteren. Die samenwerking bestaat, maar de spreker vindt dat er nog heel wat communicatieproblemen tussen deze drie instellingen bestaan.

Hij wijst er voorts ook nog op dat er tijdens de opleiding van de vakbondsafgevaardigden aandacht aan deze problemen moet worden besteed.

De heer Daniel Piersoel herinnert er tot besluit aan dat ook de school een eerste oord van dualisering en discriminatie is. Ook voor dit probleem moet men oog hebben. Veel leraars in Brusselse scholen zijn geen Brusselaars en/of wonen niet in het Gewest, waardoor ze minder afweten van de mentaliteit en van de specifieke problemen van ons Gewest.

### **II.2.3. Hoorzitting met de heer Philippe Vandenaabeele, secretaris voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij de Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)**

De heer Philippe Vandenaabeele stelt vast dat de drie vakbonden op dezelfde golflengte zitten.

Het is op zich al positief dat er gesproken wordt over discriminatie bij aanwerving omdat dit kan aansporen tot het aanvaarden van het anders-zijn. De spreker herinnert eraan dat « het anders-zijn » altijd bang heeft gemaakt. Het anders-zijn ontwricht omdat de mens niet graag angst heeft. Discriminatie is dikwijls de uitdrukking van die angst.

Openstaan, tolerantie en verwerping van racisme zijn niet zozeer een zaak van slogans in de media dan wel van een dagdagelijkse ingesteldheid.

De spreker voegt er nog aan toe dat het belangrijk is te wijzen op een wezenlijke evolutie. Gisteren ging het nog om integratie en assimilatie; vandaag gaat het over het mul-

d'interculturalité. Aujourd'hui, on reconnaît que les différences existent et on parle de respect et d'acceptation de la différence, « la différence » est considérée comme une richesse.

Mais cette évolution témoigne, selon M. Philippe Vandenaabeele, des limites des politiques de naturalisation. Il ne suffit pas d'être belge pour, en une fois, perdre ses différences, sa culture et son histoire, et ainsi lever les barrières de la discrimination.

M. Philippe Vandenaabeele tient à rappeler ensuite qu'il y a toutes sortes de discriminations, et pas seulement à l'embauche. Les discriminations peuvent être fondées sur la nationalité, l'origine ethnique, le sexe, la langue, l'état physique. Chacune de ces discriminations, même si certaines sont plus visibles que d'autres, mérite une attention particulière.

En outre, les discriminations ne se situent pas, dans le monde du travail, seulement au niveau de l'embauche. On les retrouve à d'autres étapes du contrat de travail, comme les discriminations à la promotion et à la rémunération, au licenciement et à l'organisation du travail.

Enfin, M. Philippe Vandenaabeele rappelle les discriminations dans l'accès au logement, dans l'enseignement, l'aide sociale, l'exercice ou le droit à la justice, et l'accès au crédit.

En ce qui concerne son organisation syndicale, M. Philippe Vandenaabeele précise qu'au sein des structures de son syndicat comme, pense-t-il, dans celles des autres organisations syndicales, il n'est nulle part fait référence à une quelconque question de nationalité, d'origine, de sexe, de race, etc.

Par ailleurs, la simple qualité de travailleur suffit pour être électeur et éligible dans les organes de concertation tels que le Conseil d'entreprise, le comité pour la protection et la prévention au travail ou la délégation syndicale.

M. Philippe Vandenaabeele reconnaît toutefois que les organisations syndicales ne sont pas parfaites et, balayant devant sa porte, admet que le comité exécutif de la CGSLB est entièrement masculin et qu'il n'y a pas d'allochtones au bureau national de la CGSLB.

Le syndicat libéral estime qu'un des moyens de faire évoluer la réflexion dans ce domaine au niveau de l'entreprise réside dans la Convention Collective de Travail (CCT) n° 38, conclue au niveau du Conseil National du Travail, modifiée d'ailleurs en 1999 et rendue obligatoire par Arrêté Royal.

Il rappelle qu'en vertu de cette CCT, l'employeur ne peut pas faire de distinction sur base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des

ticulturele en het interculturele; vandaag wordt erkend dat er verschillen bestaan en gaat het om het respecteren en het aanvaarden van de verschillen, die als een verrijking beschouwd worden.

Volgens de heer Philippe Vandenaabeele toont deze evolutie ook de beperkingen van het naturalisatiebeleid aan. Het volstaat niet Belg te worden om ineens elk verschil, zijn cultuur en verleden uit te wissen en discriminatie aldus op te heffen.

De heer Philippe Vandenaabeele herinnert er daarna aan dat er vele vormen van discriminatie bestaan en niet alleen discriminatie bij aanwerving; er bestaat ook discriminatie die gebaseerd is op nationaliteit, etnische afkomst, geslacht, taal en lichamelijke gezondheidstoestand. Elk van die vormen verdient bijzondere aandacht, ook al vallen sommige meer op dan andere.

Naast discriminatie bij aanwerving is er ook discriminatie inzake promotie, verloning, ontslag en organisatie van het werk.

De heer Philippe Vandenaabeele zegt dat er ook discriminatie bestaat inzake toegang tot de huisvesting, in de school, inzake sociale bijstand, rechtsbedeling en kredietverlening.

De spreker wijst er voorts op dat er in zijn vakbond, net zoals waarschijnlijk bij de andere vakbonden, nooit gekeken wordt naar nationaliteit, afkomst, geslacht, ras, ...

Het volstaat dat men werknemer is om te mogen kiezen en zich verkiesbaar te stellen voor overlegorganen zoals de ondernemingsraad, het comité voor bescherming en preventie op het werk of de vakbondsafvaardiging.

De heer Philippe Vandenaabeele geeft echter toe dat de vakbonden niet perfect zijn, dat hij, als hij voor de eigen deur veegt, moet toegeven dat het uitvoerend orgaan van de CGSLB volledig uit mannen bestaat en dat er geen allochtonen in het nationaal bureau van de CGSLB zitten.

Een van de strijdmiddelen is volgens de liberale vakbond de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 38, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd in 1999 en verplicht bij koninklijk besluit.

Hij herinnert er ook aan dat, krachtens deze CAO, de werkgever geen onderscheid mag maken op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, medisch verleden, ras, kleur, voorouders, nationaliteit of etnische afkomst, poli-

convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap.

M. Philippe Vandenaabeele souligne toutefois que le principal problème pour faire appliquer éventuellement cette CCT est le problème de la preuve. Il se déclare opposé à la méthode de preuve dite « des jumeaux » ou des tests de situation, mais au contraire partisan d'un renversement de la charge de la preuve. Il faudrait mettre en place un système qui permette vraiment aux personnes concernées de faire valoir leurs droits parce qu'aujourd'hui, précisément à cause de cette difficulté de preuves, il y a très peu de dossiers de plaintes ouverts, ce qui montre que les travailleurs hésitent ou renoncent d'avance à tenter de faire valoir leurs droits.

L'intervenant cite aussi, parmi les moyens d'actions, les lieux d'information et de discussion comme le Conseil d'Entreprise (qui n'existe toutefois que dans les entreprises de plus de 100 travailleurs) et qui peut, par son droit à l'information, constater des situations qui témoignent de discriminations. On peut y interpellier la direction de l'entreprise et ainsi infléchir la politique de recrutement. Mais cette action n'est pas possible dans les petites et moyennes entreprises où un tel Conseil n'existe pas.

Enfin, M. Philippe Vandenaabeele cite les moyens pédagogiques et la formation spécifique à donner aux délégués syndicaux, qui sont comme tout le monde et peuvent aussi avoir des craintes par rapport à la diversité. Les responsables syndicaux ont évidemment à entreprendre et à poursuivre de telles démarches pédagogiques à propos des discriminations, ce qui n'est pas facile au moment où le processus de mondialisation et les délocalisations opposent les travailleurs entre eux.

Cependant, les syndicats, par leur présence dans les organes de gestion paritaire et dans les associations sociales, ont le devoir d'y introduire la composante « non-discrimination ».

Et M. Philippe Vandenaabeele de conclure en disant que les discriminations apparaissent comme un problème à l'embauche, elles sont aussi un symptôme de société, qui n'est pas encore bien avec ses différences.

Les actions à mener doivent donc être très larges car les attitudes d'exclusion vont bien au-delà de la simple embauche : et l'intervenant de citer à titre d'exemple une équipe de travailleurs qui rejettera un travailleur d'origine étrangère, certains clients qui ne veulent pas être servis ou recevoir la visite d'un technicien ou délégué d'origine étrangère, un propriétaire qui refuse de louer un logement à une famille d'origine immigrée. Ce sont ces « regards au quotidien » qu'il faut parvenir à changer.

tieke of filosofische overtuigingen, aansluiting bij een vakbond of andere organisatie, seksuele geaardheid of handicap.

De heer Philippe Vandenaabeele wijst er echter op dat het grootste probleem om deze CAO te doen toepassen, in de bewijsvoering ligt. Hij is gekant tegen de zogenaamde methode van « de tweelingen » of « situatietests »; hij is daarentegen wel voorstander van een omkering van de bewijslast. Er zou een regeling moeten komen die de betrokkenen echt de mogelijkheid biedt hun rechten uit te oefenen. Hij onderstreept dat er vandaag, precies wegens die problemen inzake bewijslast, immers weinig klachtendossiers geopend zijn, wat bewijst dat de werknemers aarzelen of zelfs niet pogen hun rechten te doen gelden.

Andere strijdmiddelen zijn volgens de spreker die plekken waar informatie kan worden ingewonnen of waar discussie mogelijk is, bijvoorbeeld de ondernemingsraad (die echter alleen bestaat in bedrijven met meer dan 100 werknemers) die, door zijn recht op informatie, discriminerende situaties kan vaststellen. De directie van het bedrijf kan er geïnterpelleerd worden en het wervingsbeleid kan zo beïnvloed worden. Dit is echter niet mogelijk in kleine en middelgrote ondernemingen, waar die ondernemingsraad niet bestaat.

Ten slotte verwijst de heer Philippe Vandenaabeele naar de voorlichtingsmiddelen en de specifieke opleidingen ten behoeve van de vakbondsafgevaardigden die ook maar mensen zijn en soms ook bang zijn voor diversiteit. De vakbondsverantwoordelijken moeten echter zorgen voor voorlichting over discriminatie, wat niet makkelijk is op het ogenblik dat mondialisering en delocalisaties de werknemers tegenover elkaar stellen.

Door hun aanwezigheid in de paritaire beheersorganen en in de sociale verenigingen, moeten de vakbonden echter ijveren voor « niet-discriminatie ».

Ter afronding wijst de heer Philippe Vandenaabeele erop dat discriminatie bij aanwerving ook een maatschappelijk probleem is omdat men niet goed raad weet met deze diversiteit.

Er moeten dus acties op brede schaal gevoerd worden omdat uitsluiting niet alleen voorkomt bij aanwerving. De spreker geeft een paar voorbeelden : een groep werknemers die een werknemer van buitenlandse oorsprong uitsluit, klanten die niet wensen geholpen te worden door of die geen bezoek wensen te ontvangen van een technicus of een afgevaardigde van buitenlandse oorsprong, een eigenaar die weigert te verhuren aan een migrantengezin. Het zijn die dagdagelijkse toestanden die men moet veranderen.

**II.2.4. Audition de M. Dominique Michel, secrétaire général en charge de Fabrimetal – Bruxelles (FABRI-METAL) (maintenant AGORIA)**

M. Dominique Michel estime que l'entreprise doit relever le défi de la diversité.

Il rappelle brièvement les principaux chiffres de l'emploi du secteur Fabrimetal : 24.400 personnes dans la Région de Bruxelles-Capitale par rapport à un total de 39.200 en Belgique, ainsi que l'augmentation notable de l'emploi dans les secteurs de Fabrimetal à Bruxelles depuis 1998.

M. Dominique Michel affirme que les entreprises ont besoin de la diversité et pas de discriminations à l'embauche, se référant notamment aux conclusions des séminaires organisés par l'ORBEM. Les chefs d'entreprises présents à ces séminaires (dont il a été question lors des précédentes auditions) ont pointé trois grandes raisons :

- La pénurie de main-d'œuvre est un fait dans beaucoup de secteurs et l'engagement de personnes d'origine étrangère est un des moyens de pallier à cette pénurie.
- Les personnes d'origine différente apportent des choses différentes et une réelle valeur ajoutée à l'entreprise.
- L'entreprise a tout à gagner à la diversité, non seulement, en employant des travailleurs d'origine étrangère, mais aussi plus de femmes, sans oublier des travailleurs aussi bien francophones que néerlandophones.

Mais, poursuit M. Dominique Michel, la diversité comporte plusieurs défis :

- Il faut parfois vaincre la résistance au sein même de l'entreprise, que ce soit au niveau de la direction générale, des niveaux intermédiaires et même des niveaux d'exécution.
- La formation représente « LE » problème : le niveau de formation, de manière générale, est beaucoup plus bas qu'il y a quelques années. Et l'intervenant de souligner la situation qu'il qualifie d'apocalyptique de l'enseignement technique et professionnel dans la Région de Bruxelles-Capitale alors que le « savoir » devient plus important que le « faire ».
- Il faut tenir compte de la réaction des clients, et de citer à titre d'exemple le technicien d'origine immigrée mal reçu chez un client.
- Enfin, il faut parvenir à gérer certains particularismes culturels.

**II.2.4. Hoorzitting met de heer Dominique Michel, secretaris-generaal van Fabrimetal – Brussel (FABRI-METAL) (nu AGORIA)**

De heer Dominique Michel is van oordeel dat de onderneming de uitdaging inzake diversiteit moet aangaan.

Hij herinnert kort en bondig aan de tewerkstellingscijfers in de sector van Fabrimetal 24.400 werknemers in het Brussels Gewest en 39.200 in België. De spreker wijst ook op de aanzienlijke toename van de werkgelegenheid in de sectoren van Fabrimetal sedert 1998.

De heer Dominique Michel zegt dat de bedrijven nood hebben aan diversiteit en discriminatie bij aanwerving moeten weren. De spreker verwijst naar de besluiten van de seminaries die de BGDA georganiseerd heeft. De bedrijfsleiders die deelgenomen hebben (en waarover tijdens vorige hoorzittingen is gesproken) hebben drie voorname redenen aangevoerd :

- De schaarste aan arbeiders in vele sectoren dat door de aanwerving van personen van buitenlandse oorsprong kan worden verholpen.
- Personen van een andere afkomst brengen een stukje van de andere cultuur in het bedrijf en geven het een meerwaarde.
- Een onderneming heeft alles te winnen bij diversiteit, niet alleen door werknemers van buitenlandse afkomst aan te werven maar ook meer vrouwen, zonder het te hebben over Franstalige en Nederlandstalige werknemers.

Volgens de heer Dominique Michel houdt diversiteit verschillende uitdagingen in :

- Men moet soms weerstand in het bedrijf zelf overwinnen, van het hoogste niveau – de algemene directie – over het tussenniveau tot het laagste niveau (uitvoerende werknemers).
- De opleiding is het grootste probleem : de scholingsgraad ligt in het algemeen veel lager dan enkele jaren geleden; de spreker verwijst naar de volgens hem apocalyptische toestanden in het technisch en beroepsopderwijs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest terwijl « weten » belangrijker wordt dan « doen ».
- Men moet rekening houden met de reactie van de klant; sommige klanten hebben liever geen technicus van buitenlandse oorsprong.
- Sommige typische culturele aspecten moeten in goede banen worden geleid.

M. Dominique Michel explique alors que les entreprises qui réussissent l'intégration de personnes d'origine étrangère mènent plusieurs types d'actions :

- Elles ne pratiquent aucune discrimination, ni positive, ni négative.
- Elles font des efforts notoires offrir des formations, accessibles à tous et à toutes, dans le domaine de la technique, des langues (par exemple, pas d'équipes unilingues) et des techniques de l'informatique.
- Elles tiennent compte de certaines caractéristiques particulières : par exemple, elles s'organisent de manière adéquate lors de la fête du mouton, propre aux travailleurs de religion musulmane.

Et M. Dominique Michel de résumer enfin ce que les entreprises attendent des autorités sur ce thème :

- Il ne faut pas de réglementation ou de législation. Il ne faut rien imposer. L'étude du BIT, ajoute-t-il, a montré que les pays disposant d'une réglementation ad hoc en la matière ne sont pas plus avancés que les autres pays qui n'en ont pas ou moins.
- La préformation (« vooropleiding ») est très importante. Il faut familiariser les jeunes avec le monde du travail.
- La formation est encore plus importante. Il est indispensable de revaloriser l'enseignement technique et l'enseignement professionnel. L'intervenant souligne que c'est là une priorité absolue pour les forces vives de la Région.
- Il est important de montrer l'exemple. M. Dominique Michel rappelle que le secteur public emploie moins de personnes d'origine étrangère que le secteur privé. De plus, les personnes d'origine étrangère doivent pouvoir occuper des postes « visibles », et contribuer ainsi à faire passer la nouvelle situation multiculturelle.
- Enfin, il faut diminuer les formalités, et notamment les formalités supplémentaires qui sont nécessaires pour l'engagement d'une personne d'origine étrangère, et qui sont en tout cas nettement plus importantes que pour l'engagement d'une personne de nationalité belge.

Il conclut en rappelant que Fabrimetal organise des cycles de formation au management interculturel et des « roadshows » avec Bruxelles-Formation et les Missions locales pour promouvoir les métiers techniques.

#### **II.2.5. Echange de vues au sujet de ces quatre auditions**

M. Mahfoudh Romdhani déclare qu'effectivement le pouvoir public doit prendre ses responsabilités et se manifester.

De heer Dominique Michel legt uit dat de ondernemingen die slagen in de integratie van werknemers van buitenlandse oorsprong, verschillende acties voeren :

- Ze doen niet aan discriminatie, noch aan positieve noch aan negatieve.
- Ze doen aanzienlijke inspanningen om opleidingen aan te bieden voor allen (mannen en vrouwen) op het vlak van technische kennis, talen (bijvoorbeeld geen eentalige ploegen) en informatica.
- Ze houden in hun organisatie rekening met sommige eigenheden, bijvoorbeeld het feest van het schaap, dat de islamitische werknemers vieren.

De heer Dominique Michel vat samen wat de bedrijven terzake van de overheid verwachten :

- Geen reglementen of wetgevingen; men mag niets opleggen; uit de studie van het IAB blijkt dat de landen waar er terzake een regelgeving bestaat geen stap verder staan dan die zonder of met minder regelgeving.
- Vooropleiding is heel belangrijk; men moet de jongeren vertrouwd maken met de wereld van de arbeid.
- Opleiding is nog belangrijker; het technisch en beroeps-onderwijs moeten worden opgewaardeerd; dit moet een absolute prioriteit zijn voor de drijvende krachten in ons Gewest.
- Men moet het goede voorbeeld geven; de heer Dominique Michel herinnert eraan dat de overheid minder personen van buitenlandse oorsprong tewerkstelt dan de privé-sector; bovendien moeten de personen van buitenlandse oorsprong « zichtbare » banen krijgen en aldus bijdragen tot het overbrengen van de nieuwe multiculturele situatie.
- Men moet de administratieve rompslomp terugdringen, inzonderheid de massa bijkomende formaliteiten die moeten worden vervuld voor de aanwerving van een persoon van buitenlandse oorsprong; veel meer dan voor de aanwerving van een persoon met de Belgische nationaliteit.

Ter afronding herinnert hij eraan dat Fabrimetal opleidingen inzake multicultureel management en « road shows » organiseert, samen met Bruxelles-Formation en de lokale opdrachten, om de technische beroepen te promoten.

#### **II.2.5. Gedachtewisseling over die vier hoorzittingen**

Volgens de heer Mahfoudh Romdhani mag de overheid haar verantwoordelijkheid niet uit de weg gaan en moet ze optreden.

Il rejoint le diagnostic de M. Dominique Michel à propos de l'enseignement mais se demande par ailleurs pourquoi l'entreprise n'investit pas ou pas plus pour la formation des travailleurs. Il aimerait avoir l'opinion des représentants des syndicats sur les lacunes qui ont été pointées.

Quant à l'attitude des clients, évoquée par plusieurs intervenants, il souligne que l'attitude de la population n'est jamais figée et que c'est cette même population qui a élu autant de députés d'origine étrangère au Parlement bruxellois.

Enfin, M. Mahfoudh Romdhani fait remarquer que, même dans les entreprises où il y a des délégations syndicales, on constate des discriminations diverses.

M. Michel Lemaire regrette que l'on ne connaisse toujours pas le point de vue des très petites et moyennes entreprises, tout en se déclarant sensible aux efforts et aux investigations menées par Fabrimetal-Bruxelles. Il aimerait connaître le nom des entreprises qu'il qualifie de « missionnaires » qui ont participé à ces séminaires et qui ont réussi dans leurs efforts.

Il aimerait que les intervenants apportent des précisions sur les modifications législatives qui seraient souhaitables, car il n'est pas d'accord avec la proposition de ne pas légiférer.

Le député s'interroge ensuite sur les motivations des personnes qui, par exemple, refusent la venue d'un technicien d'origine étrangère et sur les moyens de convaincre les décideurs.

Enfin, il souhaiterait des chiffres précis sur le nombre exact de demandeurs d'emploi d'origine étrangère.

Mme Sfia Bouarfa regrette que l'on envisage le thème des discriminations à l'embauche principalement sur base de l'origine ethnique et souligne qu'il ne faut pas oublier les discriminations pratiquées envers les femmes et les personnes handicapées, surtout causées par l'origine sociale.

Elle constate aussi régulièrement que ceux qui n'ont pas la bonne tête ou la bonne couleur ne reçoivent le plus souvent que les emplois les moins intéressants, les moins bien payés, les moins valorisants et les plus précaires. A ce sujet, elle note avec satisfaction que les syndicats ont élargi à tous et à toutes, et depuis longtemps, les possibilités de candidature et d'élection aux élections sociales, mais elle leur demande de mener plus d'actions globales, qu'elle estime insuffisantes; il ne faut pas se limiter aux actions individuelles.

Enfin, Mme Sfia Bouarfa interroge les intervenants sur l'application des récentes directives européennes en la matière.

Hij is het eens met de diagnose van de heer Dominique Michel over het onderwijs. Voorts vraagt hij zich echter af waarom de bedrijven niet of zo weinig investeren in de opleiding van de werknemers. Hij wil weten wat de vakbondsvertegenwoordigers denken van de aangestipte lacunes.

In verband met de houding van de klanten, die door verschillende sprekers ter sprake werd gebracht, onderstreept hij dat de bevolking haar houding kan wijzigen en dat diezelfde bevolking verschillende personen van buitenlandse oorsprong tot volksvertegenwoordiger van het Brussels Parlement heeft gekozen.

De heer Mahfoudh Romdhani merkt ten slotte op dat zelfs in bedrijven met vakbondsafvaardigingen diverse discriminaties worden vastgesteld.

De heer Michel Lemaire betreurt dat men niet altijd het standpunt van de kleine en middelgrote ondernemingen kent. Hij apprecieert de inspanningen en het onderzoek van Fabrimetal-Brussel. Hij zou de naam willen weten van de bedrijven die deelgenomen hebben aan die seminaries en waarvan de inspanningen met succes bekroond werden. Hij beschouwt ze als « missionarissen ».

Hij wenst dat de sprekers preciseren welke wijzigingen zij in de wetgeving wensen, want hij is het niet eens met het voorstel om niet wet- en regelgevend op te treden.

De volksvertegenwoordiger vraagt zich vervolgens af waarom iemand bijvoorbeeld geen technicus van buitenlandse oorsprong wil en welke middelen ingezet kunnen worden om de besluitvormers te overtuigen.

Ten slotte wenst hij nauwkeurige cijfers over het juiste aantal werkzoekenden van buitenlandse oorsprong.

Mevrouw Sfia Bouarfa vindt het jammer dat de bespreking van de discriminaties bij de aanwerving toegespitst wordt op de etnische oorsprong. Ze benadrukt dat ook vrouwen en gehandicapten gediscrimineerd worden wegens hun sociale afkomst.

Ze stelt ook regelmatig vast dat degenen die niet het juiste uiterlijk of de juiste huidskleur hebben, vaak de minst interessante, de minst betaalde, de minst gewaardeerde en de minst stabiele betrekkingen krijgen. In dit verband stelt ze tevreden vast dat de vakbonden er allang voor gezorgd hebben dat iedereen zich kandidaat kan stellen bij de sociale verkiezingen. Zij vraagt de vakbonden echter om meer allesomvattende acties te voeren. Ze mogen zich niet beperken tot individuele acties.

Ten slotte vraagt mevrouw Sfia Bouarfa de sprekers of de recente Europese richtlijnen terzake toegepast worden.

Mme Anne-Françoise Theunissen souligne l'importance des discriminations basées sur le sexe de la personne.

Parmi les actions à mener, elle pointe les actions d'information et notamment les informations à donner par le Bilan social. Si l'on disposait de plus d'informations par ce biais, il serait possible d'en faire des statistiques ainsi que des analyses quantitatives et qualitatives.

Elle se demande aussi comment faire pour faire disparaître certaines « vieilles » situations.

Mme Anne-Françoise Theunissen, revenant au problème de la difficulté de la preuve et au rôle des pouvoirs publics, est d'avis que la législation devrait être modifiée pour renverser la charge de la preuve. Quant à la problématique des quotas imposés, elle est d'avis que ces quotas ne bloquent pas certains recrutements et que c'est, à court terme, un moyen de corriger certaines situations.

M. Daniel Piersoel pense que l'on peut réfléchir et discuter de ce problème du renversement de la preuve, mais il met en garde contre l'avalanche de recours que pareil renversement pourrait entraîner.

Mme Isabelle Emmery revient sur les problèmes de l'enseignement. Elle estime qu'il y a surtout un manque de formation des professeurs et un manque de matériel adéquat dans les écoles techniques et professionnelles. Les équipements dont disposent ces écoles sont souvent obsolètes et ne correspondent plus à ceux utilisés par les entreprises. De plus, il y a de plus en plus de « professeurs de métier » et de moins en moins de professeurs qui, comme auparavant, étaient également des praticiens venant enseigner. Elle est d'avis que les entreprises devraient faire des efforts pour déléguer à nouveau des praticiens dans les écoles professionnelles.

M. Philippe Vandenaabeele tient à resituer la démarche de Fabrimetal, qui se situe, selon lui, dans un contexte de pénurie de main-d'oeuvre. Elle aurait pu être faite plus tôt. Auparavant, on entendait aussi les entreprises réclamer des travailleurs déjà bien formés (mais pas par elles). Aujourd'hui, note-t-il, le discours change. Et de mettre en garde contre des réflexes opportunistes.

M. Philippe Vandenaabeele conteste aussi l'affirmation de M. Dominique Michel quant aux formalités pour l'engagement de travailleurs d'origine étrangère. Les formalités supplémentaires ne sont peut-être pas aussi « énormes ». La question du permis de travail reste cependant une formalité lourde.

Quant à l'opportunité de légiférer, l'intervenant estime qu'une réglementation ne suffit pas à elle seule, encore

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen benadrukt het grote aantal discriminaties op basis van het geslacht.

Zij vindt dat er onder meer voorlichtingsacties moeten worden gevoerd. Ze wijst in dit verband op de gegevens die in de sociale balans bij de jaarrekening moeten worden opgenomen. Als er via dat kanaal meer gegevens beschikbaar zouden zijn, zouden die in statistieken kunnen worden gegoten en kwantitatief en kwalitatief geanalyseerd worden.

Ze vraagt zich ook af hoe bepaalde « oude » situaties uit de wereld geholpen kunnen worden.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen herinnert eraan dat het moeilijk is om discriminaties te bewijzen en komt terug op de taak van de overheid. Ze is van oordeel dat de wetgeving zou moeten worden gewijzigd om de bewijslast om te keren. In verband met de opgelegde quota's is zij van oordeel dat ze bepaalde aanwervingen niet blokkeren en op korte termijn een middel zijn om bepaalde situaties te corrigeren.

De heer Daniel Piersoel vindt dat men het omkeren van de bewijslast kan bespreken, maar hij waarschuwt voor een stortvloed aan rechtsvorderingen die daaruit zou kunnen voortvloeien.

Mevrouw Isabelle Emmery komt terug op de problemen in het onderwijs. Ze vindt dat die vooral te wijten zijn aan de ontoereikende opleiding van de leraars en aan een tekort aan aangepast materieel in de scholen voor technisch en beroepsopleiding. Die scholen hebben vaak verouderd materiaal dat niet meer in de bedrijven wordt gebruikt. Bovendien zijn er alsmat meer louter theoretisch geschoolde leraars en alsmat minder leraars die, zoals vroeger, vanuit de praktijk kwamen lesgeven. Ze is van oordeel dat de bedrijven inspanningen zouden moeten leveren om opnieuw practici naar de scholen voor beroepsopleiding te sturen.

De heer Philippe Vandenaabeele herinnert eraan dat Fabrimetal haar initiatief genomen heeft, rekening houdende met het tekort aan arbeidskrachten. Dat initiatief had eerder genomen kunnen worden. Vroeger waren de bedrijven ook op zoek naar reeds behoorlijk (niet door hen) opgeleide werknemers. Hij stelt vast dat ze heden ten dage andere woorden in de mond nemen. Hij waarschuwt voor opportunistische reflexen.

De heer Philippe Vandenaabeele betwist eveneens de bewering van de heer Dominique Michel over de formaliteiten bij de aanwerving van werknemers van buitenlandse oorsprong. De bijkomende formaliteiten zijn misschien niet zo « enorm ». De arbeidsvergunning blijft niettemin een zware formaliteit.

De spreker vindt dat regelgeving op zich niet volstaat. Ze moet ook nog toegepast kunnen worden. Hij vermeldt



faut-il qu'elle soit opérationnelle. Il cite à cet égard à nouveau la CCT 38, fort limitée dans les recours et les actions qu'elle permet en cas de non-respect.

M. Philippe Vandenaabeele confirme également la déclaration de son collègue M. Dreesen (CGSLB-STIB), qui assiste à la réunion, selon laquelle les syndicats vont essayer de faire modifier la vieille réglementation de la STIB dont il a déjà été question, au sujet des restrictions à l'engagement des employés et cadres.

M. Daniel Piersoel insiste, lui aussi, sur la situation qu'il qualifie d'épouvantable de l'enseignement professionnel et technique. Il regrette que l'on continue à placer ce type d'enseignement en bas de l'échelle des différentes formations, et, au fond du panier, la formation en alternance.

Or, cette formation en alternance est, selon lui la dernière planche de salut pour certains jeunes. Il cite à ce sujet l'expérience de l'Allemagne, où les résultats sont bons mais où ce type d'enseignement dépend des ministres de l'Economie des Länder, une situation qu'il juge malsaine. En outre, ajoute M. Daniel Piersoel, la formation en alternance permettrait aussi de développer de meilleures relations entre les écoles et les entreprises, alors qu'aujourd'hui ces relations sont mauvaises voire nulles.

Au sujet de la question des quotas, M. Daniel Piersoel pense que des quotas ou des primes ne serviraient pas à grand-chose et seraient difficilement applicables. Se poserait aussi la question de définir quels quotas et les conséquences de ces quotas sur d'autres populations comme par exemple les immigrés ayant déjà la nationalité belge ou les belges du Quart Monde.

M. Baudouin Ferrant est d'avis que la formation est parfois un faux-fuyant utilisé par le monde patronal. Il constate qu'aujourd'hui des entreprises forment elles-mêmes, à grands frais, certaines personnes comme, par exemple, les informaticiens. Il se demande alors pourquoi l'octroi d'une formation n'apparaît pas possible pour les qualifications moins importantes ou les plus basses.

Il rappelle que les fonds sectoriels destinés à financer la formation des travailleurs sont peu ou mal utilisés.

Enfin, M. Baudouin Ferrant rejoint d'autres intervenants pour déplorer la situation difficile de l'enseignement technique et professionnel. Quant aux éventuels quotas à imposer, il est d'avis qu'ils ne vont pas apporter grand-chose.

M. Dominique Michel réplique en disant que le patronat n'a pas attendu la pénurie pour lancer des actions en matière de formation et que les fonds sectoriels, gérés paritairement par Fabrimetal et les syndicats, fonctionnent bien.

in dit verband opnieuw CAO 38, waarin de mogelijkheden inzake beroep en rechtsvorderingen in geval van niet-naleving zeer beperkt zijn.

De heer Philippe Vandenaabeele bevestigt eveneens de bewering van zijn collega, de heer Dreesen (ACLVB-MIVB), die de vergadering bijwoont, dat de vakbonden zullen trachten om de oude reglementering van de MIVB, waarvan reeds sprake was, over de restricties bij de aanwerving van bedienden en kaderleden te wijzigen.

Ook de heer Daniel Piersoel vindt de situatie in het technisch en beroepsonderwijs ronduit verschrikkelijk. Hij betreurt dat dit type van onderwijs nog steeds als minderwaardig wordt beschouwd in vergelijking met de andere opleidingen en dat alternerend leren helemaal onderaan de ladder staat.

Het alternerend leren is volgens hem echter de laatste kans voor sommige jongeren. Hij haalt in dit verband het experiment in Duitsland aan, waar goede resultaten worden geboekt, maar waar dit type van onderwijs onder de ministers van Economie van de Länder ressorteert. Hij vindt dit een ongezonde situatie. De heer Daniel Piersoel voegt eraan toe dat alternerend leren bovendien de relaties tussen de scholen en de bedrijven kan verbeteren, terwijl die relaties voor het ogenblik slecht zijn of zelfs niet bestaan.

Wat de kwestie van de quota's betreft, denkt de heer Daniel Piersoel dat quota's of premies niet veel nut zouden hebben en misschien moeilijk toegepast zouden kunnen worden. De vraag rijst dan welke quota's vastgesteld moeten worden en wat de gevolgen ervan zijn voor andere bevolkingsgroepen, zoals migranten die al de Belgische nationaliteit hebben of Belgen van de vierde wereld.

De heer Baudouin Ferrant is van oordeel dat de werkgevers de opleiding soms als een uitvlucht gebruiken. Hij stelt vast dat de bedrijven voor het ogenblik bepaalde werknemers, bijvoorbeeld informatici, zelf opleiden en daar veel geld in steken. Hij vraagt zich bijgevolg af waarom minder geschoolde of laaggeschoolde werknemers niet opgeleid zouden kunnen worden.

Hij herinnert eraan dat er weinig of slecht gebruik wordt gemaakt van de sectorale fondsen voor de financiering van de opleiding van de werknemers.

Net als andere sprekers betreurt de heer Baudouin Ferrant ten slotte de moeilijke situatie van het technisch en beroepsonderwijs. Hij is van oordeel dat het opleggen van quota's niet veel effect zal sorteren.

De heer Dominique Michel repliceert dat de werkgevers niet op het tekort aan werknemers gewacht hebben en dat de sectorale fondsen, die paritair beheerd worden door Fabrimetal en de vakbonden, goed werk leveren.

Il se demande aussi si l'on veut une réglementation nouvelle, avec de nouveau plus de papiers, ou travailler à des solutions efficaces qui passent par des conditions économiques. Il ajoute que, dans le secteur de Fabrimetal, aucune entreprise ne préfère laisser un emploi vacant plutôt que de le donner à un « étranger » et rappelle que Fabrimetal est essentiellement une association de petites et moyennes entreprises.

M. Dominique Michel rappelle aussi que, parmi les missions du pouvoir public, il y a aussi la mission de contrôle, par exemple de contrôler ce qui se passe dans les services et organismes publics.

Au sujet des quotas, il estime que cela ne résoudre rien et qu'il faudrait différentes catégories de quotas, avec toutes les difficultés que cela impliquerait.

Quant au problème de l'enseignement, M. Dominique Michel reconnaît qu'en effet beaucoup de professeurs de l'enseignement technique et professionnel ne sont plus des praticiens. Il estime cependant que les entreprises ne peuvent intervenir que marginalement dans cet enseignement, tout en se déclarant partisan d'un développement de la formation en alternance.

M. Mahfoudh Romdhani demande aux différents invités le pourcentage d'étrangers dans leurs personnels permanents respectifs, en excluant les femmes de ménage turques et marocaines.

M. Dominique Michel répond qu'il n'y a – probablement – quasiment pas d'étrangers, mais qu'il cherche une personne d'origine étrangère pour la réception.

M. Daniel Piersoel répond que son organisation a environ 50 % d'étrangers dans les personnes engagées depuis 5 ans.

Mme Anne-Françoise Theunissen ne s'estime pas satisfaite des réponses entendues au sujet des quotas. Là où on a pris des mesures de quotas, c'est parce que cela correspondait à une volonté politique. Elle demande que l'on ne ferme pas le débat sur les modalités de correction, en ce compris les quotas. Elle demande également une comparaison avec les législations qui concernent les femmes.

M. Baudouin Ferrant répond que, à titre personnel, il serait favorable aux quotas, par exemple pour donner plus de place aux femmes sur les listes électorales (des élections sociales), mais il souligne que, pour l'embauche des travailleurs, ce système serait impraticable, vu surtout la difficulté de définir des critères. La difficulté d'un système général et de la définition des critères.

M. Daniel Piersoel est d'avis, en ce qui concerne les quotas, que ne rien faire serait encore la meilleure solution.

Hij vraagt zich ook af of men een nieuwe regelgeving wenst met opnieuw meer papierwerk dan wel doeltreffende oplossingen die van de economische omstandigheden afhangen. Hij voegt eraan toe dat geen enkel bedrijf van de sector van Fabrimetal liever een plaats laat openstaan dan een « vreemdeling » aan te werven. Hij herinnert eraan dat Fabrimetal hoofdzakelijk een vereniging van kleine en middelgrote ondernemingen is.

De heer Dominique Michel wijst er ook op dat de overheid ook een controleopdracht heeft. Zo moet ze onder meer controleren wat er in de openbare diensten en instellingen gebeurt.

Hij denkt dat de quota's geen zoden aan de dijk zouden brengen en dat er verschillende categorieën van quota's nodig zouden zijn met alle moeilijkheden die daarmee gepaard zouden gaan.

Wat het onderwijs betreft, geeft de heer Dominique Michel toe dat heel wat leraren uit het technisch en beroepsonderwijs niet meer uit de praktijk komen. Hij vindt dat de bedrijven dit onderwijs slechts in beperkte mate mogen ondersteunen, maar dat het alternerend leren beter ontwikkeld moet worden.

De heer Mahfoudh Romdhani vraagt de verschillende genodigden hoeveel vreemdelingen ze in hun vast personeel tellen zonder rekening te houden met de Turkse en Marokkaanse schoonmaaksters.

De heer Dominique Michel antwoordt dat er – waarschijnlijk – bijna geen vreemdelingen zijn, maar dat hij iemand van buitenlandse oorsprong zoekt voor de receptie.

De heer Daniel Piersoel antwoordt dat in zijn organisatie ongeveer 50 % van de tijdens de afgelopen vijf jaar aangeworven werknemers van buitenlandse oorsprong is.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen is niet tevreden over de antwoorden over de kwestie van de quota's. Wanneer er quota's werden opgelegd, was dat omdat er daarvoor een politieke beslissing was. Zij vraagt dat het debat over de corrigerende maatregelen en over de quota's niet gesloten wordt. Zij vraagt ook dat er een vergelijking wordt gemaakt met de wetgevingen betreffende de vrouwen.

De heer Baudouin Ferrant antwoordt dat hij persoonlijk voorstander van quota's is om bijvoorbeeld meer vrouwen op de kiezerslijsten (van de sociale verkiezingen) te krijgen. Hij wijst er echter op toe dat dit systeem niet haalbaar zou zijn om werknemers aan te werven, vooral gelet op de moeilijkheid om criteria vast te stellen en een algemene regeling in te voeren.

In verband met de quota's vindt de heer Daniel Piersoel dat niets doen nog de beste oplossing zou zijn. Hij herin-

Il rappelle que les mesures en faveur de l'emploi des jeunes voulaient imposer 3 pour cent de plus, et non pas trois pour cent en chiffres absolus total comme l'ont appliqué certaines entreprises.

Il note également que certains responsables des ressources humaines ont tendance à n'engager des gens que de leur propre région ou issus de telle ou telle école ou université, ce qui est encore une autre forme de discrimination.

Mme Anne-Françoise Theunissen rappelle que cette Commission du Parlement bruxellois essaie précisément de trouver des éléments qui permettraient d'aller plus loin, y compris dans la mission de « contrôle du pouvoir public », par des bilans quantitatifs et qualitatifs.

Qu'il s'agisse de la discrimination à l'égard des femmes ou des populations d'origine étrangère, Mme Anne-Françoise Theunissen pense que l'on retombe toujours sur la même question : quel serait le dispositif ou l'instrument à négocier ou à imposer et qui permettrait de faire appliquer une législation ou une réglementation ?

M. Michel Lemaire fait remarquer que l'on a quand même pas encore entendu le point de vue des Très Petites Entreprises, fort importantes dans notre Région.

Il fait remarquer que, dans notre Région, on engage beaucoup de non-bruxellois (et de citer l'exemple du Port de Bruxelles) ou que l'on préfère des navetteurs à des bruxellois. Il se demande donc comment attirer l'attention des entreprises bruxelloises sur l'intérêt d'engager un bruxellois étranger plutôt qu'un navetteur.

M. Michel Lemaire s'interroge aussi sur le respect des clauses sociales décidées lors de la précédente législature.

Sur ce dernier point, la présidente Evelyne Huytebroeck lui répond qu'elle demandera, dès le début de la prochaine session, une révision de la problématique des clauses sociales.

M. Alain Daems pense que, dans la problématique des quotas, on devrait pouvoir trouver des incitants efficaces et justes. Par ailleurs, il conteste l'affirmation entendue selon laquelle la formation suffit à créer l'emploi, ce que à quoi M. Dominique Michel rétorque que la formation crée bien de l'emploi selon lui, car elle met sur le marché des personnes qui ont une plus grande valeur ajoutée et sont ainsi des « moteurs » de développement.

M. Alain Daems souligne que la Région bruxelloise est confrontée à un véritable problème de société, en raison de la forte proportion, sur son petit territoire, de ressortissants d'origine marocaine, turque ou africaine, qui ne trouvent

nert eraan dat de maatregelen voor de tewerkstelling van jongeren bedoeld waren om de bedrijven te verplichten nog 3 % meer jongeren in dienst te nemen. Het was niet de bedoeling dat de jongeren 3 % van het personeelsbestand moesten uitmaken, zoals sommige bedrijven die maatregelen toegepast hebben.

Hij neemt er eveneens akte van dat bepaalde human resources managers de neiging hebben om enkel mensen uit hun eigen streek of met een diploma van een bepaalde school of universiteit aan te werven. Dit is nog een andere vorm van discriminatie.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen herinnert eraan dat die commissie van het Brussels Parlement precies probeert om elementen te vinden om vooruitgang te boeken, ook in de controletaak van de overheid, door middel van kwantitatieve en kwalitatieve overzichten.

Of het nu gaat om de discriminatie van vrouwen of van bevolkingsgroepen van buitenlandse oorsprong, mevrouw Anne-Françoise Theunissen denkt dat dezelfde vraag altijd terugkomt : wat kan men doen om de bedrijven een wet- of regelgeving te doen toepassen ?

De heer Michel Lemaire merkt op dat men nog niet het standpunt heeft gehoord van de zeer kleine ondernemingen, die heel talrijk zijn in ons Gewest.

Hij merkt op dat in ons Gewest veel niet-Brusselaars (bijvoorbeeld de Haven van Brussel) worden aangeworven of pendelaars boven Brusselaars verkozen worden. Hij vraagt zich bijgevolg af hoe de Brusselse ondernemingen kunnen worden bewustgemaakt van het belang om een Brusselaar van buitenlandse oorsprong in plaats van een pendelaar aan te werven.

De heer Michel Lemaire vraagt zich ook af of de tijdens de vorige zittingsperiode opgelegde sociale clausules nageleefd worden.

In verband met die laatste opmerking antwoordt voorzitter Evelyne Huytebroeck dat zij aan het begin van de volgende zitting zal vragen dat de problematiek van de sociale clausules opnieuw bekeken wordt.

Wat de kwestie van de quota's betreft, denkt de heer Alain Daems dat men doeltreffende en rechtvaardige stimulansen zou moeten kunnen vinden. Voorts betwist hij de bewering als zou opleiding tot tewerkstelling leiden. Daarop repliceert de heer Dominique Michel dat opleiding volgens hem wel degelijk tot tewerkstelling leidt, want opleiding brengt potentiële werknemers op de arbeidsmarkt die een grotere toegevoegde waarde hebben en stuwende krachten achter de ontwikkeling zijn.

De heer Alain Daems benadrukt dat het Brussels Gewest geconfronteerd wordt met een echt maatschappelijk probleem, omdat er veel mensen van Marokkaanse, Turkse of Afrikaanse oorsprong wonen die omwille van economische

pas d'emploi pour des raisons économiques et sociales mais aussi en raison de la discrimination.

Il se demande aussi si l'on ne pourrait pas créer des incitants financiers permettant aux employeurs de donner une formation complémentaire aux jeunes dont le niveau de formation serait jugé insuffisant et qui viendraient de certaines écoles bénéficiant de discriminations positives.

Mme Fatiha Saïdi incrimine l'évolution des mentalités. Après quatre décennies, on commence à se rendre compte du problème. Mais elle pense que la dilution progressive des personnes d'origine étrangère dans le paysage belge finira par avoir des effets positifs.

Mme Fatiha Saïdi regrette également la « frilosité » des services publics, ainsi que la méconnaissance et les craintes mutuelles entre écoles techniques et entreprises. Elle soutient également la réhabilitation de la formation en alternance.

### **II.3.1. Audition de Mme Bernadette Smeesters, chercheur à l'Université Libre de Bruxelles, Centre de recherche et prospective en Droit social (remplaçant le professeur André Nayer, empêché et excusé)**

En remplacement du Professeur André Nayer, actuellement retenu par les examens, Mme Bernadette Smeesters fait part à la commission des résultats de la recherche menée à l'initiative du BIT en 1996, par l'exposé suivant :

Le Bureau International du Travail (BIT) a incité un très grand nombre de pays de tous continents à participer à un vaste programme de recherche internationale en matière de discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère.

En Belgique, cette recherche fut réalisée sous l'impulsion du Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme; elle fut financée par les Services fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles (SSTC) et réalisée par ces trois équipes de recherche : le volet « enquête » fut réalisé par l'IISA (*Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid*) pour la Région flamande, par le GRESP (*Groupe de Recherches Économiques et Sociales sur la Population*) de l'Université de Liège pour la Région wallonne et par le CeRP de l'Université Libre de Bruxelles pour la Région de Bruxelles-Capitale et pour la coordination de l'ensemble de la recherche; le volet « formation » (à la non discrimination) fut réalisé par le GRESP et l'IISA et le volet « juridique », par le CeRP.

Examinons brièvement la motivation et la méthodologie de cette recherche internationale.

en sociale redenen, maar ook omwille van de discriminatie geen werk vinden.

Hij vraagt zich ook af of men geen financiële stimulanzen zou kunnen invoeren om de werkgevers ertoe aan te zetten om een aanvullende opleiding te geven aan jongeren waarvan het opleidingsniveau als onvoldoende beschouwd wordt en school gelopen hebben in instellingen waar aan positieve discriminatie zou worden gedaan.

Mevrouw Fatiha Saïdi klaagt de evolutie van de mentaliteit aan. Na vier decennia begint men zich rekenschap te geven van het probleem. Ze denkt wel dat de geleidelijke integratie van personen van buitenlandse oorsprong in de Belgische samenleving op termijn positieve gevolgen zal hebben.

Mevrouw Fatiha Saïdi betreurt eveneens dat de overheidsdiensten terughoudend zijn en dat de technische scholen en de bedrijven elkaar niet kennen en wantrouwen. Ze is er ook voorstander van dat het alternerend leren weer naar zijn juiste waarde wordt geschat.

### **II.3.1. Hoorzitting met mevrouw Bernadette Smeesters, onderzoeker aan de Université Libre de Bruxelles, Centre de recherche et prospective en Droit social (ter vervanging van professor André Nayer, afwezig met kennisgeving)**

Mevrouw Bernadette Smeesters vervangt professor André Nayer, die verhinderd is wegens examens. De spreker deelt de commissie de resultaten mee van het onderzoek waartoe het IAB in 1996 het initiatief genomen heeft :

Het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) heeft heel wat landen van alle continenten ertoe aangezet deel te nemen aan een grootschalig internationaal onderzoek inzake discriminatie bij aanwerving op grond van buitenlandse oorsprong.

In België werd dit onderzoek gevoerd onder impuls van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Het werd gefinancierd door de federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele zaken en uitgevoerd door de volgende drie onderzoeksteams : het gedeelte betreffende de enquête werd uitgevoerd door het IISA (*Interuniversitair Instituut voor de Studie van de Arbeid*) voor het Vlaamse Gewest, door de GRESP (*Groupe de Recherches Economiques et Sociales sur la Population*) van de Université Libre de Liège voor het Waalse Gewest en door het CeRP van de Université Libre de Bruxelles voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; dit laatste centrum heeft het hele onderzoek ook gecoördineerd; het deel betreffende de opleiding (tot niet-discriminatie) werd uitgevoerd door de GRESP en het IISA; het gedeelte betreffende de juridische aspecten werd uitgevoerd door het CeRP.

Hier volgen kort en bondig de redenen voor dit internationaal onderzoek en de gehanteerde methode.

Tout d'abord la motivation.

Les raisons qui ont amené le BIT à lancer une action d'une telle envergure résident, d'une part, dans le constat persistant de la sous-représentation, dans l'ensemble du monde du travail, des travailleurs d'origine étrangère particulièrement dans les emplois qualifiés et semi-qualifiés et, d'autre part, dans le danger, pour la démocratie, latent mais bien réel que constitue la relégation quasi systématique des candidats travailleurs d'origine étrangère, et surtout les plus jeunes d'entre eux, dans des ghettos ou des groupes marginalisés ne bénéficiant pas d'une réelle insertion socio-professionnelle.

En effet, le constat persistant d'exclusion de candidats travailleurs d'origine étrangère était général et semblait résister à l'arsenal de dispositions juridiques internationales et nationales (quand elles existent), ainsi qu'aux diverses politiques dans le domaine de la formation professionnelle. La question qui se posait dès lors était de déterminer, avec le plus de précision possible si le faible taux d'engagement des travailleurs d'origine étrangère était toujours – ou à tout le moins, principalement – la conséquence, comme d'aucuns l'affirmaient sans réserve, d'un manque de formation professionnelle, de connaissance linguistique, etc., ou bien si, cette faible représentation était également la conséquence d'un refus récurrent, conscient ou inconscient, d'accepter le recrutement de travailleurs dont l'origine diffère de celle représentée majoritairement par les travailleurs dans les entreprises nationales. Et dans l'affirmative, il incombait au BIT de définir une nouvelle politique en réorientant ses objectifs et moyens tant sur le plan légal qu'au niveau de la formation.

Le danger lié à la constitution de ghettos de personnes marginalisées et notamment, de jeunes d'origine étrangère, apparaissait comme un risque lié à leur exclusion du marché du travail. Il était relevé à cet égard qu'au-delà des intérêts individuels à la fois de l'entreprise de s'ouvrir à la « multiculturalité » et des travailleurs d'origine étrangère d'être insérés professionnellement, il y avait un intérêt collectif, « général », voire même un impératif social et politique consistant à éviter les processus de marginalisation de ces jeunes générations.

En effet, l'histoire l'a montré à maintes reprises, cette évolution engendre dépression sociale, violence, insécurité, renforcement de la répression et finalement émergence d'un contrôle social et politique croissant, particulièrement sous la forme de courants extrémistes.

C'est dès lors aussi pour contribuer à la constitution d'une certaine homogénéisation d'un tissu social favorable au maintien de notre culture démocratique qu'il a été demandé aux différents pays de réaliser cette recherche relative à la mise en évidence des traitements discriminatoires.

De redenen.

Er zijn een aantal redenen waarom het IAB het initiatief genomen heeft voor een onderzoek op dergelijke grote schaal: enerzijds, de blijvende vaststelling dat werknemers van buitenlandse oorsprong ondervertegenwoordigd zijn, vooral in banen waarvoor gekwalificeerd of semi-gekwalificeerd personeel nodig is; anderzijds, het voor de democratie latente maar wel degelijk reële gevaar van de haast systematische verbanning van kandidaat-werknemers van buitenlandse oorsprong, en vooral van de jongsten, naar getto's of marginale groepen, vanwaar ze geen echte kans maken om opnieuw in het arbeidsproces te worden ingeschakeld.

De blijvende vaststelling van uitsluiting van kandidaat-werknemers van buitenlandse oorsprong was algemeen ondanks de reeks internationale en nationale maatregelen (voor zover ze bestaan), en allerhande initiatieven op het vlak van de beroepsopleiding. Er diende dan ook zo precies mogelijk te worden nagegaan of de geringe graad van aanwerving van werknemers van buitenlandse oorsprong altijd – of op zijn minst, hoofdzakelijk – het gevolg was, zoals sommigen onomwonden beweerden, van een gebrek aan beroepsopleiding, talenkennis, ... dan wel of die geringe vertegenwoordiging ook het gevolg was van een systematische, bewuste of onbewuste, weigering om werknemers in dienst te nemen van een andere oorsprong dan die van de meeste werknemers in de nationale bedrijven. Zo ja, dan kwam het het IAB toe om een nieuw beleid uit te stippelen en de doelstellingen en middelen bij te sturen, zowel inzake wetgeving als inzake opleiding.

Het gevaar van de vorming van getto's van marginalen, inzonderheid van jongeren van buitenlandse oorsprong, leek verband te houden met hun uitsluiting van de arbeidsmarkt. Terzake is erop gewezen dat er, naast het individuele belang van zowel het bedrijf om open te staan voor « het multiculturele » als van de werknemers van buitenlandse oorsprong om een job te vinden, ook een « algemeen » collectief belang bestaat, zelfs een sociale en politieke noodzaak, om te vermijden dat deze jonge generaties gemarginaliseerd worden.

De geschiedenis heeft immers meermaals geleerd dat deze evolutie leidt tot sociale crisis, geweld, onveiligheid, meer repressie en uiteindelijk meer sociale en politieke controle, inzonderheid in de vorm van extremistische stromingen.

Vandaar ook dat er, om bij te dragen tot het ontstaan van een homogeen sociaal net dat op zijn beurt kan bijdragen tot het behoud van onze democratische cultuur, aan de verschillende landen is gevraagd om mee te werken aan dit onderzoek om de vinger op deze discriminerende behandelingswijzen te leggen.

Quelques mots à présent sur la méthodologie.

Cette précision du « pourquoi » éclaire le choix méthodologique retenu par le BIT. La méthode retenue, à savoir celle du « test de situation » est scientifiquement, la plus adaptée, la plus fiable, pour déceler, détecter les traitements discriminatoires. Il n'est pas inutile de préciser que cette méthodologie fut utilisée comme une méthode scientifique de recherche, d'évaluation, dont les résultats anonymes et globaux, récoltés au départ d'un échantillon représentatif de la population, sont susceptibles de donner un éclairage sur le taux de discrimination, par exemple lors de la procédure de recrutement, à l'égard d'une population donnée. Elle ne fut pas, dans le contexte de la recherche, un instrument pour « piéger » telle ou telle entreprise et la faire figurer sur une quelconque « liste noire » (ou autre). De plus, le test de situation permet seulement de mettre en évidence des faits, à l'exclusion des intentions ou des discours des personnes qui en sont les acteurs.

Ceci étant dit, en quoi consiste cette méthodologie du test de situation ? Il s'agit d'envoyer, de faire postuler à des mêmes postes de travail une paire d'enquêteurs, ayant les qualifications et expériences professionnelles tout à fait similaires et même équivalentes, le même âge, dans toute la mesure du possible la même corpulence, une allure très semblable et la même nationalité et ne différant, finalement, que par leur origine nationale : un candidat est belge d'origine belge et l'autre candidat est belge d'origine étrangère.

En Belgique, c'est l'origine marocaine qui fut imposée par le BIT comme origine étrangère, en raison du taux élevé de représentativité de cette origine chez les jeunes semi-qualifiés de 20 à 25 ans.

Les réactions des employeurs à leur postulation sont ensuite transcrites dans les protocoles d'enquête. On peut ainsi observer et comparer si leurs candidatures ont été acceptées, si on leur a fixé un rendez-vous et si on leur a proposé, finalement, un emploi. En répétant ces demandes auprès d'entreprises chaque fois différentes, sur base d'une donnée statistique déterminée à l'avance, et avec des paires d'enquêteurs distinctes et croisées régulièrement pour neutraliser au maximum tout risque de biais lié à leur personnalité, on peut finalement totaliser les succès obtenus par chacun des types de candidats et calculer la probabilité, exprimée en pourcentage, qu'a un candidat d'origine étrangère d'être discriminé par rapport à un candidat d'origine nationale.

Quels furent dès lors les résultats des enquêtes ?

Les recherches furent menées respectivement à Bruxelles, pour la Région de Bruxelles-Capitale, à Liège, pour la Région wallonne et à Anvers, pour la Région flamande. Les trois régions présentent cependant des marchés

Enkele woorden over de methode.

De precisering van het « waarom » verklaart de methodologische keuze van het IAB. De gekozen methode, te weten de « situatietest » is, wetenschappelijk beschouwd, de meest geschikte en de meest betrouwbare om discriminatie bloot te leggen en op te sporen. Er dient op te worden gewezen dat deze methode gebruikt wordt als wetenschappelijke onderzoeks- en evaluatiemethode, waarvan de anonieme en algemene informatie, verzameld op grond van een steekproef die representatief is voor de bevolking, mogelijk duidelijkheid verschaft over de graad van discriminatie, bijvoorbeeld in de loop van de wervingsprocedure, ten opzichte van een bepaalde bevolkingsgroep. De methode is, in het kader van het onderzoek, niet bedoeld om dit of geen bedrijf « in de val te lokken » en het op een « zwarte (of andere) lijst » te zetten. Bovendien biedt de situatietest alleen de mogelijkheid om feiten aan het licht te brengen, geen voornemens of uitspraken van personen.

Wat omvat de desbetreffende methode van de situatietest ? Men laat twee onderzoekers naar eenzelfde baan solliciteren. Ze hebben vergelijkbare en zelfs dezelfde kwalificaties en beroepservaring, dezelfde leeftijd, in de mate van het mogelijke dezelfde fysiologie, vergelijkbare gedrag en dezelfde nationaliteit. Ze zijn echter wel van verschillende oorsprong : de ene kandidaat is Belg van Belgische oorsprong, de andere is Belg van buitenlandse oorsprong.

Voor België heeft het IAB de Marokkaanse oorsprong opgelegd als buitenlandse oorsprong wegens het hoge aantal jongeren van Marokkaanse oorsprong onder de semi-gekwalificeerde jongeren tussen 20 en 25 jaar.

De reacties van de werkgevers op hun sollicitatie worden vervolgens opgetekend in onderzoeksprotocollen. Op die manier kan men zien en vergelijken of hun kandidaturen zijn aanvaard, of er een afspraak is gemaakt voor een gesprek en of men hen, uiteindelijk, een baan heeft aangeboden. Door dit telkens weer over te doen in andere bedrijven, gekozen op basis van een van tevoren vastgestelde statistiek en met andere paren van onderzoekers, die regelmatig worden gekruist om zo veel mogelijk het gevaar van systematische vertekende beelden die te maken hebben met hun persoonlijkheid te neutraliseren, heeft men uiteindelijk kunnen vaststellen hoeveel succes elk van de kandidaten heeft geboekt en berekend hoe groot de kans is (in percent uitgedrukt) die een kandidaat van buitenlandse oorsprong heeft om gediscrimineerd te worden ten opzichte van een kandidaat van nationale oorsprong.

Wat hebben die onderzoeken opgeleverd ?

De onderzoeken zijn gevoerd in respectievelijk Brussel, voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Luik, voor het Waalse Gewest en Antwerpen, voor het Vlaamse Gewest. De drie Gewesten hebben echter specifieke arbeidsmark-

du travail tout à fait spécifiques, notamment quant aux proportions respectives et d'étrangers et d'emplois semi-qualifiés et quant aux procédures de recrutement imposées par les candidats employeurs.

Mme Bernadette Smeesters insiste donc sur le fait que les résultats des enquêtes ne peuvent faire l'objet ni d'une moyenne abstraite, ni de comparaisons chiffrées simples : ce sont, dès lors, les tendances et les constats respectifs en termes d'influences de facteurs (ou de variables) sur le taux de discrimination qui ont pu être mis en évidence.

Ainsi, globalement, les résultats des tests de situation aboutissent à la reconnaissance d'une discrimination effective (c'est-à-dire supérieure à un taux statistique minimal (1)), dans chacune des trois régions du pays (27 % en Wallonie, 39,2 % en Flandre et 34,1 % dans la région de Bruxelles-Capitale (2)).

Par ailleurs, les analyses ont permis de déceler certaines variables susceptibles d'influencer de manière significative les taux de discrimination.

Plus particulièrement en Région de Bruxelles-Capitale, la discrimination a été testée pour les fonctions semi-qualifiées, d'une part par des équipes composées de jeunes hommes d'origine belge et d'origine marocaine et d'autre part, par des équipes de jeunes femmes d'origine belge et d'origine marocaine.

Les candidats et candidates d'origine belge et étrangère ont postulé à des fonctions de garçon (et de fille) de salle, de vendeur et vendeuse, d'employé, de délégué, d'ouvrier et d'auxiliaire.

Les fonctions prospectées relevaient des secteurs d'entreprise suivants : l'horeca, le commerce, le secteur « non marchand », les services marchands et l'industrie.

Les procédures d'embauche ont été introduites à la suite d'annonces, suffisamment nombreuses en région bruxelloise, publiées dans les journaux locaux.

En tout, ont été ouverts 724 (384 h et 340 f) dossiers de candidatures, ce qui correspond, en fait, à l'engagement de 1448 procédures de recrutement (car un dossier constitue une paire des procédures introduites par chacun des candidats d'origine belge et d'origine marocaine).

Le nombre de dossiers retenus comme valides et utilisables selon des critères définis en commun par les trois équipes de recherche, fut respectivement de 255 pour les équipes d'hommes et de 234 pour les équipes de femmes.

(1) Dans les résultats de la recherche, il s'agit du « taux critique ».

(2) Ce taux était toutefois de 20,5 % pour les équipes de femmes testées dans la région bruxelloise.

ten, inzonderheid inzake de verhoudingen van aantal vreemde werknemers en semi-gekwalificeerde banen, en wervingsprocedures van de kandidaat-werkgevers.

Mevrouw Bernadette Smeesters benadrukt dat de resultaten van de onderzoeken zich niet mogen lenen tot het vaststellen van een abstract gemiddelde of tot louter cijfervergelijkingen; ze wijzen bijgevolg op tendensen en ze leggen factoren (of variabelen) bloot die de graad van discriminatie beïnvloeden.

Algemeen hebben de resultaten van de situatietesten aangetoond dat er wel degelijk discriminatie is (te weten, hoger dan een minimaal statistisch percentage (1)) in elk van de drie Gewesten van het land (27 % in Wallonië, 39,2 % in Vlaanderen en 34,1 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2)).

De analyses hebben bovendien een aantal variabelen aan het licht gebracht die de graad van discriminatie aanzienlijk kunnen beïnvloeden.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de discriminatie voor semi-gekwalificeerde banen getest door enerzijds paren van jonge mannen van Belgische en Marokkaanse oorsprong en anderzijds door paren van jonge vrouwen van Belgische en Marokkaanse oorsprong.

De mannelijke en vrouwelijke kandidaten van Belgische en buitenlandse oorsprong hebben gesolliciteerd voor een baan als zaaljongen(meisje), verkoper/verkoopster, bediende, afgevaardigde, arbeider/arbeidster en hulpkracht.

Het betrof banen in de volgende bedrijfssectoren : horeca, handel, non-profitsector, profitsector en industrie.

De wervingsprocedures zijn begonnen na het verschijnen van aanbiedingen, voldoende in aantal, in het Brussels Gewest, in lokale kranten.

Er zijn 724 (384 m en 340 v) dossiers met kandidaturen geopend, wat overeenkomt met 1448 wervingsprocedures (aangezien een dossier bestaat uit twee procedures, te weten één voor de kandidaat van Belgische oorsprong en één voor de kandidaat van Marokkaanse oorsprong).

Op grond van de criteria die door de drie onderzoeksteams werden vastgesteld, werden respectievelijk 255 dossiers voor de mannelijke teams en 234 voor de vrouwelijke teams als bruikbaar beschouwd.

(1) In de onderzoeksresultaten betreft het een « kritiek » percentage.

(2) Dit percentage lag echter op 20,5 % bij de vrouwelijke teams die in het Brussels Gewest aan de test onderworpen werden.

On a donc pu procéder à une analyse des similitudes et des divergences des résultats respectifs des équipes d'enquêteurs et des équipes d'enquêtrices.

Les résultats des enquêtes menées en Région bruxelloise furent les suivants :

Par rapport à l'ensemble des traitements équivalents et des traitements différenciés constatés pour la totalité des fonctions postulées, la proportion des discriminations à l'encontre des candidats et candidates d'origine étrangère atteint un taux nettement supérieur au taux critique, qui correspond au taux minimal calculé sur base de l'échantillon.

Le taux de discrimination fut, en effet, de 34,1 % pour les hommes et de 20,5 % pour les femmes, pour des taux critiques respectivement de 13,6 % et de 12 %.

D'un point de vue statistique, la discrimination à l'encontre des jeunes d'origine marocaine est donc significative, quoique nettement inférieure à l'égard des postulantes.

Dans la majorité des cas, (51/87 h et 27/48 f), la discrimination a eu lieu dès le premier contact établi entre les candidats-employeur et candidats-travailleur, c'est-à-dire, en fait, avant qu'il y ait eu un échange portant sur l'adéquation des qualifications des candidats par rapport aux exigences spécifiques du poste à pourvoir.

Sur base des données recueillies lors des enquêtes, on a également constaté que le taux de discrimination des équipes d'hommes varie en fonction de ces deux variables : le secteur de l'entreprise et la nature de la fonction postulée.

Ainsi, le candidat d'origine marocaine risque d'être plus souvent discriminé lorsqu'il se présente dans le secteur de l'Horeca, ou encore, indépendamment du secteur de l'entreprise, lorsqu'il postule à des fonctions de délégué et de garçon de salle.

Une telle relation n'a pas été observée entre les taux de discrimination des équipes d'hommes et les autres variables retenues, à savoir l'existence ou non d'un contact visuel avec la clientèle dans le chef de la fonction postulée, la localisation de l'entreprise dans une commune comportant une proportion de plus ou moins 25 % de personnes de nationalité étrangère, le type de contact (téléphone, correspondance ou entrevue) établi lors de la procédure de recrutement.

Enfin, aucune relation n'a pu être vérifiée entre les taux de discrimination des équipes d'enquêtrices et l'une de ces cinq variables étudiées.

Dépassant cette analyse quantitative qui vise à évaluer, pour des candidats d'origine nationale distincte, les

Men heeft dus een analyse kunnen maken van de overeenkomsten en de verschillen van de resultaten van respectievelijk de mannen- en vrouwenteams.

De resultaten van de in het Brussels Gewest uitgevoerde onderzoeken zien er als volgt uit :

Rekening houdend met alle vastgestelde gelijke of ongelijke behandelingen in het kader van alle functies waarvoor werd gesolliciteerd, ligt het percentage van de discriminatie van de mannelijk en vrouwelijke kandidaten van buitenlandse oorsprong duidelijk hoger dan de kritieke drempel, die overeenkomt met een minimaal percentage dat berekend werd op grond van de steekproef.

De graad van discriminatie bedroeg 34,1 % voor de mannen en 20,5 % voor de vrouwen; de kritieke waarden liggen respectievelijk op 13,6 % en 12 %.

Statistisch gezien, is er dus duidelijke discriminatie ten opzichte van de jongeren van Marokkaanse oorsprong, ofschoon duidelijk minder dan ten opzichte van de vrouwelijke sollicitanten.

In de meeste gevallen (51/87 m en 27/48 v) is er discriminatie bij het eerste contact tussen de kandidaat-werkgever en de kandidaat-werknemer, te weten in feite voor men weet of de kwalificaties van de kandidaten voldoende zijn voor de specifieke vereisten van de te begeven functie.

Op grond van de gegevens die tijdens de onderzoeken zijn verzameld, heeft men eveneens kunnen vaststellen dat de graad van discriminatie ten opzichte van de mannelijke teams varieert naar gelang van de sector en de aard van de functie waarvoor gesolliciteerd wordt.

De kandidaat van Marokkaanse oorsprong loopt meer kans gediscrimineerd te worden wanneer hij zich aanbiedt voor een baan in de horeca, of nog, onafhankelijk van de sector, wanneer hij solliciteert voor een functie als afgevaardigde of zaaljongen.

Een dergelijk verband is niet vastgesteld tussen de graad van discriminatie van de mannelijke teams en de andere varianten, te weten het al dan niet bestaan van oogcontact met de klanten in de baan waarvoor gesolliciteerd wordt, het feit dat het bedrijf ligt in een gemeente met ongeveer 25 % inwoners van buitenlandse nationaliteit, het soort contact (telefoon, briefwisseling of gesprek) tijdens de wervingsprocedure.

Ten slotte is geen enkel verband vastgesteld tussen de graad van discriminatie van de vrouwelijke onderzoeksteam en een van de vijf bestudeerde varianten.

Naast die kwantitatieve analyse, die ertoe strekt om voor de kandidaten van verschillende oorsprong een evaluatie te



chances d'accéder à un emploi semi-qualifié, les chercheurs ont ensuite dressé une typologie de comportements différenciés. Celle-ci vise à rendre compte des différentes formes de résistance des employeurs confrontés à la postulation de candidats-travailleurs d'origine marocaine.

Globalement, la déclaration mensongère et l'altération de la procédure constituent les comportements différenciés les plus fréquents; l'imposition de conditions de travail distinctes, l'adoption d'attitudes particulières et l'argumentation fondée sur l'origine ethnique ont également été relevées, mais dans des proportions nettement moins importantes.

Les différences de comportements ont été particulièrement illustrées lors de l'appréciation, chez les équipes d'hommes, de l'exigence de la seconde langue et la mise en réserve en réserve de recrutement.

En conclusion des résultats des enquêtes menées en Région de Bruxelles-Capitale, quel que soit leur sexe, les candidats d'origine marocaine sont discriminés dans l'accès à l'emploi par rapport à leurs homologues d'origine belge. Les candidats d'origine marocaine ont davantage été discriminés que les candidates d'origine marocaine. La discrimination à l'encontre des candidats d'origine marocaine varie en fonction du secteur et de la nature de la fonction. La discrimination est souvent accompagnée d'une forme de comportement différencié, par exemple lors de l'appréciation discrétionnaire de la connaissance d'une seconde langue.

Venons en maintenant à l'approche juridique.

Face aux résultats de ces enquêtes, qu'en dit le droit ? Comment est-il appliqué ? Compte tenu de son rôle, comment peut-il être amélioré ?

A noter toutefois, d'une part, que ce bref examen ne vise que le cadre juridique afférent à la discrimination à l'embauche et non pas les dispositions administratives relatives à l'accès au travail des travailleurs étrangers et, d'autre part, que le cadre juridique est actuellement en pleine évolution, particulièrement sous l'impulsion de l'action du Centre pour l'égalité des chances.

Tout d'abord donc, qu'en dit le droit ?

Lorsqu'on fait le relevé des normes nationales et internationales qui concernent et sanctionnent la discrimination à l'embauche, on ne peut qu'être frappé par la multiplicité et la convergence de celles-ci, tendant vers l'objectif d'égalité et de non-discrimination.

Quelques exemples en droit belge :

*1<sup>er</sup> exemple* : Faut-il encore rappeler que, dans le domaine de l'accès à l'emploi, la loi – (l'article 2bis de la

maken van hun kansen om toegang te krijgen tot een semi-gekwalificeerde baan, hebben de onderzoekers een typologie opgesteld van gewijzigde houdingen. Het was de bedoeling een beeld te krijgen van de verschillende vormen van terughoudendheid van de werkgevers die geconfronteerd worden met sollicitanten van Marokkaanse oorsprong.

Algemeen zijn leugenachtige verklaringen en een wijziging van de procedure de meest voorkomende gewijzigde houdingen; het opleggen van andere werkvoorwaarden, bijzonder gedrag en argumenten gebaseerd op etnische oorsprong zijn ook aan het licht gekomen, maar in aanzienlijk mindere mate.

Het verschil in gedrag is bijzonder goed tot uiting gekomen bij de beoordeling, bij de mannelijke teams, van de kennis van de tweede taal en bij het plaatsen op de weringslijst.

Conclusie uit de resultaten van de onderzoeken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: ongeacht hun geslacht, worden de kandidaten van Marokkaanse oorsprong gediscrimineerd bij het zoeken naar een baan ten opzichte van hun collega's van Belgische oorsprong. De mannelijke kandidaten van Marokkaanse oorsprong werden meer gediscrimineerd dan de vrouwelijke. De discriminatie ten opzichte van de kandidaten van Marokkaanse oorsprong varieert naar gelang van de sector en de aard van de functie. De discriminatie komt dikwijls tot uiting in een gewijzigde houding, bijvoorbeeld tijdens de willekeurige beoordeling van de kennis van een tweede taal.

Hierna volgt de juridische kant van de zaak.

Wat zegt het recht, rekening houdend met de resultaten van de onderzoeken ? Hoe wordt het toegepast ? Hoe kan het worden verbeterd ?

Er zij enerzijds op gewezen dat dit bondig onderzoek alleen betrekking heeft op de juridische kant van discriminatie bij aanwerving en niet op de administratieve bepalingen inzake de toegang tot de arbeidsmarkt van de vreemde werknemers en anderzijds dat de wettelijke bepalingen op dit ogenblik volop evolueren, inzonderheid onder impuls van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

Wat zegt het recht ?

Als men kijkt naar de nationale en internationale regels inzake de bestraffing van discriminatie bij aanwerving, stelt men met verbazing vast dat er tal van regels zijn die alle hetzelfde nastreven, te weten zorgen voor gelijkheid en het bannen van discriminatie.

Enkele voorbeelden uit het Belgisch recht :

*Voorbeeld 1* : moet er aan herinnerd worden dat, wat de toegang tot de werkgelegenheid betreft, de wet (artikel 2bis

loi du 30 juillet 1981, tel modifié par la loi du 12 avril 1994, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie) – sanctionne pénalement la discrimination, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine ou de la nationalité, en matière de placement, de formation professionnelle, d'offre d'emploi, de recrutement, d'exécution du contrat de travail et de licenciement des travailleurs ?

*2<sup>e</sup> exemple* : le droit au travail est reconnu dans notre constitution depuis 1994. Or, la reconnaissance du droit au travail implique le droit de ne pas en être injustement éloigné ou privé. Par son insertion dans ce texte fondamental qu'est la Constitution, l'État belge s'est engagé à faire en sorte que le droit au travail soit une réalité pour le plus grand nombre possible, sans discrimination.

*3<sup>e</sup> exemple* : en ce qui concerne l'accès à la fonction publique, la procédure y est, contrairement à celles du secteur privé, strictement réglementée et les Belges d'origine étrangère sont, en droit, sur le même pied que leurs homologues d'origine belge. Ce n'est qu'aux non nationaux que l'État peut refuser l'accès de certains postes, à savoir ceux relevant de « l'imperium », c'est-à-dire impliquant une participation directe à l'exercice de la puissance publique. Cependant, la détermination et l'application de ce critère se révèlent peu aisées.

*4<sup>e</sup> exemple* : la prise en considération d'une donnée sensible, telle que l'origine étrangère lors du traitement des dossiers de candidature dans une procédure d'embauche constitue, en droit, une violation du droit au respect de la vie privée, même si, et ici gît la difficulté d'application de cette législation, il s'agit d'une donnée dont la visibilité transparait à travers le nom et le physique des candidats-travailleurs.

*5<sup>e</sup> exemple* : En application d'une disposition spécifique de la Convention collective du 6 décembre 1983, seulement rendue obligatoire le 17 juillet 1998 (3), l'employeur ne peut faire de distinction, notamment sur base « de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique ».

Si, par ailleurs, on prend en compte les conventions internationales qui encadrent le droit interne, le système juridique apparaît donc solide et cohérent.

Mais, et c'est le second volet de ce volet juridique, comment le droit est-il appliqué en Belgique ?

Lorsque les chercheurs se sont penchés sur les jugements rendus sur base de la disposition sanctionnant la discrimination à l'embauche, cette étude de la jurisprudence fut rapidement terminée, puisque aucune décision n'avait

(3) Également sous l'impulsion du CEC exercée sur la base des résultats de nos enquêtes.

van de wet van 30 juli 1981, gewijzigd door de wet van 12 april 1994 tot bestrijding van sommige handelingen die gebaseerd zijn op racisme en xenofobie), straffen oplegt voor discriminatie wegens ras, huidskleur, afkomst, oorsprong of nationaliteit, en dit in het kader van plaatsing, beroepsopleiding, werkaanbiedingen, werving, uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ontslag van de werknemers ?

*Tweede voorbeeld* : het recht op arbeid is sedert 1994 erkend in onze Grondwet. De erkenning van dit recht houdt echter ook het recht in om niet ten onrechte uitgesloten te worden. Door dit in de Grondwet op te nemen, heeft de Belgische Staat zich ertoe verbonden om ervoor te zorgen dat een maximaal aantal personen het recht op arbeid kunnen genieten, zonder discriminatie.

*Derde voorbeeld* : de toegang tot het openbaar ambt is, in tegenstelling met de privé-sector, strikt geregeld; Belgen van buitenlandse oorsprong worden, naar recht, behandeld zoals Belgen van Belgische oorsprong. De Staat kan de toegang alleen weigeren aan niet-onderdanen, voor sommige betrekkingen die tot het « imperium » behoren, zijnde betrekkingen die een directe uitoefening van openbaar gezag inhouden. Er dient te worden op gewezen dat het vaststellen en toepassen van dit criterium echter geen sinecure is.

*Vierde voorbeeld* : het feit dat men bij de behandeling van de dossiers van de kandidaten in de loop van een wervingsprocedure kijkt naar « gevoelige » aspecten zoals de buitenlandse oorsprong, is, naar recht, een schending van het recht op respect voor het privé-leven, ook al – en hierin schuilt de moeilijkheid om deze regel toe te passen – betreft het een gegeven dat duidelijk tot uiting komt in de naam en het uiterlijk van de kandidaat-werknemers.

*Vijfde voorbeeld* : krachtens een specifieke bepaling in de collectieve overeenkomst van 6 december 1983, die maar sedert 17 juli 1998 (3) moet worden toegepast, mag de werkgever geen onderscheid maken, inzonderheid op grond van ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische oorsprong.

Als men dan ook nog rekening houdt met de internationale overeenkomsten naast het interne recht, lijkt de rechtsregeling dus solide en coherent.

Hoe wordt het recht nu in België toegepast (tweede deel van het juridische gedeelte) ?

De onderzoekers hebben de vonnissen onderzocht die werden uitgesproken op grond van de bepaling welke discriminatie bij aanwerving bestraft. Deze studie van de rechtspraak was echter snel voltooid aangezien geen enkele

(3) Eveneens onder impuls van CGK op basis van de resultaten van onze onderzoeken.

condamné un quelconque employeur pour un fait de discrimination en raison de la nationalité ou de l'origine étrangère.

En matière d'accès à la fonction publique, une décision belge (du 11 janvier 1995) du Conseil d'Etat a déclaré illégal de surseoir à l'entrée en service d'une lauréate étrangère (française) jusqu'à ce qu'elle acquière la nationalité belge. La raison invoquée était précisément que, parmi les emplois figurant dans la liste d'option soumise à l'intéressée, aucun discernement n'avait été fait « entre ceux qui devaient être considérés comme relevant de l'imperium et ceux qui ne pouvaient pas l'être ».

Ceci étant dit, l'absence de condamnations peut relever de plusieurs causes. Parmi celles-ci :

Soit la loi est correctement appliquée et son efficacité est telle que les plaintes sont inexistantes. Or, les résultats de l'enquête et le nombre de plaintes adressées au Centre pour l'égalité de chances et la lutte contre le racisme montrent que cette hypothèse est à rejeter.

Soit le défaut d'application de la loi résulte d'une carence de la mise en œuvre de la procédure pénale. Et c'est ce qui apparaît se produire ici. Cette carence prend sa source dans les modalités de procédure elles-mêmes, qui rendent la preuve de la discrimination extrêmement lourde, voire parfois impossible à apporter dans le chef du plaignant. Elle se révèle aussi le résultat d'une réticence des Parquets à poursuivre ce type d'infraction et des victimes à tenter une action en justice qui ne leur apparaît ni simple, ni efficace sur le plan du respect de leurs attentes.

Cette défaillance avait déjà été dénoncée lors des travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1994, sur base des résultats de la loi « Moureaux » du 31 juillet 1981 : « Il n'y a pas de volonté délibérée ici », avait souligné un parlementaire.

Face aux résultats de ce constat, très largement lacunaires, quant à l'application du droit, et faisant l'objet de la dernière partie de cette approche juridique, quelles sont les modifications susceptibles de rendre le droit plus efficace ?

Ces changements sont envisagés ici d'un double point de vue. Après avoir communiqué les suggestions formulées au terme du volet juridique, sont exposées les réalisations et projets entrepris dans la foulée et de la prise de conscience des résultats de la recherche par plusieurs acteurs politiques, économiques et sociaux concernés.

Au terme de l'analyse du cadre juridique, conçu comme l'ensemble des normes de droit positif contraignantes, deux propositions principales étaient formulées :

werkgever ooit veroordeeld werd voor discriminatie op grond van nationaliteit of buitenlandse oorsprong.

Inzake de toegang tot het openbaar ambt, is er in België één beslissing genomen, te weten op 11 januari 1995, toen de Raad van State de opschorting van de indiensttreding van een geslaagde kandidate van buitenlandse oorsprong (Frans) tot ze de Belgische nationaliteit had verworven, onwettig heeft verklaard omdat in de lijst van keuzemogelijkheden die aan de kandidate was voorgelegd geen onderscheid gemaakt was tussen de functies die beschouwd werden als behorend tot het « imperium » en andere.

Voorts zij erop gewezen dat er verschillende redenen zijn voor het feit dat nog niemand veroordeeld werd. Hier volgen er enkele :

Ofwel wordt de wet correct toegepast en is ze zo doeltreffend dat er geen klachten mogelijk zijn; uit het onderzoek en het aantal klachten bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding blijkt echter dat die stelling niet juist is.

Ofwel wordt de wet niet toegepast omdat er een leemte is in de strafvordering. Dit lijkt hier het geval. Deze leemte vindt haar oorsprong in de regels zelf van de strafvordering, die het de klager moeilijk en zelfs onmogelijk maken om de discriminatie te bewijzen. De leemte lijkt ook voort te vloeien uit een terughoudendheid van de Parketten om dit soort van overtredingen te vervolgen en van de slachtoffers om een rechtsgeding te beginnen omdat dit hun niet eenvoudig lijkt en niet doeltreffend wat het respecteren van hun verwachtingen betreft.

Op dit mankement werd al gewezen tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 12 april 1994, op grond van de resultaten van de wet Moureaux van 31 juli 1981. Volgens een parlementslid was er geen vaste wil.

Gelet op deze vaststelling van de heel duidelijke leemte bij de toepassing van het recht, rijst de vraag welke wijzigingen het recht doeltreffender kunnen maken (laatste gedeelte van het juridische gedeelte) ?

Deze wijzigingen worden vanuit twee invalshoeken benaderd. Eerst worden een aantal juridische voorstellen gedaan; daarna volgt een uiteenzetting over de verwezenlijkingen en de projecten waartoe het onderzoek van verschillende betrokken politieke, economische en sociale actoren geleid heeft.

De analyse van het wettelijk kader, dat opgevat wordt als het geheel van de na te leven regels van het positief recht, heeft geleid tot twee grote voorstellen :

*La première :*

Considérant, d'une part, les difficultés constatées de rapporter, dans le cadre des procédures judiciaires, la preuve de la discrimination et, d'autre part, la possibilité qu'offre le test de situation, de fournir cette preuve, – notamment sur base d'une jurisprudence dans le domaine de la discrimination lors de l'accès à la consommation dans des débits de boisson – pourquoi ne pas étudier le moyen d'intégrer le test de situation, pratiqué par des agents assermentés, comme moyen « légal » de preuve, en tant qu'élément faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Dans un tel cas de figure, l'employeur pourrait naturellement faire valoir son point de vue devant le magistrat. Cette proposition est actuellement en discussion au niveau fédéral.

*La seconde :*

Considérant que, dans les trois régions du pays, la majorité des discriminations ont été observées dès la présentation des candidats, soit avant même qu'ils aient eu l'occasion d'échanger quoi que ce soit à propos de leur qualification professionnelle, il faut aussi encourager fermement les candidats employeurs, sinon par la contrainte, du moins par la persuasion, à prendre en considération les qualifications avant les données personnelles des candidats, tels que le nom et l'origine étrangère.

Il s'agit de penser autrement la procédure d'embauche en la rendant conforme au droit au respect de la vie privée. Dans cette perspective, le rôle des syndicats et de l'inspection du travail, dans les PME, n'est pas à sous-estimer.

Ces deux suggestions, strictement juridiques, devaient, enfin, être conçues dans une perspective globale, où, selon la formule proposée par Mme Jo Walgrave (4), « les juristes seraient désormais formés, non pas à avoir toujours raison, mais bien à trouver des solutions » (5). Car, désormais, la proclamation – *in abstracto* – du principe d'égalité de traitement est devenue indissociable, de la poursuite – *in concreto* – d'une politique d'égalité des chances pouvant consister en des plans d'action positive.

Dans cette optique, des actions et projets ont été mis en œuvre, soit au cours de la recherche, soit à l'initiative du Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme, sur la base des résultats de ces recherches :

(4) Présidente du Conseil national du Travail au moment de la réalisation de la présente recherche.

(5) Actes du colloque *Droit du travail : effectivité, efficacité ?* sous la direction d'Andre Nayer, CeRP-ULB, La Charte, 1996, p. 161.

*Het eerste :*

Gelet op, enerzijds, de problemen die zijn vastgesteld om, in het kader van de rechtspleging, het bewijs te leveren van discriminatie en, anderzijds, de mogelijkheid die de situatietest biedt om dit bewijs te leveren – inzonderheid op grond van rechtspraak op het gebied van discriminatie inzake de toegang tot drankgelegenheden – rijst de vraag waarom men niet de mogelijkheid zou onderzoeken om de situatietest te houden met beëdigde ambtenaren en deze te laten gelden als wettig bewijsmiddel, met bewijskracht tot het tegendeel bewezen is; het spreekt vanzelf dat, desgevallend, de werkgever zijn standpunt voor de magistraat mag verdedigen. Dit voorstel wordt momenteel op federaal vlak onderzocht.

*Het tweede :*

Erop gelet dat, in de drie Gewesten van het land, de meeste discriminaties vastgesteld zijn op het ogenblik dat de kandidaten zich voorstellen, en zelfs voor ze de kans hebben gehad een woord uitleg te geven over hun beroepskwalificaties, moet men de kandidaat-werkgevers er ten zeerste toe aansporen, zoniet toe verplichten of op zijn minst ervan overtuigen, om in de eerste plaats te kijken naar de beroepskwalificaties in plaats van naar persoonsgebonden aspecten van de kandidaat zoals naam en buitenlandse afkomst.

De wervingsprocedure moet worden herbekeken; ze moet rekening houden met het recht op respect voor het privé-leven. In dit kader mag de rol van de vakbonden en van de arbeidsinspectie in de KMO's niet worden onderschat.

Deze twee, louter juridische, voorstellen moesten ten slotte worden geplaatst in een algemeen opzet waarbij, zoals mevrouw Jo Walgrave (4) voorgesteld heeft, de juristen voortaan worden opgeleid om oplossingen te vinden en niet om altijd gelijk te hebben (5). De afkondiging – *in abstracto* – van het beginsel van gelijke behandeling is immers onlosmakelijk verbonden geworden met de voortzetting – *in concreto* – van een gelijkheidsbeleid dat plannen voor positieve acties kan inhouden.

In die optiek zijn acties en projecten op het getouw gezet, hetzij tijdens het onderzoek, hetzij op initiatief van het Centrum voor Gelijke van Kansen en Racismebestrijding, op grond van de onderzoeksresultaten.

(4) Voorzitster van de Nationale Arbeidsraad op het ogenblik dat dit onderzoek is uitgevoerd.

(5) Handelingen van het colloquium over « *Droit du travail : effectivité, efficacité ?* » onder leiding van Andre Nayer, CeRP-ULB, La Charte, 1996, blz. 161.

Parmi ces plans d'actions positives, citons principalement (6) la convention collective de travail relative au code de bonne conduite élaborée pour le secteur des entreprises intérimaires, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 septembre 1996 ainsi que la convention collective de travail n° 38<sup>ter</sup> du 17 juillet 1998, rendant obligatoire la disposition anti-discriminatoire des conventions collectives de travail n°s 38 et 38<sup>bis</sup>.

On peut encore citer les actions et projets suivants :

Indépendamment des contacts établis par le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme avec plusieurs fédérations d'employeurs (telles que la Fédération des Entreprises de Belgique), est mise en œuvre, dans le cadre de la conférence interministérielle, actuellement en Région bruxelloise, une campagne visant à l'organisation de séminaires fermés, dans le cadre du Pacte territorial pour l'Emploi (7) réunissant des employeurs, des représentants des médias et le Directeur Général de l'ORBEM; cette concertation devra déboucher sur des positions concrètes telles que des codes de bonne conduite ou d'autres initiatives spécifiques à certains secteurs qui, comme l'Horeca, sont particulièrement touchés par les discriminations en raison de l'origine nationale.

Dans la fonction publique, le pouvoir fédéral, relayé par les autorités régionales, va publier une brochure d'information à l'intention des administrations concernées et élaborera un plan d'action positive dans la fonction publique, parallèle à celle réalisée pour les femmes.

Dans le cadre de la formation en alternance, une proposition a été déposée (8) au Conseil National du Travail, visant, par des diminutions de cotisations sociales, à favoriser l'acquisition de premiers emplois, à la suite de stages menés en cours de formation scolaire; ces dispositions tendent vers une harmonisation du statut du contrat industriel.

Il y a, en Wallonie, une actualisation en cours du contrat de gestion du FOREM pour rendre structurelles ses actions dans le domaine de l'immigration.

Une procédure visant à contrer les offres discriminatoires est mise en place à l'ORBEM et est, dans le respect des particularités régionales, envisagée au FOREM.

(6) Nous remercions le Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme de nous avoir communiqué ces informations postérieures à la réalisation de la recherche.

(7) Un colloque est organisé par le Pacte Territorial pour l'Emploi ce 20 juin 2000 sur le thème « Le management de la diversité : un enjeu pour l'entreprise ».

8 A l'initiative – à l'époque – des ministres Magda DE GALAN et Miet SMET.

Van die plannen voor positieve actie geven we als voorname voorbeelden (6), de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de gedragscode, opgesteld voor de uitzendkantoren, waarvan de toepassing verplicht is geworden bij koninklijk besluit van 9 september 1996, alsook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38<sup>ter</sup> van 17 juli 1998, die de toepassing van de anti-discriminatiebepaling van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs 38 en 38<sup>bis</sup> verplicht heeft gemaakt.

Ook de volgende acties en projecten kunnen worden vermeld :

Los van de contacten van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding met verschillende werkgeversfederaties (zoals het Verbond van Belgische Ondernemingen), wordt er, in het kader van de interministeriële conferentie, op dit ogenblik in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een campagne gevoerd voor het organiseren van seminaries in beperkte kring, in het kader van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid (7), met werkgevers, afgevaardigden van de media en de directeur-generaal van de BGDA; dit overleg zou moeten leiden tot concrete standpunten zoals gedragscodes of andere specifieke initiatieven voor sommige sectoren, zoals de horeca-sector, waar meer discriminatie op grond van nationaliteit bestaat.

Wat het openbaar ambt betreft, zal de federale overheid, hierin gesteund door de Gewesten, een informatiebrochure uitgeven voor de betrokken administraties en een plan met positieve acties opstellen, zoals het plan dat momenteel voor de vrouwen uitgevoerd wordt.

In het kader van het alternerend leren, is er bij de Nationale Arbeidsraad een voorstel ingediend (8) om, via een vermindering van de sociale bijdragen, de aanwerving te bevorderen na stages in het kader van de schoolopleiding; deze bepalingen strekken tot een harmonisatie van het statuut van de arbeidersovereenkomst.

In Wallonië wordt op dit ogenblik de beheerovereenkomst met de FOREM bijgestuurd teneinde de actie ervan op het vlak van de immigratie een structureel karakter te geven.

Bij de BGDA wordt een procedure ingevoerd om te strijden tegen discriminerende werkaanbiedingen; ook bij de FOREM wordt hieraan gedacht, rekening houdend met de gewestelijke eigenheden.

(6) Wij danken het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding voor het bezorgen van deze informatie nadat het onderzoek is afgesloten.

(7) Op 20 juni 2000 organiseert het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid een colloquium over het thema « management in zijn diversiteit : een uitdaging voor het bedrijf ».

(8) Destijds op initiatief van de ministers Magda DE GALAN en Miet SMET.

Enfin, l'insertion dans le contrat de travail d'une clause anti-discriminatoire est également envisagée.

Pour être percutants et recueillir l'adhésion des acteurs concernés, ces plans d'actions positives devraient par ailleurs s'inscrire dans un programme de formation à tous les niveaux où le droit au respect de la différence, impliquant le droit à l'égalité dans la différence, constitue le noyau de la qualité attachée à la citoyenneté.

Enfin, d'une manière générale, des recherches utilisant la méthodologie du test de situation pourraient être développées non seulement pour évaluer l'impact de politiques publiques dans le domaine de la lutte contre la discrimination, mais également dans tous les domaines des services publics et privés qui constituent des enjeux essentiels de l'intégration de fractions de populations susceptibles d'être marginalisées et donc de la sauvegarde de la démocratie (accès au logement, aux services d'aide, ...).

**II.3.2. Audition de M. Michiel Van de Voorde, Coördinator migrants, Subregionale Tewerkstelling comites (STC), Administratie Werkgelegenheid, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (Coordinateur immigrants – Comités subrégionaux de l'emploi – Administration de l'Emploi – Ministère de la Communauté flamande)**

Le plan d'action de la Communauté flamande pour la mise au travail des immigrants est directement issu du volet flamand de l'étude dont Mme Bernadette Smeesters vient de parler.

Le consensus était général pour dire qu'il « fallait faire quelque chose ». On a opté en Flandre pour une approche positive, partant du constat que les jeunes allochtones sont dans une situation très précaire, avec un objectif majeur et central : à terme, arriver à une participation équilibrée et correcte des allochtones sur le marché de l'emploi, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Plusieurs actions devaient être envisagées pour arriver à ce but, car la situation actuelle n'est pas seulement le résultat de discriminations à l'embauche de la part des employeurs.

Trois terrains d'actions ont donc été envisagés :

*Primo* : élargir les possibilités d'emploi pour les jeunes d'origine étrangère par une politique d'actions positives diverses;

*Secundo* : faire rattraper à ces jeunes d'origine étrangère le « retard » (« achterstand ») dont ils pourraient encore souffrir, par rapport aux autochtones flamands, par exemple, du point de vue du niveau de diplôme ou de la formation reçue (les jeunes filles d'origine étrangère

Er wordt ook overwogen om in de arbeidsovereenkomst een anti-discriminerende clausule op te nemen.

Om doeltreffend te zijn en door de betrokken actoren te worden gesteund, zouden deze plannen met positieve acties deel moeten uitmaken van een opleidingsprogramma op al de niveaus waar het recht op respect voor het verschil - met inbegrip van het recht op gelijkheid in het verschil - de kern vormt van kwaliteitsvol burgerschap.

In het algemeen zou er, ten slotte, onderzoek kunnen worden gedaan - op basis van de situatietest - om de effecten na te gaan van het overheidsbeleid op het vlak van de strijd tegen discriminatie, maar ook op alle vlakken van de openbare en private dienstverlening, die belangrijke domeinen zijn voor de integratie van bevolkingsgroepen die het gevaar lopen te worden gemarginaliseerd, en aldus de democratie veilig te stellen (toegang tot de huisvesting, hulpdiensten, ...).

**II.3.2. Hoorzitting met de heer Michiel Van de Voorde, coördinator migrants, subregionale tewerkstellingscomités (STC), administratie werkgelegenheid, ministerie van de Vlaamse Gemeenschap**

Het actieplan van de Vlaamse Gemeenschap voor de tewerkstelling van de migranten is het rechtstreekse gevolg van het Vlaamse deel van de studie waarover mevrouw Bernadette Smeesters het gehad heeft.

Iedereen was het erover eens dat er « iets moest worden gedaan ». In Vlaanderen is gekozen voor een positieve aanpak, vertrekkend van de vaststelling dat de jonge allochtonen in een heel onzekere toestand leven. Er werd één belangrijk en centraal doel vooropgezet : op termijn komen tot een evenwichtige en correcte participatie van de allochtonen op de arbeidsmarkt, zowel in de openbare als in de privé-sector.

Er dienden verschillende acties op het getouw te worden gezet om dat doel te bereiken. De huidige toestand is immers niet alleen het gevolg van discriminatie bij aanwerving vanwege de werkgevers.

Er zijn drie actieterreinen afgebakend :

*Primo* : de tewerkstellingskansen van jongeren van buitenlandse oorsprong verhogen door een beleid dat verschillende positieve acties inhoudt;

*Secundo* : ervoor zorgen dat deze jongeren van buitenlandse oorsprong de « achterstand » die ze hebben opgelopen ten opzichte van de Vlaamse autochtonen en waarvan ze nog steeds het slachtoffer zijn, inhalen, bijvoorbeeld wat het niveau van het diploma of de gevolgd opleiding betreft

notamment, orientées dans des filières qui ne débouchent sur aucun emploi valable);

*Tertio* : lutter contre la discrimination. En Flandre comme dans les autres régions, il y a encore des discriminations ouvertes et conscientes mais aussi, et c'est le plus gros problème, il y a encore les discriminations involontaires (« onbedoelde »), c.-à-d. toutes les mesures ou procédures qui aboutissent de fait à exclure tel ou tel groupe. Et M. Michiel Van de Voorde de citer par exemple le fait de n'afficher une offre d'emploi qu'à certains endroits bien précis.

C'est sur ces bases qu'un accord a été conclu le 8 juin 1998 au sein du VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité) (*Comité de concertation économique et social flamand*).

Cet accord n'est pas une nouvelle réglementation lancée dans la nature par l'Administration mais le résultat d'une longue et difficile négociation entre tous les partenaires de ce Comité économique et social.

C'est sciemment que cet accord écarte la possibilité de travailler avec des discriminations positives en faveur des allochtones. L'accord prévoit plutôt de prendre toutes les mesures et actions positives voulues pour encourager les chances d'entrée des allochtones dans les entreprises, pour encourager la mobilité horizontale et verticale dans les entreprises, sans toucher aux exigences réelles des fonctions à remplir, et on parle bien des exigences réelles. Si quelqu'un présente les qualités voulues, il doit être engagé, allochtone ou non, étant entendu, comme on l'a dit, qu'un effort doit être fait pour valoriser les qualités – parfois « cachées » – de certains allochtones.

Par ailleurs, cet accord repose sur le volontariat. Aucune entreprise, aucune organisation n'est obligée d'adhérer à cet accord. Mais cela ne veut pas dire qu'il n'y ait pas d'engagement car aussi bien le gouvernement flamand que les partenaires économiques et sociaux se sont engagés à élaborer chaque année un programme d'actions concrètes et d'objectifs, et à évaluer après coup les résultats obtenus. Aussi bien le programme que les actions et l'analyse des résultats font l'objet d'un accord au sein du Comité de concertation économique et social flamand.

Enfin, l'accord prévoit aussi de rechercher l'implication la plus grande possible des milieux immigrés en Flandre, via leurs associations, fédérations, etc.

M. Michiel Van de Voorde a ainsi résumé la philosophie de cet accord et souhaite à présent présenter quelques mesures concrètes.

(inzonderheid de jonge meisjes van buitenlandse oorsprong volgen nog altijd opleidingen die weinig goede banen opleveren);

*Tertio* : strijden tegen discriminatie. In Vlaanderen bestaat er, net zoals in de andere Gewesten, nog altijd openlijke en bewuste discriminatie maar ook, en dit is het grootste probleem, onbedoelde discriminatie, te weten alle maatregelen of procedures die er feitelijk toe leiden dat deze of gene groep wordt uitgesloten. De heer Michiel Van de Voorde geeft als voorbeeld het feit dat sommige werkaanbiedingen maar op welbepaalde plaatsen worden bekendgemaakt.

Op die gronden werd er op 8 juni 1998 in het VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité) een overeenkomst bereikt.

Deze overeenkomst is geen nieuwe regelgeving van de administratie maar het resultaat van lange en moeilijke onderhandelingen tussen alle partners van dit comité.

Deze overeenkomst weert bewust de mogelijkheid van positieve discriminatie ten gunste van de allochtonen. Er wordt veeleer bepaald dat alle maatregelen moeten worden getroffen en dat doelbewuste positieve acties moeten worden gevoerd om de toegangskansen van de allochtonen tot de bedrijven te doen stijgen, om horizontale en verticale mobiliteit binnen de ondernemingen te bevorderen, zonder evenwel te raken aan de werkelijke vereisten voor het uitoefenen van deze of gene functie – en het gaat hier wel degelijk om werkelijke vereisten. Als iemand over de vereiste kwaliteiten beschikt, moet hij worden aangeworven, allochtoon of niet, met dien verstande dat – zoals gezegd – een inspanning moet worden gedaan om de – soms verborgen – kwaliteiten van sommige allochtonen in het daglicht te stellen.

Deze overeenkomst is trouwens gebaseerd op vrijwilligheid. Geen enkel bedrijf, geen enkele organisatie wordt verplicht ze uit te voeren. Dit wil echter niet zeggen dat er geen verbintenissen worden aangegaan. Zowel de Vlaamse regering als de economische en sociale partners hebben er zich immers toe verbonden om elk jaar een programma op te stellen met concrete acties en doelstellingen en om de resultaten telkens weer te evalueren. En zowel over het programma als over de acties en de analyse van de acties zal in het Vlaamse Economisch en Sociaal Overlegcomité een overeenkomst gesloten worden.

De overeenkomst voorziet ook in een zo groot mogelijke betrokkenheid van de migrantenkringen in Vlaanderen, via hun verenigingen, federaties...

De heer Michiel Van de Voorde heeft aldus de opzet van de overeenkomst samengevat en stelt vervolgens enkele concrete maatregelen voor.

Dans chaque région où existe une concentration significative d'allochtones, comme par exemple le Limbourg ou le Brabant flamand, Anvers, Gand, le ministère a désigné un collaborateur chargé plus spécialement du développement de ces projets destinés aux immigrants (« projectontwikkelaar migranten »). Son territoire d'action correspond chaque fois à celui d'un comité sous-régional pour l'emploi. Sa mission est d'être le point central, le coordinateur de toutes les actions découlant du Plan flamand qui vient d'être résumé.

Outre ce soutien en personnel, les comités sous-régionaux peuvent également recevoir un soutien financier limité, à titre « d'incentive » : ils peuvent recevoir au maximum 1 million de francs s'ils mettent au point un plan sous-régional tout-à-fait concret, en indiquant l'utilisation qu'ils comptent faire de cet argent, et s'ils peuvent aligner, à côté de ce subside, un cofinancement de la part de la Région flamande.

Vis-à-vis des entreprises, aussi bien privées que publiques, celles-ci peuvent aussi recevoir un petit soutien financier pour les actions qu'elles développeraient, à concurrence d'un maximum de 500.000 francs. Leur plan d'action doit bien sûr satisfaire aux prescriptions du plan général esquissé ci-dessus et elles doivent, de leur côté, consentir aussi un investissement financier propre. L'année passée, environ 43 entreprises flamandes ont fait usage de cette possibilité, pour un large éventail d'actions.

Au niveau communautaire flamand, l'administration de l'emploi octroie aussi différents soutiens.

Une petite équipe par exemple soutient les collaborateurs des comités sous-régionaux (notamment par des actions de formation et par la confection de matériel d'action, dont des brochures ou des manuels).

Par exemple, une brochure intitulée « Hoe omgaan met (indirect) discriminerende vacatures » (*comment traiter des offres d'emploi comportant une discrimination indirecte*) se compose d'un mémo (dix points d'attention), d'un guide (comment agir vis-à-vis de ces dix points) et d'une annexe (les textes légaux).

Ces brochures très concrètes bénéficient également du soutien de l'UPEDI (l'Union Professionnelle des Entreprises de Travail Intérimaire) et du VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling).

Ces documents couvrent aussi le cas des discriminations postérieures à l'engagement.

M. Michiel Van de Voorde fait en effet remarquer que faire entrer un allochtoon dans une entreprise est une chose, mais le garder en service et lui procurer un emploi correct est encore une autre chose. Ici aussi, les discriminations peuvent apparaître plus ou moins ouvertement. De plus,

In elk Gewest met veel allochtonen, zoals bijvoorbeeld Limburg of Vlaams-Brabant, Antwerpen, Gent, heeft het ministerie een medewerker aangewezen die in het bijzonder moet zorgen voor het opstellen van deze projecten ten behoeve van de migranten, de zogenaamde « projectontwikkelaar migranten ». Zijn actieterrein valt telkens samen met dat van een subregionaal tewerkstellingscomité. Hij moet de draaischijf, de coördinator zijn van alle acties die voortvloeien uit het voormelde Vlaams Plan.

Naast deze steun in de vorm van personeel, kunnen de subregionale tewerkstellingscomités ook financiële steun krijgen, als « stimulans ». Ze kunnen dan maximum 1 miljoen frank ontvangen als ze een kant-en-klaar subregionaal plan kunnen voorleggen, met aanduiding van hetgeen waarvoor ze het geld willen gebruiken en als ze, naast deze subsidie, kunnen bewijzen dat het Vlaams Gewest het plan meefinanciert.

Ook de privé- en de overheidsbedrijven kunnen een kleine financiële steun krijgen voor de acties die ze zouden voeren, met een maximum van 500.000 frank. Hun actieplan moet natuurlijk voldoen aan de voorwaarden van het voormelde algemeen plan en de bedrijven moeten zelf eigen middelen investeren. Vorig jaar hebben ongeveer 43 Vlaamse bedrijven van die mogelijkheid gebruik gemaakt voor een ruim gamma van acties.

Het voor werkgelegenheid bevoegde bestuur van de Vlaamse Gemeenschap heeft ook verschillende soorten steunmaatregelen genomen.

Zo ondersteunt een klein team de medewerkers van de subregionale comités (met name via opleidingsacties en actiemateriaal, waaronder brochures of handboeken).

Er bestaat bijvoorbeeld een brochure met als titel « Hoe omgaan met (indirect) discriminerende vacatures » die samengesteld is uit een memo (tien aandachtspunten), een gids (hoe te handelen rekening houdend met die tien punten) en een bijlage (de wetsteksten).

UPEDI (Beroepsvereniging van de Uitzendkrachten) en de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) verlenen eveneens financiële steun voor deze zeer concrete brochures.

Deze documenten behandelen ook de discriminaties na de aanwerving.

De heer Michiel Van de Voorde merkt inderdaad op dat een allochtoon aan een baan in een bedrijf helpen één zaak is, maar dat het nog iets heel anders is om hem in dienst te houden en hem een fatsoenlijke betrekking te geven. Ook hier kunnen de discriminaties min of meer uitgesproken



des malentendus de part et d'autre lors de l'engagement peuvent aboutir à un licenciement plus ou moins rapide.

Enfin, toujours en exécution de l'accord général, l'administration, partant du constat du « retard » évoqué ci-dessus, s'efforce par exemple de mettre sur pied des trajets nouveaux, qui offrent de meilleures chances à certains groupes d'accéder à un véritable emploi. Un programme de formation a ainsi été mis au point pour de petits entrepreneurs (indépendants) d'origine étrangère, dont on a constaté que peu d'entre eux pouvaient suivre avec succès, pour différentes raisons, les cours de formation déjà existants.

M. Michiel Van de Voorde termine en se disant partisan de cette politique volontariste de « petits pas » dans les entreprises, qui peuvent librement choisir de progresser chaque année un peu plus dans l'élimination des discriminations, en s'attaquant chaque fois à l'un ou l'autre problème concret qu'elles auront pu identifier.

Ce n'est pas du spectaculaire et, après un an d'action, on n'a pas mis des milliers d'allochtones au travail, mais « l'arbre est planté ». Il est encore petit mais ses racines sont bien ancrées et on veillera à sa croissance.

M. Michiel Van de Voorde conclut en constatant un changement de mentalité en Flandre. On porte aujourd'hui beaucoup plus d'attention qu'auparavant à la problématique de l'engagement d'allochtones et « on en parle » beaucoup plus. De plus, la conjoncture actuelle et la relative pénurie de main-d'œuvre viennent, ponctuellement et de manière bienvenue, encore pousser les employeurs à élargir leur cercle habituel de recrutement.

La Communauté flamande a injecté l'année passée 80 millions de francs dans ce projet global, sans d'ailleurs les avoir encore entièrement dépensés, car seuls les projets valables ont reçu un soutien. Ces moyens relativement modestes ont d'ailleurs entraîné la libération d'autres moyens financiers provenant d'autres sources (notamment d'entreprises ou d'institutions diverses).

Les choses bougent, et M. Michiel Van de Voorde estime que c'est là le plus important.

### II.3.3. Echange de vue au sujet de ces deux auditions

M. Mohammed Daïf demande à Mme Bernadette Smeesters son sentiment au sujet de l'attitude du secteur public. Celui-ci a-t-il été incorporé dans l'étude ?

A M. Van de Voorde, le même député rappelle le phénomène des jeunes issus de l'immigration et « poussés » dans les filières techniques et professionnelles parfois sans issue réelle. Il aimerait savoir comment la Communauté

zijn. Bovendien kunnen misverstanden tussen beide partijen bij de aanwerving vrij snel tot het ontslag van de werknemer leiden.

Nog steeds ter uitvoering van het algemene akkoord gaat de administratie ten slotte uit van de voornoemde « achterstand » van de allochtonen en tracht ze nieuwe acties op te zetten, die sommige groepen meer kans geven op een echte betrekking. Zo is er een opleidingsprogramma uitgewerkt voor kleine (zelfstandige) ondernemers van buitenlandse oorsprong. Men had vastgesteld dat weinigen van die groep om verschillende redenen de reeds bestaande opleidingen met succes konden volgen.

Tot besluit verklaart de heer Michiel Van de Voorde zich voorstander van dit slagvaardig beleid om « stapvoets » vooruitgang te boeken in de bedrijven, die vrij kunnen beslissen om elk jaar iets meer werk te maken van hun anti-discriminatiebeleid door telkens een of ander concreet probleem waarmee ze geconfronteerd worden op te lossen.

Dat is niet spectaculair en na een jaar van acties zijn er nog geen duizenden allochtonen aan een baan geholpen, maar de boom is geplant. Hij is nog klein, maar hij heeft al wortel geschoten en moet nu genoeg water krijgen om te kunnen groeien.

Tot besluit stelt de heer Michiel Van de Voorde een mentaliteitswijziging in Vlaanderen vast. Heden ten dage wordt veel meer aandacht besteed aan de problematiek van de aanwerving van allochtonen, die veel meer ter sprake komt. Bovendien nopen de huidige conjunctuur en het relatieve tekort aan arbeidskrachten de werkgevers ertoe om mensen van buiten hun gewone kring aan te werven. Dit is een gunstige evolutie.

De Vlaamse Gemeenschap heeft het afgelopen jaar 80 miljoen frank in dit algemene project geïnvesteerd. Ze heeft die middelen nog niet helemaal opgebruikt, want ze heeft alleen aan de waardevolle projecten steun verleend. Deze vrij bescheiden middelen hebben trouwens andere financiële middelen uit andere bronnen losgeweekt (met name van diverse bedrijven of instellingen).

Er komt schot in de zaak. Dat is volgens de heer Michiel Van de Voorde het belangrijkste.

### II.3.3. Gedachtewisseling over de twee hoorzittingen

De heer Mohammed Daïf vraagt wat mevrouw Bernadette Smeesters van de houding van de overheidssector vindt. Houdt de studie daar rekening mee ?

Dezelfde volksvertegenwoordiger herinnert de heer Van de Voorde eraan dat migrantenjongeren worden « geduwd » in richtingen van het technisch en beroeps onderwijs die soms geen uitzicht hebben. Hij wil weten hoe de Vlaamse

flamande oriente ces jeunes-là, souvent issus de la deuxième ou de la troisième génération, qui ne connaissent pas de problème de langue.

Au sujet de la quarantaine d'entreprises participantes, il aimerait savoir combien de personnes ont finalement été engagées et quels profils ont été engagés.

Enfin, il aimerait de plus amples informations quant à l'attitude actuelle, la participation, la réaction du secteur public en Flandre.

M. Michel Lemaire pense que, dans une certaine mesure, l'Histoire repasse les plats. Il a le sentiment qu'en Flandre, et ailleurs aussi souligne-t-il, on se dit qu'on est tellement prospère qu'on pourrait quand même engager quelques travailleurs d'origine étrangère, par exemple, dans les secteurs de la construction ou du personnel infirmier. Est-il exact de comparer la situation actuelle à celle du début des années 60 ? Est-ce que le développement économique serait réellement la seule chance pour ces populations d'origine étrangère de trouver un travail ?

M. Michel Lemaire se pose ensuite plusieurs questions : les pouvoirs publics flamands donnent-ils, quand ils s'engagent, une quelconque « garantie » à l'entreprise ? Comment peut-on le mieux former à la non-discrimination ? L'étude du BIT va-t-elle être tenue ou mise à jour et si oui, quand ? En entendant l'exposé de M. Michiel Van de Voorde, il se demande aussi s'il faut encore légiférer ?

Enfin, au sujet plus spécialement de notre Région, le même député rappelle que l'on passe à côté des TPE (Très Petites Entreprises) ou PME (Petites et Moyennes Entreprises), très nombreuses chez nous, et se demande si des actions spécifiques ne devraient pas être envisagées vis-à-vis de ces TPE et PME ?

M. Alain Daems aimerait savoir comment les développeurs de projets en poste dans les comités sous-régionaux mis en place en Flandre conçoivent leurs projets ? Comment peuvent-ils affiner et adapter leurs projets au public visé ?

Rappelant les auditions précédentes, où syndicats et patronat semblaient assez d'accord pour dire que le principal problème se situe au niveau de la formation, le député se demande si un tel besoin ou une telle demande existe aussi en Flandre.

Mme Anne-Françoise Theunissen, au sujet des propositions faites par Mme Bernadette Smeesters à propos des modes de preuve, demande ce qu'il faudrait ajouter ou changer, par exemple en matière de renversement de la charge de la preuve. Elle aimerait également savoir à qui ont été faites ou transmises les propositions contenues dans l'étude.

Gemeenschap die jongeren, vaak van de tweede of de derde generatie, die geen taalproblemen hebben, bijstaat bij hun onderwijs- en beroepskeuze.

In verband met het veertigtal deelnemende bedrijven wil hij weten hoeveel personen uiteindelijk aangeworven werden en welk profiel zij hadden.

Ten slotte zou hij meer informatie willen hebben over de huidige houding, de deelname en de reactie van de overheidssector in Vlaanderen.

De heer Michel Lemaire denkt dat de geschiedenis zich in zekere mate herhaalt. Hij heeft de indruk dat men in Vlaanderen, en ook elders, vindt dat de zaken zo goed voor de wind gaan dat men bijvoorbeeld toch enkele werknemers van buitenlandse oorsprong zou kunnen aanwerven in de bouwsector of bij het verpleegkundig personeel. Is de huidige situatie vergelijkbaar met die van het begin van de jaren '60 ? Zou de economische ontwikkeling werkelijk de enige kans zijn voor deze bevolkingsgroepen van buitenlandse oorsprong om werk te vinden ?

De heer Michel Lemaire stelt zich vervolgens verschillende vragen : verstrekt de Vlaamse overheid, wanneer ze aan een project deelneemt, een of andere waarborg aan het aanwervende bedrijf ? Wat is de beste opleiding in niet-discriminatie ? Zal de studie van het IAB bijgewerkt worden en zo ja, wanneer ? Als hij de uiteenzetting van de heer Michiel Van de Voorde hoort, vraagt hij zich ook af of men nog wetgevend moet optreden ?

Wat meer bepaald ons Gewest betreft, herinnert dezelfde volksvertegenwoordiger eraan dat men de in ons Gewest zeer talrijke ZKO's (zeer kleine ondernemingen) of KMO's (kleine en middelgrote ondernemingen) vergeet. Hij vraagt zich af of er geen specifieke acties ten gunste van die ZKO's of KMO's overwogen zouden moeten worden ?

De heer Alain Daems wil weten hoe de projectontwikkelaars in de in Vlaanderen opgerichte subregionale comités hun projecten zien ? Hoe kunnen ze hun projecten verfijnen en aanpassen aan de doelgroep ?

De volksvertegenwoordiger herinnert aan de vorige hoorzittingen, waar de vakbonden en de werkgevers het er tamelijk over eens waren dat de opleiding het grootste probleem is. Hij vraagt of een dergelijke behoefte of vraag ook in Vlaanderen bestaat.

In verband met de voorstellen van mevrouw Bernadette Smeesters over de bewijsmiddelen vraagt mevrouw Anne-Françoise Theunissen wat er bijvoorbeeld zou moeten veranderen in verband met de omkering van de bewijslast. Zij wil eveneens weten aan wie de voorstellen vervat in de studie werden gedaan of bezorgd.

Mme Anne-Françoise Theunissen se dit également perplexé de constater que la Communauté flamande centre ses efforts uniquement sur les travailleurs allochtones, sans tenir compte des autres personnes d'origine étrangère; et il y a bien d'autres discriminations dont on a déjà parlé, comme les discriminations homme-femme par exemple, qu'elles soient directes ou indirectes et bien connues de la personne qui les utilise ou les met en œuvre.

Elle se demande aussi s'il ne faudrait pas intervenir à la fois par des discriminations positives et par des actions positives qui, elles, s'appuieraient sur des dispositions légales.

Comme l'a fait remarquer M. Michiel Van de Voorde, Mme Anne-Françoise Theunissen s'interroge enfin sur les mesures ou actions à prendre ou à soutenir pour maintenir dans leur emploi des travailleurs ainsi engagés après avoir « passé » l'embauche.

Mme Sfia Bouarfa estime que l'étude du BIT montre clairement les réalités des discriminations à l'embauche. Elle rappelle l'immigration voulue dans les années 50 et 60, pour occuper les emplois dont les Belges ne voulaient plus. Mais aujourd'hui, la situation a changé. La deuxième et la troisième génération, née ici, souvent devenue de nationalité belge, rencontre cependant plus de problèmes que les parents. Ces générations, souvent correctement diplômées, ne peuvent pas trouver d'emploi convenable et doivent refluer vers des jobs précaires ou des qualifications inférieures. Elle demande si c'est également le cas en Flandre.

Mme Sfia Bouarfa pense par ailleurs qu'un arsenal juridique ne peut pas, à lui seul, radier, éradiquer les discriminations à l'embauche. Et l'arsenal dont on dispose aujourd'hui est d'ailleurs assez pauvre. En outre, même ce qui existe, comme la loi dite « loi Moureaux » a du mal à s'appliquer : la députée n'en veut pour preuve que le fait qu'il y a bien plus de plaintes auprès du Centre pour l'Égalité des Chances que devant les tribunaux.

La députée se demande donc malgré tout comment on pourrait légiférer. Pourquoi ne pas imposer des quotas ? Que pensent les intervenants des quotas ?

M. Serge de Patoul demande à Mme Bernadette Smeesters s'il y a eu des analyses comparatives entre les différents pays et des conclusions transnationales. Dispose-t-on aussi de données plus récentes ?

Au sujet du thème du maintien dans l'emploi, M. Serge de Patoul aimerait savoir si l'on dispose d'informations sur l'évolution du comportement des entreprises qui ont effectivement maintenu à l'emploi les travailleurs d'origine immigrée qu'elles avaient engagés, et plus spécialement sur l'évolution de leur attitude ultérieure à l'égard de nouvelles embauches.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen stelt ook tot haar grote verbazing vast dat de Vlaamse Gemeenschap haar inspanningen alleen op de allochtone werknemers toespitst, zonder rekening te houden met de andere personen van buitenlandse oorsprong. Er zijn nog heel wat andere discriminaties, waarvan reeds sprake was, zoals de discriminaties manvrouw bijvoorbeeld zonder de directe of indirecte discriminaties te vergeten, waarvan de persoon die ze toepast, zich bewust is.

Ze vraagt zich ook af er niet tegelijk positieve discriminaties en positieve acties op grond van wetbepalingen ingevoerd zouden moeten worden.

Zoals de heer Michiel Van de Voorde heeft opgemerkt, vraagt mevrouw Anne-Françoise Theunissen welke maatregelen of acties genomen of ondersteund moeten worden om de aldus aangeworven werknemers na hun aanwerving in dienst te houden.

Volgens mevrouw Sfia Bouarfa blijkt duidelijk uit de IAB-studie dat er discriminaties bij de aanwerving bestaan. Ze herinnert aan de immigranten die in de jaren 50 en 60 naar België werden gehaald om het werk te doen waarvoor de Belgen zich te goed voelden. Vandaag is de situatie echter anders. De tweede en derde generatie migranten zijn hier geboren en hebben vaak de Belgische nationaliteit. Ze ondervinden echter meer problemen dan hun ouders. Deze generaties hebben vaak de juiste diploma's, maar kunnen geen fatsoenlijke baan vinden en komen terecht in onstabiele betrekkingen of betrekkingen voor laaggeschoolden. Ze vraagt of dat ook zo is in Vlaanderen.

Voorts denkt mevrouw Sfia Bouarfa dat een juridisch arsenaal op zich niet volstaat om komaf te maken met discriminaties bij de aanwerving. Het huidige arsenaal is trouwens tamelijk pover en is bovendien, zoals de wet-Moureaux, moeilijk toepasbaar : de volksvertegenwoordigster wijst erop dat er veel meer klachten bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen dan bij de rechtbanken zijn ingediend.

De volksvertegenwoordigster vraagt zich desondanks toch af hoe men wetgevend zou kunnen optreden. Waarom geen quota's opleggen ? Wat vinden de sprekers daarvan ?

De heer Serge de Patoul vraagt mevrouw Bernadette Smeesters of er vergelijkende analyses tussen de verschillende landen zijn uitgevoerd en er conclusies voor verschillende landen zijn getrokken. Beschikt men ook over recentere gegevens?

In verband met het in dienst houden na de aanwerving wil de heer Serge de Patoul weten of men beschikt over gegevens over de evolutie van de houding van de bedrijven die werknemers van buitenlandse oorsprong na hun aanwerving in dienst hielden en meer bepaald over de evolutie van hun houding ten opzichte van nieuwe aanwervingen van werknemers van buitenlandse oorsprong.

Mme Bernadette Smeesters apporte, à l'issue de ce premier tour de table, les réponses suivantes :

Elle admet la pertinence des remarques en ce qui concerne le secteur public, mais il y a toujours la réglementation, déjà citée, relative aux fonctions auxquelles est attachée l'exercice de la « puissance publique ». Ceci étant, le secteur public peut recruter aussi par la voie des contractuels.

Mme Bernadette Smeesters tient à préciser qu'au cours de séminaires organisés par le Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale, des représentants patronaux de secteurs déterminés (télécommunications, transports, etc.) ont ouvertement déclaré que leurs entreprises avaient besoin, pour fonctionner, de travailleurs d'origine étrangère; dans une entreprise où avait été menée une campagne de non-discrimination à tous les niveaux de hiérarchie et d'organisation (via, notamment, les conseils d'entreprise), deux cadres ayant eu, après cette sensibilisation, une attitude raciste contraire à la volonté de la direction, se sont vu licenciés pour motif grave.

En ce qui concerne le taux de discrimination,, il est exact qu'il est parfois fort haut dans le secteur Horeca et dans le recrutement de délégués commerciaux, mais l'étude n'a pas permis de déceler une relation systématique entre la discrimination à l'embauche et l'origine « ethnique » du travailleur.

Quant au renouvellement ou à la mise à jour de l'étude, Mme Bernadette Smeesters rappelle que cette étude a mis en œuvre une méthodologie lourde et coûteuse. Aussi ne doit-on donc pas s'attendre à un renouvellement intégral rapide sans financement par les pouvoirs publics. Par contre, l'étude pourrait être « refaite » dans certains secteurs bien précis, ou pour réaliser certaines évaluations.

Elle signale au passage que les tests et méthodes utilisés peuvent être utilisés pour d'autres types de discriminations, comme par exemple dans le domaine de l'accès au logement.

Au sujet du rôle et de l'effet d'une législation, Mme Bernadette Smeesters estime qu'il ne faut pas tout attendre de la loi. Celle-ci a toutefois une fonction spécifique. La norme indique des limites, elle peut aussi ériger un comportement ou une attitude en infraction ou en délit, mais elle ne peut, ici comme ailleurs, empêcher tout délit ou toute infraction de se commettre. Elle reconnaît également que la mise en œuvre de la « loi Moureaux » est insuffisante.

Toutefois, la méthodologie utilisée par l'étude pourrait servir de début de preuve, si elle était par exemple mise en œuvre par des agents assermentés et pour autant que la loi l'autorise (ce qui n'est pas encore le cas en Belgique; elle fut toutefois utilisée à cette fin aux Etats-Unis).

Na deze eerste rondvraag verstrekt mevrouw Bernadette Smeesters de volgende toelichtingen :

Ze geeft toe dat de opmerkingen over de overheidssector gegrond zijn, maar dat er nog steeds rekening moet worden gehouden met de reeds vernoemde reglementering met betrekking tot de functies die een deelneming aan de uitoefening van « het openbaar gezag » inhouden. De overheidssector kan ook ambtenaren met een arbeidscontract aanwerven.

Mevrouw Bernadette Smeesters preciseert dat tijdens seminars van het Territoriaal Werkgelegenheidspact in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkgeversvertegenwoordigers van bepaalde bedrijfstakken (telecommunicatie, transport enz.) openlijk verklaard hebben dat hun bedrijven werknemers van buitenlandse oorsprong nodig hebben. In een bedrijf waar een niet-discriminatiecampagne was gevoerd op alle geledingen van de hiërarchie en de organisatie (met name via de ondernemingsraden) werden twee kaderleden wegens een zware fout ontslagen, omdat ze na die campagne tegen de wil van de directie een racistische houding hadden aangenomen.

Het klopt dat er in de horecasector en bij de aanwerving van commerciële afgevaardigden soms zeer hoge eisen in verband met het opleidingsprofiel worden gesteld, maar de studie heeft geen systematische relatie tussen de discriminatie bij de aanwerving en de « etnische » oorsprong van de werknemer aan het licht gebracht.

In verband met een nieuwe studie of een bijwerking van de bestaande studie herinnert mevrouw Bernadette Smeesters eraan dat er voor deze studie een zeer omslachtige en dure methode gebruikt is. Daarom valt zonder financiering door de overheid een volledig nieuwe studie bijgevolg niet snel te verwachten. De studie zou daarentegen « overgedaan » kunnen worden voor bepaalde welomschreven sectoren of om bepaalde evaluaties uit te voeren.

Terloops vermeldt ze dat de gebruikte tests en methodes voor andere types van discriminaties gebruikt kunnen worden, zoals bijvoorbeeld de toegang tot woningen.

Mevrouw Bernadette Smeesters vindt dat men van een wet niet alle heil mag verwachten. Een wet heeft echter een specifiek doel. Een wet stelt grenzen, bestempelt een bepaald gedrag of houding als een overtreding of een misdrijf, maar kan nooit, zowel hier als elders, een misdrijf of een overtreding verhinderen. Ze geeft eveneens toe dat de wet-Moureaux onvoldoende toegepast wordt.

De voor de studie gebruikte methode zou echter kunnen dienen als een eerste bewijs, als ze bijvoorbeeld zou worden toegepast door beëdigde ambtenaren, voor zover dat bij wet toegestaan is (wat nog niet het geval is in België; ze werd daartoe wel gebruikt in de Verenigde Staten.).

On pourrait aussi procéder à des changements de procédure de recrutement comme proposé dans l'étude. Même pour le secteur privé, où l'engagement reste libre, on a constaté qu'un changement dans la présentation usuelle d'un curriculum vitae pouvait modifier les choses.

Ce ou ces changements consistent, par exemple, à commencer le curriculum vitae par les qualifications et l'expérience, pour le terminer par le nom et la nationalité éventuelle. Cela évite souvent le « rejet » à la simple lecture du nom, qui se produit parfois, sans que le recruteur poursuive la lecture du document.

Tout aussi important à ses yeux est la sensibilisation. Mme Bernadette Smeesters est d'avis que cette sensibilisation doit commencer très tôt, déjà même à l'école maternelle, où commencent certaines formes de rejet des différences.

Mme Bernadette Smeesters, au sujet des discriminations positives, rappelle que les conclusions de l'étude ne penchent pas très fort en faveur d'un tel système. Les travailleurs d'origine étrangère veulent un véritable emploi, pas un emploi « bidon » ou un emploi « réservé ».

Elle signale qu'en Suisse, un réseau d'entreprises commerciales veille particulièrement à ce que leur personnel reflète le mieux possible la composition de la population de la région où elles sont établies.

Enfin, si les études menées à l'étranger révèlent que les discriminations à l'embauche se confirment aussi à l'égard des diplômés de l'enseignement universitaire ou supérieur, il faut noter que c'est d'une manière légèrement inférieure.

M. Michiel Van de Voorde souhaite pour sa part apporter les réponses suivantes :

La définition d'allochtone employée dans le plan, dans son exposé et ses explications vise toute personne dont un des parents est né à l'étranger, et s'envisage sur trois générations. Mais il est exact que beaucoup de ces jeunes sont devenus belges et que mener certaines recherches se heurte aux réglementations sur le respect de la vie privée.

Le VDAB a mis au point une reconnaissance des sept premières lettres du nom, et, avec l'accord de la personne concernée, la personne concernée est « classée » allochtone dans les fichiers du VDAB.

Le plan VESOC vise effectivement uniquement ces « allochtones » parce qu'en Flandre, tout le monde a été stupéfait par l'étude du BIT et que les partenaires sociaux et le gouvernement ont donc décidé qu'il fallait immédiatement faire quelque chose.

Men zou ook de aanwervingsprocedure kunnen wijzigen, zoals in de studie wordt voorgesteld. Zelfs voor de privé-sector, waar aanwervingen niet verplicht zijn, heeft men vastgesteld dat een andere presentatie van het curriculum vitae de zaken kan veranderen.

Deze verandering(en) bestaan er bijvoorbeeld in om het curriculum vitae te beginnen met de opleiding en de ervaring en te eindigen met de naam en de eventuele nationaliteit. Zo wordt vermeden dat de selectiefunctionaris niet verder leest dan de naam van de sollicitant en de kandidatuur dan al verwerpt, wat soms gebeurt.

Mevrouw Bernadette Smeesters vindt bewustmaking van discriminatie al even belangrijk en vindt dat men daar zeer vroeg mee moet beginnen, reeds in het kleuteronderwijs, waar bepaalde verschillen afgewezen worden.

In verband met de positieve discriminaties herinnert mevrouw Bernadette Smeesters eraan dat een dergelijk systeem niet echt aanbevolen wordt in de conclusies van de studie. De werknemers van buitenlandse oorsprong willen een echte baan, geen nepbaan of een « voor hen gereserveerde baan ».

Ze wijst erop dat in Zwitserland een netwerk van commerciële bedrijven erop toeziet dat de samenstelling van hun personeel zoveel mogelijk de samenstelling weerspiegelt van de bevolking van de streek waar ze gevestigd zijn.

Uit buitenlandse studies blijkt dat ook afgestudeerden van het universitair of hoger onderwijs worden gediscrimineerd bij de aanwerving, maar dan wel in mindere mate.

De heer Michiel Van de Voorde wenst de volgende toelichtingen te verstrekken :

Het begrip « allochtoon » dat in het plan, in zijn uiteenzetting en zijn toelichtingen wordt gebruikt, is van toepassing op iedere persoon van wie een van de ouders in het buitenland geboren is en wordt over drie generaties beschouwd. Het is echter juist dat velen van die jongeren Belg geworden zijn en dat bepaalde opzoeken in strijd zijn met de regelgeving met betrekking tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

De VDAB heeft een systeem uitgewerkt waarbij de eerste zeven letters van de naam herkend worden en de betrokken persoon met zijn instemming in de bestanden van de VDAB bij de allochtonen ingedeeld wordt.

Het VESOC-plan is inderdaad uitsluitend van toepassing op die allochtonen, omdat heel Vlaanderen verrast is door de studie van het IAB en omdat de sociale partners en de regering beslist hebben dat er onmiddellijk actie moest worden ondernomen.

En Flandre, les allochtones sont sur-représentés dans le secteur primaire et dans les ouvriers d'industrie, mais sous-représentés dans les secteurs tertiaire, quaternaire et social.

Le ministre actuel a aussi clairement annoncé sa volonté de voir aujourd'hui une participation proportionnelle des allochtones sur le marché du travail, proportionnelle à leur représentation dans la population flamande.

Ceci étant, le VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité) prépare maintenant un plan pour lutter contre les discriminations dont sont victimes les personnes handicapées.

En ce qui concerne les orientations dans l'enseignement, la Communauté flamande est attentive au problème mais cela n'est pas facile. La coopération entre le secteur de l'enseignement et celui de l'emploi pourrait être meilleure.

M. Michiel Van de Voorde reconnaît que le problème de la formation est effectivement un volet important dans la résorption des « retards » dont il a parlé. Il ne s'agit pas seulement de la langue mais aussi de la formation professionnelle.

Il faut des formations à plus long terme, à plus longue vue, spécialement pour les jeunes femmes d'origine étrangère, et cesser d'en faire des « ménagères sans profession » ou des diplômées en coupe et couture, une voie sans avenir, alors qu'elles sont capables de décrocher d'autres qualifications.

Revenant à la politique des « petits pas », M. Michiel Van de Voorde signale que le secteur dit « blanc » (soins de santé et aide aux personnes) engageait très peu d'allochtones en Flandre. Très récemment, deux allochtones ont cependant trouvé emploi, et le but de leur recrutement est précisément de pouvoir mieux s'occuper et comprendre la situation d'allochtones.

Il n'y a pas de résultats chiffrés après un an de lancement du plan. M. Michiel Van de Voorde rappelle que le but de ce plan n'est pas de faire du placement : il y a d'autres organismes pour cela, comme le VDAB. Le but est ici de faire surtout des actions de sensibilisation vers les entreprises. L'accord conclu au sein du VESOC est basé sur une adhésion volontaire.

Il est aussi impossible de dire si des allochtones ont trouvé un emploi cette année, en plus grand nombre que l'année passée, est du à l'effet de la conjoncture économique plus porteuse ou à l'effet du plan, ou aux deux à la fois.

M. Michiel Van de Voorde stigmatise aussi ce qu'il qualifie de « triste situation » de l'administration flamande. Elle s'était engagée à employer 2 pour cent de personnes

In Vlaanderen zijn de allochtonen oververtegenwoordigd in de primaire sector en bij de arbeiders van de secundaire sector, maar ondervertegenwoordigd in de tertiaire, quaternaire en sociale sector.

De huidige minister heeft ook duidelijk de wens geformuleerd dat de allochtonen in dezelfde mate op de arbeidsmarkt als in de Vlaamse bevolking vertegenwoordigd zijn.

Het VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité) werkt momenteel aan een plan ter bestrijding van de discriminaties van gehandicapten.

De Vlaamse Gemeenschap heeft aandacht voor het probleem in verband met de keuzes van de studierichtingen, maar het is niet gemakkelijk. De samenwerking tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt kan beter.

De heer Michiel Van de Voorde geeft toe dat het probleem van de opleiding inderdaad een belangrijk aspect is in het wegwerken van de achterstand waarover hij gesproken heeft en dat het niet alleen gaat over talenkennis maar ook over eigenlijke beroepsopleiding zelf.

Er zijn opleidingen nodig op langere termijn, vooral voor de jonge vrouwen van buitenlandse oorsprong; men moet ophouden er « huisvrouwen zonder beroep » van te maken of gediplomeerden in snit en naad, zonder toekomstperspectieven, ofschoon ze ander diploma's kunnen behalen.

De spreker komt terug op het stapsgewijze beleid en wijst erop dat er in Vlaanderen in de zogenaamde « witte » sector (gezondheidszorg en bijstand aan personen) heel weinig allochtonen worden aangeworven. Heel recent hebben twee allochtonen een baan gevonden; ze werden aangeworven om zich beter met de situatie van de allochtonen te kunnen bezighouden en de situatie beter te begrijpen.

Het plan ging een jaar geleden van start maar vooralsnog zijn er geen cijfergegevens beschikbaar. De heer Michiel Van de Voorde herinnert eraan dat het plan niet bedoeld is om aan plaatsing te doen; daarvoor bestaan andere organen, zoals de VDAB. Het is vooral de bedoeling om bewustmakingscampagnes ten behoeve van de bedrijven op het getouw te zetten. De overeenkomst die in het VESOC is gesloten, berust op vrijwillige medewerking.

Het is ook niet mogelijk om uit te maken of er dit jaar meer allochtonen een baan hebben gevonden dan vorig jaar en of dit dan het gevolg was van de betere economische conjunctuur dan wel van het plan, of van beide.

De heer Michiel Van de Voorde klaagt ook de « trieste toestand » aan in de Vlaamse administratie. Ze had zich ertoe verbonden 2 % niet-Europeanen aan te werven; van-

d'origine non-européenne et on arrive aujourd'hui péniblement à un demi pour cent ; ici aussi, l'exigence de nationalité subsiste. Tels sont les faits, qu'on le veuille ou non. De plus, l'administration recrute surtout au niveau universitaire.

Dans les pouvoirs locaux, le nombre d'allochtones engagés s'accroît lentement, mais, il faut bien le reconnaître, aux fonctions les plus basses.

Dans les institutions publiques (comme la VRT, Kind en Gezin, le VDAB par exemple), il y a des déclarations d'intention mais toujours pas de politique généralisée volontariste.

De manière générale, on constate que c'est là où l'autorité publique a le vrai pouvoir qu'il y a le moins de travailleurs d'origine étrangère.

Du côté du secteur privé, on peut noter les initiatives du VEV (Vlaams Economisch Verbond) et de l'Association des entrepreneurs catholiques, qui déclarent qu'ils ne veulent plus de discriminations et on relève que de plus en plus d'entreprises adhèrent à ces déclarations. Néanmoins, on constate encore des offres d'emploi comportant de nettes discriminations à l'embauche, notamment lorsqu'on recherche des travailleurs intérimaires.

M. Michiel Van de Voorde explique aussi que lorsque les employeurs consultent en ligne les banques de données du VDAB, ils rencontrent des clés de tri et on a constaté que les « Janssens » par exemple (« Janssens » est l'équivalent usuel, en néerlandais, du « Dupont » français) étaient plus souvent « cliqués » que les « Mohammed ». Il y a donc encore des cas où le nom ou le sexe font que la lecture du curriculum vitae s'arrête là et le CV « va à la poubelle ».

Parfois, note M. Michiel Van de Voorde, le recrutement d'allochtones n'est pas seulement dû à des raisons économiques : il y a des entreprises, par exemple, des filiales de multinationales, qui mènent une réelle politique d'égalité des chances. D'autres entreprises sont, elles, soucieuses, pour différentes raisons, de leur image de marque sur ce plan.

Au sujet des discriminations indirectes, on utilise souvent l'argument de la langue. On rencontre encore des offres qui demandent la maîtrise du néerlandais écrit pour un monteur en charpentes. Souvent, de telles discriminations sont des discriminations plus anciennes, qui subsistent à travers tout et qui sont parfois difficilement reconnaissables.

M. Michiel Van de Voorde n'est pas partisan non plus des discriminations positives. Il rappelle à ce sujet que les négociations qui ont abouti à l'accord conclu au sein du VESOC ont été particulièrement laborieuses, notamment sur ce point : aussi bien les employeurs que les immigrés eux-mêmes refusaient l'introduction de discriminations positives.

daag komt men met nauwelijks tot 1,5%. Ook hier is nationaliteit een criterium voor aanwerving. Dit zijn feiten waar men niet omheen kan. Bovendien werft de administratie vooral universitaire aan.

In de plaatselijke besturen worden langzaam alsmear meer allochtonen aangeworven, zij het dan wel voor de laagste functies.

In de overheidsinstellingen (zoals de VRT, Kind en Gezin, de VDAB) worden weliswaar intentieverklaringen afgelegd maar voert men nog altijd geen bewust algemeen beleid.

Algemeen stelt men vast dat, op de plaatsen waar het echte gezag wordt uitgeoefend, het minste aantal werknemers van buitenlandse oorsprong geteld worden.

In de privé-sector zijn er de initiatieven van het VEV (Vlaams Economisch Verbond) en van de Vereniging van de Katholieke Werkgevers, die verklaren dat ze geen discriminatie meer willen en waar men ziet dat alsmear meer bedrijven de daad bij het woord voegen. Niettemin stelt men nog steeds vast dat er duidelijk discriminerend werk-aanbiedingen worden bekendgemaakt, vooral wanneer men tijdelijke werknemers zoekt.

De heer Michiel Van de Voorde legt ook uit dat, als werkgevers de databank van de VDAB raadplegen, ze stuiten op sorteersleutels. Men heeft bijvoorbeeld vastgesteld dat er vaker geklikt wordt op « Janssens » (het Nederlandse equivalent van « Dupont ») dan op « Mohammed ». Er zijn nog gevallen waarin het curriculum vitae niet verder gelezen wordt dan tot de naam of het geslacht en vervolgens naar de vuilnismand belandt.

De heer Michiel Van de Voorde wijst er nog op dat de aanwerving van allochtonen soms niet alleen het gevolg is van economische factoren. Er zijn bedrijven, bijvoorbeeld bijkantoren van multinationals, die een écht beleid van gelijkheid van kansen voeren. Andere bedrijven zijn op dit vlak, om diverse redenen, dan weer bezorgd om hun imago.

Op het vlak van indirecte discriminatie, gebruikt men talenkennis vaak als argument. Er zijn nog werkaanbiedingen waarin staat dat een daktimmerman het Nederlands schriftelijk moet beheersen. Dergelijke discriminaties zijn vaak overblijfselen van uit vroegere tijden, maar blijven bestaan en zijn vaak moeilijk te herkennen.

Ook de heer Michiel Van de Voorde is geen voorstander van positieve discriminatie. Hij herinnert er in dit verband aan dat de onderhandelingen die geleid hebben tot de overeenkomst in de VESOV bijzonder moeilijk zijn verlopen, inzonderheid wat dit punt betreft : zowel de werkgevers als de migranten zelf waren geen voorstander van positieve discriminatie.

Enfin, en ce qui concerne le maintien à l'emploi, M. Michiel Van de Voorde estime que l'on progresse aussi, même si c'est de nouveau pas à pas. En concertation avec les syndicats, on essaie de réfléchir aux critères de licenciement pour que les derniers entrés ne soient pas les premiers licenciés selon le vieux principe LIFO (last in, first out), alors que ces derniers entrés sont souvent des allochtones.

Il signale pour conclure que l'accord VESOC ne s'applique pas en Région de Bruxelles-Capitale, en vertu de la répartition des compétences communautaires et régionales. Mais des collaborations existent avec le BNCTO (Brussels Nederlands Comité voor Tewerkstelling en Opleiding) (*comité néerlandophone bruxellois pour l'emploi et la formation*) ainsi qu'avec le Pacte Territorial pour l'emploi.

Mme Evelyne Huytebroeck estime qu'il eut été intéressant de rencontrer ou d'auditionner un représentant du BNCTO, ce qui ne sera plus possible en raison de l'agenda, mais fait remarquer qu'une membre du BNCTO est parmi le public, à savoir Mme Lambilotte, Positieve Actiemanager Brussels Gewest au BNCTO.

Mme Isabelle Emmery revient sur le fait que l'on cantonne certains jeunes dans des emplois de basse qualification. Elle aimerait savoir quel statut ou quel type de contrat on offre dans ces cas là. Est-il exact que l'on donne les « Smet-banen » aux jeunes immigrés et que l'on réserve les contrats à durée indéterminée aux jeunes belges ? Ce problème est-il envisagé dans l'étude ?

Au sujet des résultats qui peuvent être atteints par des modifications dans la présentation d'un curriculum vitae, Mme Isabelle Emmery aimerait que l'intervenante puisse développer cette idée de façon plus concrète.

Par ailleurs, prenant acte des déclarations de M. Michiel Van de Voorde qui disait que les actions développées ne visaient essentiellement que la sensibilisation au problème, la députée se demande si l'on a pu évaluer des résultats qualitatifs et quantitatifs de ces actions.

Enfin, au sujet de l'enseignement technique, Mme Isabelle Emmery, se référant aux auditions précédentes, estime que le problème réside sans doute dans la qualité de la formation technique qui est dispensée, qualité de certains membres du corps professoral et qualité de certains équipements d'enseignement. Elle aimerait savoir si le même problème se pose en Flandre.

M. Alain Daems répète que « trouver un boulot », n'importe lequel n'est pas une solution. Il cite aussi le cas réel d'un de ses amis, portant un nom « étranger », diplômé de l'enseignement supérieur non universitaire, qui était allé s'inscrire dans une agence d'intérim. Après qu'il ait refusé

De spreker vindt dat de zaken er ook op vooruitgaan wat het behoud van werk betreft, zij het ook op dit vlak weer stapsgewijs. In overleg met de vakbonden probeert men na te denken over de criteria voor ontslag, om te voorkomen dat de laatst aangeworven personeelsleden als eerste worden ontslagen, volgens het oude principe LIFO (last in, first out), aangezien de laatst aangeworven personen vaak allochtonen zijn.

Ter afronding wijst hij erop dat de overeenkomst in het VESOC niet van toepassing is voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, krachtens de verdeling van de gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden. Niettemin is er samenwerking met het BNCTO (Brussels Nederlands Comité voor Tewerkstelling en Opleiding) en met het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid.

Volgens mevrouw Evelyne Huytebroeck zou het interessant geweest zijn een vertegenwoordiger van het BNCTO te horen, wat echter niet meer mogelijk is rekening houdend met de agenda. Ze wijst er echter op dat er iemand van het BNCTO in het publiek zit, te weten mevrouw Lambilotte, Positieve Actiemanager Brussels Gewest van het BNCTO.

Mevrouw Isabelle Emmery komt terug op het feit dat sommige jongeren terechtkomen in de lage banen. Ze vraagt zich af welk statuut of welke overeenkomst er met hen dan wordt gesloten. Is het juist dat de « Smet-banen » gaan naar jonge migranten en dat men de overeenkomsten van onbepaalde duur voorbehoudt voor jonge Belgen ? Is dit probleem in de studie onderzocht ?

Wat de resultaten betreft die men zou kunnen bereiken door de opstelling van het curriculum vitae te wijzigen, vraagt mevrouw Isabelle Emmery of de spreekster dat punt concreter kan toelichten.

De volksvertegenwoordigster neemt akte van de verklaringen van de heer Michiel Van de Voorde die gezegd heeft dat de acties die op het getouw zijn gezet alleen de bedoeling hadden de aandacht te vestigen op het probleem; zij vraagt zich af of er kwantitatieve en kwalitatieve cijfers over deze acties bestaan.

Wat het technisch onderwijs betreft verwijst mevrouw Isabelle Emmery naar de vorige hoorzittingen. Ze vindt dat het probleem wellicht te maken heeft met de kwaliteit van de technisch opleiding, de bekwaamheid van sommige leden van het lerarenkorps en de kwaliteit van didactische middelen. Ze wil weten of dit probleem ook in Vlaanderen bestaat.

De heer Alain Daems herhaalt dat « een job vinden » – om het even welke – geen oplossing is. Hij geeft het voorbeeld van een van zijn vrienden, die een « vreemde » naam heeft, een diploma heeft van het hoger niet-universitair onderwijs en die zich bij een uitzendbureau heeft inge-



successivement un emploi de nettoyeur puis de concierge, ladite agence lui a dit qu'elle ne le convoquerait plus.

M. Alain Daems se dit également choqué par l'illégalité dans laquelle se trouvent encore les administrations publiques. Il faudrait introduire des propositions de modifications législatives ou réglementaires à tous les niveaux, même au niveau fédéral, après avoir « scanné » toutes les illégalités.

Revenant au problème des discriminations positives, le député croit pouvoir conclure que la majorité des membres sont en défaveur de ce type de mesures, notamment en raison des effets pervers qu'elles peuvent entraîner. Mais si l'on n'instaure ni quotas, ni subsides ou primes, ne faudrait-il pas quand même fixer des critères pour affiner le public cible ? A cet égard, il pense que le système des 7 premières lettres du VDAB, cité plus haut, est intéressant, de même que le simple critère du nom tel qu'appliqué par l'ORBEM pour identifier son propre personnel d'origine étrangère.

M. Alain Daems suggère que l'on recense également les écoles à discrimination positive et que l'on réfléchisse à un système d'aides pour les entreprises qui engageraient et formeraient des élèves issus de ce que certains appellent des « écoles-poubelles ». Il reconnaît toutefois qu'il existe un certain risque qu'on licencie les jeunes ainsi engagés lorsque l'aide financière s'arrête.

M. Mohammed Daïf fait remarquer que l'on trouve beaucoup de personnes d'origine immigrée dans les asbl et le secteur non-marchand. Il aimerait savoir si la situation est la même en Flandre.

M. Michiel Van de Voorde reconnaît ne pas pouvoir répondre actuellement à la question sur les résultats qualitatifs et quantitatifs, et en tout cas sur le nombre d'emplois créés. Il renvoie par ailleurs à l'accord VESOC « Tewerkstelling van migranten » et au document VESOC – Actieplan Allochtonen 1999 – Behaalde resultaten », dont il remet un exemplaire aux membres de la commission.

Quant au problème de la formation scolaire, M. Michiel Van de Voorde estime qu'il y a, en Flandre aussi, quelques écoles qu'on peut presque qualifier « d'école de concentration », qui dispensent une mauvaise formation, aussi bien aux autochtones qu'aux allochtones qui quittent l'école après avoir bénéficié d'une « thérapie occupationnelle » et même sans une bonne connaissance de la langue.

M. Michiel Van de Voorde fait remarquer que la Flandre a mis sur pied un système ad hoc d'accompagnement à l'apprentissage, au bénéfice à la fois des jeunes et des entreprises, car la formation complémentaire peut aussi être donnée par les secteurs et par les entreprises.

schreven. Nadat hem eerst respectievelijk geen baan als schoonmaker en daarna huisbewaarder werd geweigerd, deelde het uitzendbureau hem mee dat ze hem niet meer zouden oproepen.

De heer Alain Daems zegt voorts dat hij ook gechoqueerd is door de gelijkheid die er nog heerst in de overheidsbesturen. Er moeten voorstellen worden ingediend om wetten of verordeningen te wijzigen, op elk niveau, zelfs op federaal vlak, nadat men alle « ongelijkheden » in kaart gebracht heeft.

De volksvertegenwoordiger komt terug op het probleem van de positieve discriminatie en meent te kunnen besluiten dat de meeste leden tegen dit soort van maatregelen zijn, inzonderheid wegens het tegenovergestelde effect dat ze kunnen teweegbrengen. Maar als men niet zorgt voor quota's, subsidies of premies, moet men dan een aantal criteria vaststellen om het doelpubliek te verfijnen ? In dit verband vindt hij dat het systeem van de eerste zeven brieven bij de VDAB, waarvan eerder sprake, interessant, net zoals het criterium van de naam zoals dit door de VDAB wordt gehanteerd om zijn eigen personeel van buitenlandse oorsprong te kennen.

De heer Alain Daems stelt ook voor dat men een lijst maakt van de scholen waar positief gediscrimineerd wordt en dat men nadenkt over een regeling om de bedrijven die leerlingen uit wat sommigen « vuilnisbakscholen » noemen, zouden aanwerven of opleiden steun te verlenen. Hij geeft echter wel toe dat er een zeker risico bestaat dat men deze jongeren ontslaat wanneer de financiële kraan dichtgedraaid wordt.

De heer Mohammed Daïf wijst erop dat er veel jongeren van buitenlandse oorsprong zijn in de vzw's en de non-profitsector. Hij zou willen weten of dit ook in Vlaanderen het geval is.

De heer Michiel Van de Voorde zegt dat hij op dit ogenblik geen antwoord kan geven op de vraag betreffende de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten en zeker niet over het aantal nieuwe banen. Hij verwijst voorts naar de overeenkomst van het VESOC « Tewerkstelling en migranten » en naar het document van het VESOC « Actieplan Allochtonen 1999 – behaalde resultaten », waarvan hij de commissieleden een exemplaar bezorgt.

Wat het probleem van de schoolopleiding betreft, wijst de heer Michiel Van de Voorde erop dat er ook in Vlaanderen enkele scholen zijn die men bijna als « concentratiescholen » kan bestempelen, waar de opleiding te wensen overlaat, zowel van de allochtonen als van de autochtonen, die de school na hun « bezigheidstherapie » verlaten en zelfs geen goede talenkennis hebben.

De heer Michiel Van de Voorde wijst erop dat Vlaanderen heeft gezorgd voor een ad hoc leerbegeleiding, zowel voor de jongeren als voor de bedrijven, aangezien de bijkomende opleiding ook door de sectoren en de bedrijven zelf kan gegeven worden.

Revenant au cas des sociétés d'intérim, M. Michiel Van de Voorde est d'avis que ces sociétés sont un partenaire important. Elles ont été et sont un des instruments les plus performants pour forcer l'entrée d'allochtones sur le marché de l'emploi. Il arrive en effet fréquemment que des sociétés acceptent, pour quelques semaines ou pour quelques mois, un allochtone qu'elles n'auraient pas engagé directement avec un contrat ordinaire. L'allochtone concerné a ainsi l'occasion de faire ses preuves.

Les sociétés d'intérim supplient également la Communauté flamande d'augmenter ses efforts de formation pour les allochtones, afin que ces sociétés puissent plus facilement convaincre leurs clients d'engager des intérimaires allochtones.

M. Michiel Van de Voorde, au sujet des quotas, est d'avis qu'il ne faut pas les exclure définitivement, mais qu'aujourd'hui, il faut encore exclure ce système. « Il ne faut pas de quotas, mais il faut surtout moins de vagues promesses », ajoute-t-il, car le rythme des petits pas qu'il évoquait est encore trop lent. L'écho des actions de sensibilisation n'est, aujourd'hui, pas encore suffisant.

Quant à la question des diplômés allochtones, M. Michiel Van de Voorde précise qu'il y a des allochtones bien entendu diplômés universitaires et de Hautes Ecoles, mais très souvent dans le secteur des sciences humaines et des sciences sociales. Beaucoup d'entre eux deviennent alors, par défaut, actif dans leur propre communauté, pour éviter la voie de garage ou l'emploi sous-qualifié. Les cadres supérieurs allochtones sont rarissimes dans les entreprises flamandes.

Mme Bernadette Smeesters, au sujet du curriculum vitae, répète qu'il est parfaitement possible de formaliser différemment la présentation (en commençant par les capacités, les compétences, l'expérience et en terminant par le nom et la nationalité); l'impact ou l'accueil du curriculum vitae en est généralement meilleur. Ceci dit, l'employeur privé reste libre de son choix.

Mme Isabelle Emmery se demande alors s'il ne serait pas possible que, par exemple l'ORBEM, envoie dans un premier temps des CV qui ne mentionneraient pas le nom.

Mme Bernadette Smeesters, au sujet de l'impact du nom, rappelle que le nom n'est pas considéré par la Commission pour la Protection de la Vie privée, comme une « donnée sensible », susceptible de faire l'objet d'une protection légale renforcée. Or, le nom indique le plus souvent clairement l'origine ethnique. Elle pense que l'on pourrait donc placer le nom en deuxième « lieu » (sur les écrans de consultation) pour que l'on fasse d'abord un choix basé sur les capacités et les compétences, sans être influencé directement par le nom. Mais il faut bien que le

De spreker komt terug op de problematiek van de uitzendbureaus en vindt dat deze bedrijven een belangrijke partner zijn. Ze zijn nog steeds de beste instrumenten om de toegang tot de arbeidsmarkt voor de allochtonen te forceren. Het komt immers vaak voor dat bedrijven ermee akkoord gaan om, voor enkele weken of maanden, een allochtoon in dienst te nemen die ze anders nooit rechtsreeks en met een gewone arbeidsovereenkomst zouden hebben aangeworven. De allochtoon krijgt aldus een kans om zichzelf te bewijzen.

De uitzendkantoren smeken de Vlaamse Gemeenschap ook meer inspanningen te doen wat de opleiding van de allochtonen betreft zodat de uitzendbureaus hun klanten makkelijker kunnen overtuigen om allochtonen tijdelijk in dienst te nemen.

De heer Michiel Van de Voorde zegt in verband met de quota dat men ze niet definitief mag afschrijven maar dat men de regeling vandaag moet uitsluiten. Hij voegt eraan toe dat er geen nood aan quota's is en dat er vooral minder vage beloftes moeten worden gedaan omdat de stapsgewijze aanpak waarover hij het eerder heeft gehad, nog te traag werkt. De bewustmakingscampagnes hebben voornamelijk te weinig weerklank.

Wat de kwestie van de gediplomeerde allochtonen betreft, preciseert de heer Michiel Van de Voorde dat er wel degelijk universitair geschoolde allochtonen zijn, zelfs van Hoge Scholen, maar heel vaak in de humane en in de sociale wetenschappen. Velen onder hen gaan dan, omdat ze niet anders kunnen, in hun eigen gemeenschap aan de slag om te voorkomen dat ze geen werk hebben of onder hun diploma moeten gaan werken. In de Vlaamse bedrijven gebeurt het zelden dat allochtonen deel uitmaken van het hoger kader.

Mevrouw Bernadette Smeesters herhaalt in verband met het curriculum vitae dat het wel degelijk mogelijk is om het anders op te stellen (beginnend met de bekwaamheden, de ervaring, en eindigend met de naam en de nationaliteit) waardoor er anders en meestal beter mee omgesprongen wordt. De werkgever blijft echter vrij in zijn keuze.

Mevrouw Isabelle Emmery vraagt zich bijgevolg af of het niet mogelijk zou zijn dat bijvoorbeeld de BGDA eerst een CV opstuurt, zonder naamsvermelding.

Mevrouw Bernadette Smeesters herinnert er in dit verband aan dat de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer de naam niet beschouwt als een « gevoelig » gegeven, waarvoor de wettelijke bescherming kan worden verhoogd. Uit de naam kan men overigens meestal heel duidelijk de etnische oorsprong opmaken. Ze vindt dat men de naam dus in de tweede « link » kan plaatsen (op de raadplegingschermen) zodat men eerst een keuze moet maken gebaseerd op de bekwaamheid, zonder dat men rechtstreeks door de naam beïnvloed wordt. De

nom puisse apparaître dans un second temps. Elle remarque d'ailleurs que nombre de personnes étrangères belgicisent leur nom, ce qui renforce la réflexion au sujet de l'impact du nom.

Au sujet des agences d'intérim, Mme Bernadette Smeesters rappelle que le secteur a conclu un Code de Bonne conduite, rendu obligatoire par arrêté royal.

Elle soutient que le droit au respect de la vie privée pourrait être un outil pertinent sur le plan juridique pour renforcer la position sur le marché du travail des candidats travailleurs (et des candidates travailleuses), qu'une donnée à caractère personnel est susceptible de marginaliser.

M. Alain Daems réitère sa question au sujet des incitants pour l'engagement de jeunes venant de certaines écoles et M. Mohammed Daïf rappelle qu'en France, un pour cent de l'impôt des sociétés est destiné à l'enseignement.

Mme Bernadette Smeesters verrait plutôt la conclusion de partenariats entre les écoles et les entreprises.

M. Michiel Van de Voorde estime que la suggestion de M. Alain Daems va plutôt dans le sens des discriminations positives; il fait remarquer qu'il y a encore d'autres groupes que les allochtones qui ont du mal à entrer sur le marché de l'emploi. La question va donc de nouveau se poser pour ces groupes là. Si l'on s'engage dans cette voie, on ne voit pas bien où l'on pourra s'arrêter.

#### **II.4.1. Audition de M. Jean Cornil, directeur adjoint du Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme**

M. Jean Cornil commence par dire qu'en 1993, quand le professeur André Nayer est venu lui expliquer le projet de l'Organisation Internationale du Travail et du BIT, projet qui a abouti à la vaste étude présentée devant la commission par Mme Bernadette Smeesters, il était loin de soupçonner l'ampleur des discriminations à l'embauche et en tout cas, en Belgique, de la discrimination qui frappait la population d'origine marocaine.

Mais progressivement, au fur et à mesure que l'on osait en parler, le Centre a recensé de plus en plus de victimes, et, souligne M. Jean Cornil, pas seulement de la part de personnes originaires de pays n'appartenant pas à l'Union Européenne.

Aujourd'hui, l'étude du BIT fournit enfin une base scientifique valable de haut niveau.

naam moet echter hoe dan ook in tweede instantie verschijnen. Ze attendeert er trouwens op dat veel personen van buitenlandse oorsprong hun naam « verbelgissen », waardoor er nog meer moet worden nagedacht over de invloed van de naamsvermelding.

In verband met de uitzendbureaus herinnert mevrouw Bernadette Smeesters eraan dat de sector een goedge-dragscode heeft gesloten, die bij koninklijk besluit verplicht is gemaakt.

Volgens haar zou het recht op eerbieding van de persoonlijke levenssfeer een adequaat rechtsmiddel kunnen zijn om de positie van kandidaat-werknemers (en van kandidaat-werkeemsters), die door een persoonsgebonden gegeven verzwakt zou kunnen worden, te verstevigen.

De heer Alain Daems herhaalt zijn vraag in verband met de stimuli voor het aanwerven van jongeren uit sommige scholen en de heer Mohammed Daïf herinnert eraan dat in Frankrijk, één procent van de bedrijfsbelasting besteed wordt aan onderwijs.

Mevrouw Bernadette Smeesters ziet meer heil in het sluiten van partnerschapsovereenkomsten tussen de scholen en de bedrijven.

De heer Michiel Van de Voorde vindt dat het voorstel van de heer Alain Daems eerder de weg opgaat van positieve discriminatie; de spreker wijst erop dat er nog andere groepen zijn dan de allochtonen die moeilijk een baan vinden. De problematiek rijst dus ook voor die groepen. Als men die weg inslaat, zal het niet duidelijk zijn waar men zal eindigen.

#### **II.4.1. Hoorzitting met de heer Jean Cornil, adjunct-directeur van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding**

De heer Jean Cornil begint met te zeggen dat hij in 1993, toen professor André Nayer hem uitleg is komen geven over het project van de Internationale Arbeidsorganisatie en van het IAB – project dat geleid heeft tot de grootschalige studie die mevrouw Bernadette Smeesters in de commissie is komen voorstellen – helemaal geen idee had van de omvang van discriminatie bij aanwerving en hoe dan ook niet, wat België betreft, van de discriminatie ten opzichte van de bevolkingsgroep van Marokkaanse oorsprong.

Geleidelijk aan, en naarmate men er meer en meer over durfde te spreken, heeft het Centrum de lijst van slachtoffers alsmear meer kunnen uitbreiden. De heer Jean Cornil benadrukt trouwens dat er nog andere slachtoffers zijn dan alleen maar niet-Europeaanen.

Vandaag is er dankzij de studie van het IAB eindelijk een waardige hoogstaande wetenschappelijke basis gelegd.

Le Centre pour l'Égalité des Chances s'est ainsi trouvé sollicité par la délégation syndicale d'une grande entreprise bruxelloise, Volkswagen Forest, car la proportion de travailleurs non européens dans les services (pas sur les chaînes) y était anormalement faible. Une discussion a pu avoir lieu avec la direction de l'époque.

Le Centre pour l'Égalité des Chances a aussi noué des contacts avec les Parquets, constatant qu'aucune décision judiciaire à ce jour ne réprimait une entreprise pour cause de discrimination à l'embauche. Pourtant, il y a des discriminations parfois tout-à-fait nettes à l'embauche ou à la promotion, qu'il conviendrait de poursuivre devant les tribunaux. Le problème, comme l'ont déjà dit d'autres, reste la charge de la preuve.

M. Jean Cornil fait remarquer qu'il a fait à ce sujet (au sujet de la preuve) des propositions qu'il se réjouit de voir reprises dans l'accord gouvernemental fédéral et dont il espère qu'elles pourront être concrétisées. Il s'agirait notamment de permettre au juge d'utiliser le « test de situation » comme moyen de preuve, ou encore, comme ce qui existe en Hollande, la preuve par statistiques.

Des dispositions nouvelles ont été prises aussi dans les dernières CCT (Conventions collectives de Travail), de manière à pouvoir insérer les inspecteurs sociaux dans le processus de contrôle. Il y a bien sûr les derniers aménagements de la CCT 38 qui prévoient que « l'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Ainsi l'employeur ne peut, en principe, faire de distinction sur base de l'âge, du sexe, de l'état civil, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation ».

En outre, on a créé un groupe de travail au cabinet de la Ministre fédérale de l'Emploi et du Travail, composé de représentants de l'Inspection du Travail, en vue d'organiser l'information et la sensibilisation des inspecteurs du travail sur les questions relatives à la discrimination à l'embauche durant le contrat de travail ou lors du licenciement. Cette action, en cours d'élaboration, a pour but d'informer les services de l'Inspection du travail et de voir avec eux les modalités d'actions possibles.

Il rappelle également que l'État devrait montrer l'exemple car on trouve relativement peu de travailleurs issus de l'immigration dans les emplois publics, certaines communes ou CPAS ayant même parfois utilisé abusivement la notion « d'exercice de la puissance publique ».

M. Jean Cornil pense qu'il faudra donc, progressivement, changer les mentalités et prévoir des dispositions légales complémentaires.

Il se déclare toutefois convaincu que l'on avancera en renforçant à la fois et simultanément le travail de persua-

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen is aldus benaderd door een vakbondsafvaardiging van een groot Brussels bedrijf, Volkswagen Vorst, omdat er abnormaal weinig werknemers van buitenlandse oorsprong in de diensten (niet aan de lopende band) waren. Met de toenmalige leiding heeft toen een discussie plaatsgehad.

Het Centrum voor Gelijkheid van kansen heeft ook contacten aangeknoopt met de Parketten omdat het heeft vastgesteld dat tot op heden geen enkel bedrijf veroordeeld werd wegens discriminatie bij aanwerving terwijl er duidelijk gevallen bestaan van discriminatie bij aanwerving of promotie, die voor de rechtbank zouden moeten worden vervolgd. Het probleem blijft echter, zoals gezegd, de bewijslast.

De heer Jean Cornil wijst erop dat hij in dit verband (bewijslast) voorstellen heeft gedaan die – tot zijn tevredenheid – overgenomen zijn in het federaal regeerakkoord en waarvan hij hoopt dat ze concreet gestalte zullen krijgen. Het betreft bijvoorbeeld de mogelijkheid voor de rechter om de situatietest te gebruiken als bewijsmiddel of nog, zoals in Nederland, statistieken als bewijsmiddel aan te wenden.

In de jongste CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten) staan ook nieuwe bepalingen die ertoe strekken de sociale inspecteurs in te schakelen in de controle. Daarnaast zijn er de laatste aanpassingen van CAO 38 volgens welke de aanwervende werkgever de kandidaten niet mag discrimineren. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op basis van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, politieke of levensbeschouwelijke overtuigingen, lidmaatschap van een vak- of andere organisatie.

Bovendien is in het kabinet van de federale minister van Tewerkstelling en Arbeid een werkgroep opgericht, samengesteld uit vertegenwoordigers van de Arbeidsinspectie, om de arbeidsinspecteurs te informeren over en bewust te maken van de problemen in verband met discriminatie bij de aanwerving tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst of bij het ontslag. Deze actie wordt thans opgezet en dient om de diensten van de Arbeidsinspectie te informeren en met hen de mogelijke acties te bespreken.

Hij herinnert er ook aan dat de Staat het voorbeeld zou moeten geven aangezien er in het openbaar ambt weinig personeelsleden zijn van buitenlandse oorsprong; sommige gemeenten of OCMW's hebben zelfs ten onrechte soms het begrip « uitoefening van openbaar gezag » als argument aangevoerd.

De heer Jean Cornil vindt dus dat men stapsgewijs de mentaliteit moet wijzigen én moet zorgen voor bijkomende wetsbepalingen.

Hij zegt echter dat hij ervan overtuigd is dat men meer zal bereiken door tegelijk de nadruk te leggen op overtui-

sion et de discussion, et le cadre juridique permettant de réprimer les actes présidant à la discrimination sur le lieu du travail (loi du 30 juillet 1981) (plutôt que par la coercition et/ou la répression).

Il est bon et il faut continuer à rassembler tous les acteurs (comme l'IBFFP, l'ORBEM, etc.) pour revenir régulièrement sur la prise de conscience.

Il faut également rassembler les fédérations professionnelles, les interlocuteurs sociaux, les pouvoirs publics, dans le même but.

Il faut encourager et développer des campagnes comme celles qu'ont menées, par exemple, la SABENA, l'hôpital Érasme, Ford Genk, pour montrer que la diversité est un atout pour l'entreprise.

Et si l'on remarque en effet que les Grandes et Moyennes entreprises commencent à prendre conscience à la fois du problème et de cet atout, il est beaucoup plus difficile de toucher les Petites et les Très Petites entreprises.

M. Jean Cornil annonce que le Centre pour l'Égalité des Chances sortira bientôt une brochure pratique destinée aux entreprises. Le Centre a également demandé au Conseil Supérieur de l'Emploi de réaliser une étude sur l'état du chômage des populations issues de l'immigration.

M. Jean Cornil remarque également que la Région bruxelloise, au contraire de la Région wallonne avec son décret du 4 juillet 1996 sur les discriminations positives et ses centres régionaux, et de la Région flamande avec ses réglementations et le plan du VESOC, ne possède ni réglementation spécifique ni centre régional, mais il ne se prononce pas sur l'opportunité ou non de créer un tel outil dans notre Région. Ceci étant, il faut noter l'engagement du Pacte Territorial pour l'Emploi de la Région bruxelloise dans une action de sensibilisation des partenaires sociaux et l'établissement par l'ORBEM d'une procédure administrative visant à outiller les conseillers-emploi lors de la réception d'une offre d'emploi discriminatoire.

En conclusion, M. Jean Cornil estime qu'au fil du temps, le Centre pour l'Égalité des Chances est parvenu à créer un véritable climat de confiance avec les employeurs, les interlocuteurs sociaux, les pouvoirs publics, un climat tel que cette question de la discrimination à l'embauche peut aujourd'hui être abordée franchement et que la prise de conscience généralisée est en bonne voie, même si cette prise de conscience doit se travailler sur le long terme.

ging en discussie en het wettelijk kader uit te breiden om discriminerende handelingen op het werk (wet van 30 juli 1981) te beteugelen (dan door dwang en/of repressie).

Het is goed – en men moet dit blijven doen – dat men alle actoren (zoals het IBFFP, de BGDA, ...) samenbrengt en geregeld terugkomt op de bewustmaking.

In dit licht moet men ook de beroepsfederaties, de sociale partners en de overheid samenbrengen.

Men moet aanmoedigen tot campagnes zoals die welke bijvoorbeeld zijn gevoerd bij Sabena, in het Erasmusziekenhuis, bij Ford Genk om aan te tonen dat diversiteit een troef is voor het bedrijf en men moet deze acties verder uitbouwen.

De grote en middelgrote bedrijven beginnen zich inderdaad bewust te worden van het probleem én van het feit dat diversiteit een bijkomende troef is; het blijkt echter veel moeilijker om de kleine en heel kleine ondernemingen hiervan te overtuigen.

De heer Jean Cornil zegt dat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding weldra een praktische brochure zal uitgeven ten behoeve van de bedrijven en dat het Centrum de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid ook gevraagd heeft een studie te laten uitvoeren over de werkloosheid onder de migrantenbevolkingsgroepen.

De spreker wijst er ook op dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in tegenstelling met het Waals Gewest met zijn decreet van 4 juli 1996 betreffende positieve discriminatie en zijn gewestelijke centra, alsook het Vlaams Gewest met zijn regelgevingen en het plan van het VESOC, geen specifieke regelgeving heeft noch een gewestelijk centrum. De spreker wenst zich niet over uit te spreken over het feit of ons Gewest al dan niet over dergelijke middelen moet beschikken. Er zij op gewezen dat de sociale partners van die problematiek bewustgemaakt worden in het kader van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en dat de BGDA een administratieve procedure heeft uitgewerkt om zijn adviseurs middelen ter beschikking te stellen wanneer zij een discriminerende werkaanbieding ontvangen.

Ter afronding zegt de heer Jean Cornil dat hij vindt dat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding er na verloop van tijd in geslaagd is te zorgen voor een echt vertrouwensklimaat met de werkgevers, de sociale partners, de overheid, in die mate zelfs dat de kwestie van discriminatie bij aanwerving vandaag in alle openheid kan worden besproken. De spreker vindt dat het de goede kant uitgaat met de algemene bewustwording ofschoon dit een proces is op lange termijn.

#### II.4.2. Echange de vues

M. Alain Daems pense qu'une ordonnance sur des discriminations positives buterait sur plusieurs problèmes : d'abord le problème des critères, puis celui de « stigmatiser » les populations visées, qui pourraient d'ailleurs refuser de se voir ainsi stigmatisées, etc. Les dispositifs actuels permettent déjà certaines actions positives mais le problème est que l'on ne parvient pas à affiner suffisamment et correctement le public-cible.

M. Michel Lemaire se demande aussi comment légiférer.

Il rappelle que lors d'une récente rencontre de la commission avec une délégation de BRUCHIM, la fédération bruxelloise des entreprises chimiques, on a encore évoqué le recrutement par relations ou par bouche à oreille, et c'est de bonne foi que de tels systèmes continuent à fonctionner.

Mme Sfia Bouarfa s'interroge sur les bases démocratiques qui pourraient être déterminées et rappelle que tout critère peut être à double tranchant. Mais comment remédier à la situation actuelle en incitant les employeurs à engager plus de personnes appartenant à une importante fraction de la population de notre Région ?

En ce qui concerne la répression, la députée pense qu'il serait difficile de faire systématiquement appliquer la loi et de déjouer ou d'empêcher tous les « prétextes ».

Mme Sfia Bouarfa est d'avis que le dialogue et la discussion, même s'ils sont essentiels, ne peuvent pas suffire à eux seuls lorsqu'on constate la situation actuelle. Apporter d'autres remèdes sans tomber dans la répression ou dans les quotas reste un problème non résolu. Où se trouverait un juste milieu qui permettrait d'aller de l'avant ?

Enfin, la députée approuve le fait que la Fonction publique doit donner l'exemple et ouvrir ses portes. Elle n'écarte pas enfin l'idée d'un Centre régional (bruxellois) pour les discriminations positives.

M. Albert Mahieu rappelle l'importance des investissements de d'Ieteren à Bruxelles, le fait que tout Belge, s'il est belge, a des droits égaux, et qu'un investisseur peut décider de lâcher son investissement pour ne pas tout perdre ou perdre de l'argent, si par exemple on lui impose des quotas.

La présidente Evelyne Huytebroeck rappelle à M. Albert Mahieu que ce problème a déjà été discuté lors des précédents échanges de vues et que le groupe Volkswagen, dont parlait M. Jean Cornil, n'est pas le groupe d'Ieteren.

#### II.4.2. Gedachtewisseling

Volgens de heer Alain Daems zou een ordonnantie betreffende positieve discriminatie tot vele problemen leiden: eerst het probleem van de criteria, vervolgens het probleem van de mogelijke « stigmatisatie » van de betrokken bevolkingsgroepen, die met die « bestempeling » trouwens niet akkoord zouden kunnen gaan ... De huidige maatregelen laten trouwens sommige positieve acties toe. Het probleem is echter dat men er maar niet in slaagt om het doelpubliek voldoende en precies te begrenzen.

Ook de heer Michel Lemaire vraagt zich af hoe men terzake wetgevend zou kunnen optreden.

Hij herinnert eraan dat, tijdens een recente ontmoeting van de commissie met een afvaardiging van BRUCHIM – de Brusselse federatie van de chemische bedrijven – men nogmaals de kwestie van aanwerving via relaties of mond-aan-mond-reclame te berde heeft gebracht – methodes die te goeder trouw worden voortgezet.

Mevrouw Sfia Bouarfa stelt zich vragen over de democratische bases die zouden kunnen worden vastgesteld en herinnert eraan dat om het even welke criterium een mes is dat aan de twee kanten snijdt. Ze vraagt zich af hoe men de huidige toestand kan verbeteren en de werkgevers ertoe aanzetten om meer mensen aan te werven die tot een grote bevolkingsgroep van ons Gewest behoren.

Wat de repressie betreft, vindt de volksvertegenwoordigster dat het moeilijk zou zijn om de wet systematisch toe te passen en alle voorwendselen te ontmaskeren of te voorkomen.

Volgens mevrouw Sfia Bouarfa zijn dialoog en discussie, ofschoon ze van essentieel belang zijn, niet voldoende om de huidige situatie te verbeteren. Er zijn andere remedies nodig, zonder te vervallen in repressie of met quota's te moeten werken; dit blijft een niet opgelost probleem. Waar vindt men de juiste kringen om vooruitgang te kunnen boeken ?

De volksvertegenwoordigster vindt het goed dat de overheid het voorbeeld moet geven en haar deuren moet openstellen. Ze ketst het idee van een (Brussels) gewestelijk centrum voor positieve discriminatie niet volledig af.

De heer Albert Mahieu herinnert aan de grote investeringen van d'Ieteren in Brussel en zegt dat alle Belgen, als ze Belg zijn, gelijke rechten hebben en dat een investeerder kan beslissen niet langer te investeren om niet alles te verliezen of om geen geld te verliezen als men hem bijvoorbeeld quota's zou opleggen.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck herinnert de heer Albert Mahieu eraan dat het probleem al ter sprake is gebracht tijdens vorige gedachtewisselingen en dat de groep Volkswagen, waarover de heer Jean Cornil het heeft gehad, niet mag worden verward met de groep d'Ieteren.

Mme Anne-Françoise Theunissen s'étonne d'entendre que M. Jean Cornil ne propose pas d'inscrire la discrimination positive dans la loi et ne recommande pas un plan d'actions positives. Pourtant, il y a déjà toutes sortes d'actions positives ponctuelles qui ne sont pas inscrites dans un système législatif mais qui pourraient l'être. En la matière, ne pourrait-on pas s'inspirer de la loi de 1978 et des modalités fixées pour son application, sachant toutefois qu'il reste encore pas mal de choses à faire pour son application concrète en cas de violation.

Au sujet des actions de sensibilisation, Mme Anne-Françoise Theunissen admet que les entreprises d'une certaine importance commencent effectivement à être conscientes du problème. Le moment est d'ailleurs peut-être favorable pour accentuer ces actions, à cause de la pénurie actuelle de main-d'œuvre. Mais la députée estime que ces prises de conscience ne sont peut-être pas le signe d'un réel changement durable de mentalité.

Enfin, Mme Anne-Françoise Theunissen s'étonne qu'il n'y ait pas de Centre régional à l'Intégration à Bruxelles alors que notre Région possède une telle concentration de population d'origine immigrée.

M. Jean Cornil estime, à l'écoute de ces premières interventions, qu'il y a un choix de philosophie politique fondamentale à faire : on peut adopter deux logiques : soit on adopte la logique anglo-saxonne, qui consiste à attribuer à une personne des avantages et/ou des droits parce que et seulement parce que cette personne appartient à telle ou telle communauté. Soit on adopte la logique française, que l'on peut qualifier d'assimilationniste (En France en effet, on est encore aujourd'hui soit Français soit Étranger séjournant sur le territoire français).

La Flandre, qui pratiquait une politique de minorité ethnique, revient en arrière. Le problème de l'immigration y est devenu un problème de lutte contre l'exclusion sociale, un problème de politique de la ville.

La Wallonie a aussi changé, notamment depuis son décret de 1996 sur les discriminations positives.

Il n'est pas étonnant qu'il n'y ait pas encore de choix clair ou de débat fondamental à Bruxelles, parce que cette Région est située précisément au carrefour des mentalités. Établir ou non un Centre régional d'intégration à Bruxelles est donc un débat difficile, notamment quand on considère, par exemple, les débats toujours en cours sur les particularismes culturels.

M. Jean Cornil est d'avis que, outre les discriminations légales et illégales (car les deux existent), la question est d'abord un problème socio-économique. Il ne faut donc pas trop entrer dans le culturalisme. Mais, dans certains

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen zegt dat het haar verbaast dat de heer Jean Cornil niet voorstelt om de positieve discriminatie in de wet te zetten en geen plan voor positieve acties aanbeveelt. Er zijn nochtans al vele doelgerichte positieve acties gevoerd, die niet in een regelgeving zijn opgenomen, wat wel mogelijk zou zijn. Zou men zich niet kunnen baseren op de wet van 1978 en op de toepassingsregels ervan, met dien verstande dat er nog heel wat moet worden gedaan opdat ze toegepast wordt in geval van overtreding.

Wat de bewustmakingsacties betreft, geeft mevrouw Anne-Françoise Theunissen toe dat de bedrijven van een zekere omvang zich inderdaad beginnen bewust te worden van het probleem. Het ogenblik is misschien gunstig om deze acties in te zetten, rekening houdend met het huidige tekort aan arbeidskrachten. Volgens de volksvertegenwoordigster is deze bewustwording misschien toch niet het teken van een blijvende echte mentaliteitswijziging.

Ten slotte is mevrouw Anne-Françoise Theunissen erover verbaasd dat er in Brussel geen gewestelijk centrum voor integratie is terwijl ons Gewest overleg pleegt met de bevolkingsgroepen van buitenlandse oorsprong.

De heer Jean Cornil vindt, na het horen van deze eerste sprekers, dat er een fundamentele beleidskeuze moet worden gemaakt. Er zijn twee mogelijkheden : ofwel opteert men voor het Angelsaksisch systeem, dat erin bestaat dat men iemand voordelen en/of rechten toekent omdat en alleen omdat deze personen tot een of andere gemeenschap behoort; ofwel opteert men voor het Franse systeem, dat men kan bestempelen als « assimilationniste » (in Frankrijk is men vandaag nog altijd ofwel Fransman ofwel vreemdeling die op het Franse grondgebied verblijft).

Vlaanderen, dat een politiek voerde inzake etnische minderheid, keert op zijn stappen terug. Het migrantenprobleem is er een probleem geworden van strijd tegen sociale uitsluiting, van stedelijk beleid.

In Wallonië is er ook een en ander veranderd, inzonderheid sedert het decreet van 1996 betreffende de positieve discriminatie.

Het mag ons niet verwonderen dat er in Brussel nog geen duidelijke keuze is gemaakt of dat er nog geen fundamenteel debat is gevoerd. Dit Gewest bevindt zich immers precies op het kruispunt van mentaliteiten. Een debat over het al dan niet oprichten van een Brussels gewestelijk centrum voor integratie zal dus geen sinecure zijn, vooral niet als men bijvoorbeeld kijkt naar de nog altijd aan de gang zijnde discussies betreffende de culturele eigenheden.

Volgens de heer Jean Cornil is het probleem, los van de legale en de illegale discriminatie (de twee bestaan immers) in de eerste plaats een probleem van socio-economische aard. Men mag dus niet te veel de nadruk leggen

domaines précis, à bien cerner, il lui paraît nécessaire, pour accompagner le mouvement naturel d'une Belgique de plus en plus multiculturelle, d'identifier les discriminations dues à l'origine et d'y remédier par des actions volontaristes des pouvoirs publics. A titre d'exemple, il cite, dans le domaine de la santé, la qualité des soins, qui se trouverait améliorée si l'on prenait en compte l'origine et les particularités culturelles du patient.

M. Jean Cornil ajoute que « actions positives » n'est pas synonyme d'octroi de droits subjectifs supplémentaires. Ce serait d'ailleurs mal reçu par les populations issues de l'immigration.

Par contre, il faut avoir un plan de sensibilisation, de dialogue, d'information, notamment envers les personnes chargées du recrutement, sans oublier d'évaluer régulièrement les effets de ce plan. En outre, et dans le même temps, les autorités publiques devraient à la fois accélérer le mouvement et montrer le bon exemple, sans oublier ici que dans certains cas, il y a matière à application des lois existantes. Et M. Jean Cornil de rappeler au passage que les polices et la gendarmerie, elles, recrutent des personnes issues de l'immigration, sans aucun problème.

M. Alain Daems réplique en disant que si l'on se place sur le plan philosophique, on se prive d'agir et on se prive aussi d'outils d'analyse. Il aimerait connaître l'avis de l'intervenant sur le critère de « reconnaissance » déjà évoqué (les sept premières lettres du nom) et sur l'octroi aux entreprises d'incitants économique-financiers pour engager des jeunes issus de certaines écoles.

Mme Fatiha Saïdi se réjouit du changement de mentalité annoncé par l'intervenant. Elle demande si le Centre a une idée de l'effet des campagnes déjà menées. Elle rappelle également le problème des cadres d'origine étrangère qui sont discriminés vers des emplois subalternes.

Mme Sfia Bouarfa se déclare perplexe : on ne peut pas se contenter de dialoguer mais on ne peut pas non plus tomber dans la répression. Dès lors, comment aller plus vite de l'avant ?

M. Serge de Patoul fait d'abord remarquer que le traitement des minorités par la Flandre n'est pas une référence.

Ensuite, M. Serge de Patoul estime que tout le monde, tous les employeurs discriminent. Les employeurs en effet cherchent des gens avec lesquels ils peuvent dialoguer facilement. On est donc peut-être dans une situation de discrimination(s) quasi automatique(s). Il se demande donc com-

op culturele eigenheden. Op sommige welbepaalde, duidelijk te begrenzen vlakken lijkt het hem nodig om de natuurlijke beweging van een België in de richting van een alsmaar meer multiculturele staat te begeleiden, de discriminaties op grond van afkomst vast te stellen en te verhelpen door doelbewuste acties van de overheid. Als voorbeeld neemt hij, op het vlak van de gezondheidszorg, de kwaliteit van de zorgverstrekking, die zou verbeteren als men rekening zou houden met de afkomst en de culturele eigenheden van de patiënt.

De heer Jean Cornil voegt eraan toe dat « positieve acties » geen synoniem zijn voor het verkrijgen van bijkomende subjectieve rechten, wat de bevolkingsgroepen van buitenlandse oorsprong trouwens niet in dank zouden afnemen.

In tegendeel, er moet gezorgd worden voor een plan voor bewustmaking, dialoog en voorlichting, inzonderheid ten behoeve van de personen die voor de aanwerving moeten instaan. De weerslag van dit plan moet geregeld worden geëvalueerd en bovendien zou de overheid ter zelfder tijd de beweging moeten versnellen én het goede voorbeeld moeten geven, zonder evenwel te vergeten dat, in sommige gevallen, de bestaande wetten moeten worden toegepast. De heer Jean Cornil herinnert er terloops aan dat er bij de politie en de rijkswacht zonder problemen personen van buitenlandse oorsprong worden aangeworven.

De heer Alain Daems zegt dat, als men zich op filosofisch vlak beweegt, men niet tot handelen komt en men zich ook analysemiddelen ontzegt. Hij had graag het standpunt vernomen van de spreker betreffende de al ter sprake gebrachte herkenningcriteria (de eerste zeven letters van de naam) en over de toekenning, aan de bedrijven, van financiële stimulansen om jongeren uit sommige scholen aan te werven.

Mevrouw Fatiha Saïdi is verheugd over de mentaliteitsverandering waarover de spreker het heeft gehad. Ze vraagt of het Centrum een idee heeft van de weerslag van de al gevoerde campagnes. Ze herinnert ook aan het probleem van de kaderleden van buitenlandse oorsprong, die gediscrimineerd worden omdat ze ondergeschikte banen toegevoerd krijgen.

Mevrouw Sfia Bouarfa zegt dat ze perplex staat : men mag zich niet tevreden stellen met een dialoog, maar men mag ook niet in repressie vervallen. Bijgevolg rijst de vraag hoe men vooruitgang kan boeken?

De heer Serge de Patoul wijst erop dat de manier waarop Vlaanderen minderheden behandelt geen referentie is.

Vervolgens zegt hij dat hij vindt dat iedereen, dat alle werkgevers discrimineren. De werkgevers zoeken immers mensen met wie ze makkelijk in dialoog kunnen treden. We zitten dus misschien in een toestand waarin er haast automatisch gediscrimineerd wordt. Hij vraagt zich dan



ment une contrainte, même positive, peut contrer une mentalité qui est peut-être de bon sens, puisque tout employeur cherche à minimiser son risque, en tout cas lors d'un engagement.

M. Michel Lemaire estime renversante cette dernière intervention.

M. Mostafa Ouezekhti n'est pas d'accord avec la vision exprimée par M. Serge de Patoul qui, estime-t-il, part d'un constat d'échec. On peut toujours tout justifier, tout expliquer. Pourquoi, quand on embauche un simple vigile, continue-t-on à demander le trilinguisme, si ce n'est pour dresser une barrière ? Il faut donner une égalité des chances à chacun.

M. Serge de Patoul répond qu'il a fait une analyse descriptive ou brute d'une mentalité et de situations de fait. Il rappelle aussi que si aujourd'hui, on demande au minimum le diplôme d'Humanités complète, c'est aussi parce que les employeurs estiment que le risque d'erreur est minimisé.

M. Alain Daems réagit également à l'intervention précédente de M. Serge de Patoul. Il est d'avis que considérer l'entreprise comme un organisme qui coopérerait certaines personnes plutôt que d'autres procède d'une vision idéalisée. Dans la réalité, le fonctionnement d'une entreprise et ses décisions sont bien plus complexes. Et si la réalité devait être celle qu'a décrite M. Serge de Patoul, alors, estime M. Alain Daems, le résultat social sera terriblement dangereux, notamment dans notre Région, et il est urgent que le pouvoir public prenne des mesures positives.

Mme Isabelle Emmerly s'interroge sur les discriminations dans le choix des études qui est « laissé » ou proposé à une certaine population. Elle estime qu'il faudrait là aussi mener des actions de sensibilisation. Elle considère que la filière scolaire est un problème fondamental, et le Décret sur les écoles à discrimination positive ne prend pas en compte la composante dont on discute présentement. Il n'y a pas non plus de formation spécialisée donnée dans les Ecoles Normales, pour les futurs enseignants, et des réformes seraient également à introduire dans les centres PMS (Centres Psycho-médico-sociaux).

M. Jean Cornil déclare qu'effectivement, certains peuvent vouloir faire confiance au Marché pour obtenir des corrections naturelles. Si on fait cette confiance au Marché, deux visions ou deux versions sont possibles : la version optimiste consiste à dire que, dans notre Région, il y aura de toute façon une adaptation à cause de l'évolution démographique bruxelloise. La version négative prédit que les communautés issues de l'immigration se replieront sur elles-mêmes et que l'on ira droit à une « ghettoisation » économique. Et l'intervenant de citer par exemple les circuits économiques relativement « fermés » qui existent déjà aujourd'hui au sein de la communauté turque de Bruxelles.

ook af hoe een verplichting – zelfs een positieve – kan bijdragen tot een wijziging van de mentaliteit, die misschien terecht is aangezien elke werkgever de risico's maximaal wil beperken, zeker bij aanwervingen.

De heer Michel Lemaire is gechoqueerd door die woorden.

De heer Mostafa Ouezekhti is het niet eens met de heer Serge de Patoul die, volgens hem, vertrekt van een situatie van mislukking. Men kan altijd alles verantwoorden, alles uitleggen. Hij vraagt zich af waarom men bij de aanwerving van een bewaker zou eisen dat deze drietalig is, tenzij men een hinderpaal wil creëren? Iedereen moet gelijke kansen hebben.

De heer Serge de Patoul zegt dat hij grosso modo een mentaliteit en feitelijke situaties heeft beschreven. De spreker herinnert er ook aan dat de werkgevers heden ten dage minimaal een diploma van hogere humaniora vereisen omdat ze menen dat het risico van vergissingen op die manier tot een minimum wordt herleid.

Ook de heer Alain Daems reageert op de uitspraken van de heer Serge de Patoul. Hij vindt dat de overtuiging dat een bedrijf bepaalde personen zou verkiezen boven andere voortvloeit uit een geïdealiseerde visie. In werkelijkheid zitten de werking van een bedrijf en de beslissingen die genomen worden veel complexer. En als de werkelijkheid zou zijn zoals de heer Serge de Patoul ze beschrijft, dan zou dit op sociaal vlak in ons Gewest verschrikkelijke gevolgen inhouden. De spreker vindt dat de overheid dringend positieve maatregelen moet treffen.

Mevrouw Isabelle Emmerly stelt zich vragen over de discriminatie bij de studiekeuze die men sommige bevolkingsgroepen « laat » of voorstelt. Ze vindt dat er ook op dit vlak bewustmakingsacties moeten worden gevoerd. Ze vindt de schoolopleiding een fundamenteel probleem en voegt eraan toe dat het decreet op de school met positieve discriminatie geen rekening houdt met het aspect waarover gesproken wordt. In de normaalscholen wordt ook geen specifieke opleiding gegeven aan de toekomstige leraar en ook op het vlak van de PMS-centra (psycho-medisch-sociale centra) zouden er zaken moeten veranderen.

De heer Jean Cornil zegt dat sommigen inderdaad hun vertrouwen stellen in de Markt, die voor natuurlijke correcties zal zorgen. Als men vertrouwen stelt in de Markt, kan men twee wegen uit : ofwel is men optimist en gaat men ervan uit dat er in ons Gewest op een of andere manier een aanpassing zal komen wegens de demografische evolutie in Brussel; ofwel is men negatief ingesteld en is men ervan overtuigd dat de bevolkingsgroepen van buitenlandse oorsprong op zichzelf zullen terugplooiën en dat men recht op een « gettosering » afstevent. De spreker neemt als voorbeeld de relatief « gesloten » economische circuit die er vandaag bestaan binnen de Turkse gemeenschap in Brussel.

M. Jean Cornil plaide donc, en conclusion, pour que l'État corrige certaines choses de manière raisonnée et équilibrée.

### III. Proposition de recommandations

#### III.1. Préambule

A l'issue des auditions et des échanges de vues relatés ci avant, la Commission décide de constituer un « groupe de travail » informel chargé de préparer un projet de texte de recommandations que le Conseil pourrait formuler à l'attention du Gouvernement.

Les groupes PRL-FDF, PS, ECOLO et PSC délèguent chacun des représentants dans ce groupe de travail. Après 5 réunions, le « groupe de travail » met au point un « texte-martyr ».

La Commission décide ensuite, conformément à l'article 29.2 du Règlement, de constituer une sous-commission officielle, dont le mandat est d'élaborer un texte concis de proposition de recommandations et de présenter celui-ci à la Commission.

La sous-commission prendra en compte le « texte-martyr » élaboré par le groupe de travail et se basera sur les priorités et considérations que chacun des groupes démocratiques participants lui aura fait parvenir.

Cette décision rencontre l'approbation unanime des 10 membres présents.

La Commission détermine ensuite que la sous-commission sera présidée par la Présidente de la Commission, Mme Evelyne Huytebroeck, et sera composée, outre les deux rapporteuses Mmes Anne-Françoise Theunissen et Sfia Bouarfa, de M. Serge de Patoul, Mme Françoise Schepmans, Mme Isabelle Emmery, M. Alain Daems, Mme Julie de Groote (qui sera ultérieurement remplacée par M. Michel Lemaire) et M. Rufin Grijp.

Cette composition est acceptée par 9 voix contre 1.

A l'issue de 4 réunions, la sous-commission clôture ses travaux et présente à la Commission le rapport oral et la proposition de texte qui suivent. (points III.2. et III.3.)

#### III.2. Rapport oral de la sous-commission à la commission

Les deux rapporteuses, également rapporteuses de la sous-commission, ont présenté verbalement à la commission le rapport dont la teneur est reprise ci-après.

De heer Jean Cornil pleit er dus voor dat de Staat sommige zaken op een redelijke en evenwichtige manier bijstuurt.

### III. Voorstel van aanbevelingen

#### III.1. Inleiding

Na de hoorzittingen en de gedachtenwisselingen waarover hiervoor verslag is uitgebracht, beslist de commissie een informele werkgroep op te richten die gelast wordt een ontwerp van tekst met aanbevelingen op te stellen. De Raad zou die aanbevelingen richten aan de regering.

De fracties van de PRL-FDF, de PS, ECOLO en de PSC hebben elk twee vertegenwoordigers in die werkgroep. Na vijf vergaderingen stelt de werkgroep een voorlopige tekst op.

De commissie beslist vervolgens overeenkomstig artikel 29.2 van het Reglement een officiële subcommissie in het leven te roepen die tot taak heeft een voorstel van aanbevelingen op te stellen en die tekst aan de commissie voor te leggen.

De subcommissie zal rekening houden met de voorlopige tekst die door de werkgroep is opgesteld en zal uitgaan van de prioriteiten en beschouwingen die elk van de deelnemende democratische fracties heeft bezorgd.

Met die beslissing wordt eenparig ingestemd door de tien aanwezige leden.

De commissie beslist vervolgens dat de subcommissie wordt voorgezeten door de voorzitter van de commissie, mevrouw Evelyne Huytebroeck, en dat afgezien van de twee rapporteurs mevrouw Anne-Françoise Theunissen en mevrouw Sfia Bouarfa, de heer Serge de Patoul, mevrouw Françoise Schepmans, mevrouw Isabelle Emmery, de heer Alain Daems, mevrouw Julie de Groote (die later zou worden vervangen door de heer Michel Lemaire) en de heer Rufin Grijp daarin zitting zouden hebben.

Deze samenstelling wordt aanvaard met 9 stemmen tegen 1.

Na 4 vergaderingen beëindigt de subcommissie haar werkzaamheden en brengt zij bij de commissie mondeling verslag uit (punt III.2.). Zij legt tevens een voorstel van tekst voor (punt III.3.).

#### III.2. Mondeling verslag van de subcommissie aan de commissie

De twee rapporteurs, die eveneens de rapporteur zijn van de subcommissie, hebben mondeling verslag uitgebracht bij de commissie.

Mme Sfia Bouarfa, co-rapporteuse, déclare vouloir s'attacher pour sa part à un bref historique des travaux.

Elle rappelle tout d'abord que, le 30 juillet 1981, le pouvoir fédéral votait une loi connue depuis lors sous le nom de « Loi Moureaux », pour réprimer les actes inspirés par le racisme et la xénophobie. La modification de cette loi en 1994 en a étendu le champ d'application à toute la relation de travail.

Vu les difficultés persistantes rencontrées par les populations d'origine étrangère, la Commission a décidé d'auditionner différents responsables et experts en cette matière. A l'issue de ces auditions et des débats qui les ont accompagnés, un groupe de travail informel a tenu plusieurs réunions et élaboré un premier texte.

Ce texte, qui reprenait de nombreuses idées, était toutefois fort long et difficilement transposable en un projet de recommandations.

Pour pouvoir avancer de manière plus concrète, il a alors été décidé, comme vous le savez et conformément à l'article 29 de notre Règlement, de constituer une sous-commission.

La présidente de la sous-commission a d'abord fait appel à chacun des groupes politiques pour que ceux-ci émettent, de la manière la plus concise et la plus concrète possible, leurs priorités et les thèmes à aborder dans une proposition en bonne et due forme de recommandations avec considérants et tirets.

Après présentation et discussion de ces contributions, la présidente et le secrétaire ont établi un premier texte de synthèse qui regroupait les thèmes communs et les thèmes prioritaires pour chaque groupe, classés autant que possible en grandes catégories pour améliorer la lisibilité et la cohérence du texte.

Ce premier texte a ensuite fait l'objet d'une analyse et d'une discussion, lesquelles ont débouché sur un deuxième texte.

Lors de la seconde réunion, consacrée à l'examen de ce second texte, certains thèmes ont été acquis et d'autres ont été réservés. Un nouveau projet a été remis sur le métier.

Lors d'une troisième réunion, la sous-commission est parvenue à un accord sur ce dernier projet, qui est devenu le projet de texte qui vous est présenté aujourd'hui comme base de départ pour une discussion, étant entendu, *primo*, qu'il y a un quasi consensus sur la presque totalité de ce texte tel que présenté aujourd'hui, et *secundo*, que les différents groupes, lors de la discussion, proposeront par voie d'amendements certains éléments qui ont été provisoirement réservés ou sur lesquels ils estiment devoir insister.

Mevrouw Sfia Bouarfa, corapporteur, wenst een kort overzicht van de werkzaamheden te schetsen.

Eerst herinnert ze er aan dat de federale overheid op 30 juli 1981 de wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden heeft aangenomen. Deze wet staat bekend als de wet-Moureaux en is in 1994 gewijzigd om het toepassingsgebied ervan uit te breiden tot de arbeidsverhoudingen.

Aangezien de bevolkingsgroepen van buitenlandse oorsprong voortdurend met problemen geconfronteerd worden, heeft de commissie beslist om hoorzittingen met verschillende deskundigen te organiseren. Na afloop van deze hoorzittingen en de daaropvolgende besprekingen is een informele werkgroep meermaals bijeengekomen om een eerste tekst op te stellen.

Deze tekst bevatte veel ideeën, maar was te lang en kon moeilijk in een ontwerp van aanbevelingen worden omgezet.

Om concrete resultaten te kunnen bereiken werd dan overeenkomstig artikel 29 van het Reglement beslist om een subcommissie op te richten.

De voorzitter van de subcommissie heeft eerst elke politieke fractie verzocht zo beknopt en zo concreet mogelijk mee te delen wat hun prioriteiten zijn en welke onderwerpen aan bod moeten komen in een voorstel van aanbevelingen in de vereiste vorm met consideransen en streepjes.

Nadat deze bijdragen werden voorgesteld en besproken, hebben de voorzitter en de secretaris een eerste synthese opgesteld met de gemeenschappelijke onderwerpen en de prioriteiten per fractie die zoveel mogelijk in grote categorieën zijn ingedeeld om de leesbaarheid en de samenhang van de tekst te verbeteren.

Deze eerste tekst werd vervolgens onderzocht en besproken, wat in een tweede tekst resulteerde.

Tijdens de tweede vergadering die aan de bespreking van deze tekst was gewijd, werd overeenstemming bereikt over bepaalde onderwerpen, terwijl andere onderwerpen in beraad werden gehouden. Er werd een nieuw ontwerp opgesteld.

Tijdens een derde vergadering heeft de subcommissie overeenstemming bereikt over dit ontwerp, dat u vandaag wordt voorgelegd als uitgangspunt voor een bespreking, met dien verstande dat er nagenoeg consensus bestaat over vrijwel de hele tekst en dat de verschillende fracties tijdens de bespreking bij wege van amendementen voorstellen kunnen doen in verband met bepaalde aspecten die voorlopig in beraad werden gehouden of waarop ze menen de nadruk te moeten leggen.

Mme Anne-Françoise Theunissen, co-rapporteuse, déclare s'attacher pour sa part au commentaire du texte proposé.

Elle estime intéressant de montrer les enjeux abordés, les points de tension et les conclusions qui ont été tirées de ces discussions en sous-commission.

Dès le début des travaux, tant en groupe de travail qu'en sous-commission, les membres ont débattu de ce qui leur paraissait opportun comme moyens d'actions pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre autochtones et allochtones, et pour combattre la discrimination à l'embauche.

Les premières questions abordées ont porté sur l'efficacité des mesures législatives actuellement en vigueur. Une réflexion a été entreprise sur de nouvelles mesures à prendre, qui viendraient compléter ou amplifier l'arsenal législatif ou réglementaire existant, étant entendu que la formulation de nouvelles législations ou réglementations ne peut se faire qu'à partir du cadre de nos compétences régionales. Parmi ces mesures, il a été suggéré l'usage plus systématique des accords de coopération avec les entités fédérées concernées.

La plupart des membres de la sous-commission ont d'emblée refusé l'idée d'instruments juridiques qui comporteraient de quelque manière que ce soit la notion de quotas. Des membres ont également refusé d'envisager une mesure qui viserait à introduire le renversement de la charge de la preuve dans la législation actuelle.

La sous-commission est donc restée divisée sur la nécessité de prendre des mesures qui introduiraient des discriminations positives ainsi que le renversement de la charge de la preuve.

Par contre, tous les membres de la sous-commission ont accepté que des programmes d'actions positives soient entrepris, qu'il s'agisse de campagnes de sensibilisation ou encore d'actions particulières à mener dans les quartiers défavorisés.

Une autre partie des travaux de la sous-commission a porté sur le « champ d'application » de la discrimination à l'embauche. Fallait-il se limiter à l'accès à l'emploi ou fallait-il tenir compte des facteurs multiples qui discriminent les individus au niveau social, culturel ou économique ?

Une partie des membres a souhaité limiter les recommandations aux questions liées à l'accès à l'emploi et à l'exercice d'un emploi, les autres niveaux de pouvoir devant être sollicités pour ce qui concerne les mesures en matière d'éducation, la formation, les conditions de vie quotidienne dans les quartiers en difficultés, ainsi que le statut, les conditions de travail, de rémunération et de carrière des travailleurs.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen, corapporteur, becommentarieert de voorgestelde tekst.

Ze vindt het interessant om erop te wijzen wat de inzet is, wat de knelpunten zijn en welke conclusies die uit de besprekingen in de subcommissie zijn getrokken.

Vanaf het begin van de werkzaamheden in de werkgroep en in de subcommissie, hebben de leden onderzocht welke middelen volgens hen opportuun zijn om gelijkheid van kansen en gelijkheid van behandeling voor autochtonen en allochtonen te bevorderen en om discriminaties bij de aanwerving te bestrijden.

Eerst werd de doeltreffendheid van de vigerende wettelijke maatregelen besproken. Er werd nagedacht over nieuwe maatregelen die genomen moeten worden om het bestaande wetgevend instrumentarium aan te vullen of uit te breiden, met dien verstande dat nieuwe wetten of verordeningen slechts binnen het kader van de gewestelijke bevoegdheden kunnen worden uitgevaardigd. Zo werd voorgesteld om stelselmatiger gebruik te maken van samenwerkingsovereenkomsten met de betrokken deelgebieden.

De meeste leden van de subcommissie waren van in het begin niet te vinden voor juridische middelen die op een of andere wijze quota's zouden opleggen. Sommige leden hebben ook geweigerd een maatregel te overwegen om in de huidige wetgeving de bewijslast om te keren.

De leden van de subcommissie waren het er dus niet over eens of er maatregelen moeten worden genomen om positieve discriminaties in te voeren en de bewijslast om te keren.

Alle leden van de subcommissie hebben daarentegen aanvaard dat er positieve acties worden gevoerd, of het nu gaat om bewustmakingscampagnes dan wel om specifieke acties voor de achtergestelde wijken.

De subcommissie heeft ook het « toepassingsgebied » van de discriminatie bij de aanwerving besproken. Diende men zich te beperken tot de toegang tot de arbeidsmarkt of moest er rekening worden gehouden met de veelvuldige factoren die de individuen op sociaal, cultureel of economisch vlak discrimineren ?

Een deel van de leden wenste de aanbevelingen te beperken tot de problemen in verband met de toegang tot de arbeidsmarkt en het uitoefenen van een beroep. Ze vonden dat men de andere gezagsniveaus moet vragen om maatregelen te nemen op het vlak van opvoeding, opleiding, levensomstandigheden in de achtergestelde wijken, statuut, arbeidsvoorwaarden, bezoldiging en loopbaan van de werknemers.

Une autre partie des membres a souhaité inscrire les propositions concernant l'accès à l'emploi à la source même des inégalités, c'est-à-dire les conditions de logement, l'inégalité dans l'enseignement et la formation, l'absence d'infrastructures sociales et culturelles, les conditions économiques inégales, sources d'appauvrissement culturel et économique.

Quelle que soit la définition du champ d'application, les membres de la sous-commission s'entendent cependant sur l'origine des inégalités ainsi que sur les mécanismes qui créent et accentuent ces inégalités. Ils ont donc tous la volonté d'aboutir à des mesures qui limitent la discrimination à l'embauche.

Compte tenu de cette volonté politique, la sous-commission vous présente donc un projet de recommandations à adresser au gouvernement bruxellois et aux différents niveaux de pouvoir.

Ces propositions ne sont cependant pas exhaustives et laissent place au débat sur d'autres questions, comme celles qui concernent la mise en place de clauses ou de conventions qui se révéleraient plus efficaces que les clauses sociales.

Un des différents enjeux soulevés dans la proposition de recommandation consiste à définir les méthodes de repérage des discriminations.

La sous-commission est restée divisée sur cette question. Certains membres considèrent que dans le choix des moyens d'action, il faut éviter les mesures basées sur une conception ethnique de l'organisation sociale qui institue sur le plan civil une distinction légale entre les individus fondée sur leur origine. C'est l'approche défendue notamment, lors des auditions, par le directeur général de l'ORBEM qui refuse d'identifier les populations allochtones dans les statistiques de l'Office, alors que la Région flamande, elle, n'hésite pas à travailler sur cette base.

Certains membres ont souligné l'importance de l'observation mais aussi la définition d'objectifs quantifiables qui permettraient de mesurer les progrès réalisés à la fin d'une législature.

La sous-commission est restée partagée sur ces deux approches.

Au sujet des récentes directives européennes qui concernent l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique en matière d'emploi et de travail ainsi que du programme d'action également lancé par la Communauté européenne, il faut rappeler que ces directives devront être transposées dans le droit belge au plus tard pour la fin de l'année 2003.

Ces directives comportent des articles qui concernent notamment le renversement de la charge de la preuve et des

Andere leden wensten in de voorstellen in verband met de toegang tot de arbeidsmarkt te verwijzen naar de oorzaak van de ongelijkheid, namelijk de woonomstandigheden, de ongelijkheid op het vlak van onderwijs en opleiding, het gebrek aan sociale en culturele voorzieningen, de ongelijke economische omstandigheden die culturele en economische verarming tot gevolg hebben.

Ongeacht hoe het toepassingsgebied omschreven wordt, zijn de leden van de subcommissie het echter wel eens over de oorsprong van de ongelijkheden en over de manier waarop die ongelijkheden tot stand komen en toenemen. Ze wensen dus allemaal maatregelen die de discriminatie bij de aanwerving beperken.

Rekening houdend met deze politieke wil, legt de subcommissie een ontwerp van aanbevelingen voor dat aan de Brusselse regering en aan de verschillende gezagsniveaus moet worden gericht.

De lijst van deze voorstellen is echter niet volledig en er kunnen nog andere kwesties worden besproken, zoals het invoeren van clausules of het sluiten van overeenkomsten die efficiënter zouden blijken te zijn dan de sociale clausules.

Zo wordt er in het ontwerp van aanbevelingen onder meer aanbevolen om naar methodes te zoeken om discriminaties op te sporen.

De leden van de subcommissie zijn het niet eens over deze kwestie. Sommige leden zijn van oordeel dat men bij de keuze van de actiemiddelen maatregelen moet vermijden die uitgaan van een etnische opvatting van de maatschappelijke organisatie die op burgerlijk vlak een wettelijk onderscheid invoert tussen individuen dat op afkomst berust. Deze benadering is tijdens de hoorzittingen met name verdedigd door de directeur-generaal van de BGDA, die weigert om in de statistieken van zijn instelling te vermelden wie wel en wie niet allochtoon is, terwijl men zulks in het Vlaamse Gewest wel doet.

Sommige leden hebben gewezen op het belang van waarneming, maar ook op het vaststellen van kwantificeerbare doelstellingen waarmee de vooruitgang aan het einde van een zittingsperiode kan worden nagegaan.

De leden van de subcommissie blijven verdeeld over deze twee benaderingen.

Wat betreft de recente Europese richtlijnen over gelijke behandeling van personen zonder onderscheid volgens ras of etnische oorsprong op het vlak van werkgelegenheid en arbeid en het actieprogramma dat eveneens is opgestart door de Europese Unie, dient er te worden aan herinnerd dat die richtlijnen uiterlijk eind 2003 in het Belgisch recht omgezet moeten zijn.

Die richtlijnen bevatten artikelen over onder meer de omkering van de bewijslast en specifieke maatregelen om

mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique.

Certains membres de la sous-commission n'ont donc pas désiré inscrire une recommandation spécifique relative à la transcription de ces directives dans le projet de recommandations.

Le texte qui vous est présenté comporte donc d'abord les différents « considérants », ensuite les « recommandations » qui sont adressées au gouvernement bruxellois et qui visent, en résumé, les actions et les campagnes de sensibilisation, l'implication des différents acteurs, des propositions directes visant à supprimer la discrimination dans la fonction publique régionale au sens large, ainsi que l'intensification des actions dans les zones d'éducation prioritaire et les quartiers défavorisés.

La présidente Evelyne Huytebroeck remercie les rapporteuses. Elle est d'avis que ce rapport oral reflète fidèlement les travaux et les débats de la sous-commission.

Elle rappelle par ailleurs que les nombreuses références légales qui ont citées en sous-commission seront versées en annexe au rapport de la Commission, avec les détails voulus.

### III.3. Projet de texte proposé par la sous-commission à la commission

PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE AU GOUVERNEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE ET RELATIVES AUX DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE DES PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE

Le Conseil de la Région de Bruxelles Capitale,

1. Conscient de la nécessité de lutter contre toute forme de discriminations entre personnes, quel que soit le domaine dans lequel elles s'exercent, et du danger que constituent ces discriminations pour la démocratie;
2. Considérant qu'il ne lui est pas possible d'aborder simultanément toutes les formes de discriminations entre personnes, même si les discriminations et les inégalités sociales en matière d'emploi, de logement, d'enseignement et de santé forment un tout difficilement dissociable;
3. Considérant la volonté politique, économique et sociale de lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et plus particulièrement encore, contre les discriminations à l'embauche;

de nadelen die verband houden met ras of etnische oorsprong te voorkomen of te compenseren.

Bepaalde leden van de subcommissie wensten bijgevolg geen specifieke aanbeveling over de omzetting van deze richtlijnen in het ontwerp van aanbevelingen op te nemen.

De huidige tekst bevat dus eerst de verschillende consideransen, vervolgens de streepjes, die aanbevelingen aan de Brusselse regering zijn en die, in het kort, neerkomen op bewustmakingsacties en -campagnes, medewerking van de verschillende partners, voorstellen om de discriminatie in de overheidsdiensten van het Gewest weg te werken en meer acties in de « zones d'éducation prioritaire » en in de achtergestelde wijken.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck bedankt de rapporteurs. Ze vindt dat dit mondelinge verslag de werkzaamheden en de debatten van de subcommissie getrouw weer geeft.

Voorts herinnert ze eraan dat de talrijke verwijzingen naar wetten die tijdens de vergaderingen van de subcommissie geciteerd zijn, als bijlage bij het verslag van de commissie gevoegd zullen worden.

### III.3. Ontwerp van tekst voorgesteld door de subcommissie aan de commissie

VOORSTEL VAN AANBEVELINGEN VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE RAAD AAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING BETREFFENDE DE DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE OORSPRONG

De Brusselse Hoofdstedelijke Raad,

1. Bewust van de noodzaak om elke vorm van discriminatie tussen personen op onverschillig welk gebied te bestrijden en van het gevaar dat discriminatie inhoudt voor de democratie;
2. Overwegende dat hij niet alle vormen van discriminatie tussen personen tegelijk kan aanpakken, zelfs als discriminatie en sociale ongelijkheid op het vlak van de werkgelegenheid, de huisvesting, het onderwijs en de gezondheidszorg onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn;
3. Gelet op de huidige algemene maatregelen ter bestrijding van discriminatie op het vlak van de werkgelegenheid en inzonderheid van discriminatie bij aanwerving;

4. Considérant les nouvelles directives européennes, la récente décision du Conseil des ministres européen ainsi que l'arsenal législatif et réglementaire dont la Belgique s'est déjà dotée;
5. Considérant que la discrimination dans l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère a été démontrée de manière scientifique par une étude inter-universitaire qui a notamment confirmé l'hypothèse selon laquelle, à qualifications égales, les candidatures de personnes belges de souche et de personnes d'origine étrangère, de nationalité belge ou non, sont parfois traitées de manière discriminatoire au cours des procédures d'embauche et de sélection, que ce soit de manière ouverte ou larvée ainsi que par des procédés directs ou indirects;
6. Considérant que l'étude inter-universitaire mentionnée ci-dessus souligne la diversité et la convergence des outils juridiques disponibles pour sanctionner la discrimination à l'embauche, mais qu'elle démontre aussi les problèmes de mise en œuvre et de preuve;
7. Considérant que d'autres études et enquêtes situent les discriminations dans le domaine de l'emploi dans un cadre plus général, notamment quant à leur origine, à savoir les inégalités économiques, culturelles, sociales, lesquelles s'exercent en amont de la recherche d'emploi, notamment dans l'enseignement et la formation;
8. Considérant les informations et les témoignages recueillis lors des auditions qu'il a organisées sur ce thème, ainsi que les débats qui s'en sont suivis;
9. Considérant que les mesures législatives et réglementaires déjà prises et les actions de sensibilisation déjà entreprises s'avèrent encore insuffisantes en regard des discriminations qui sont toujours constatées aujourd'hui;

Le Conseil de la Région de Bruxelles Capitale recommande au Gouvernement de la Région

1. Que de nouvelles actions soient menées :
  - pour sensibiliser les interlocuteurs sociaux à la problématique des discriminations à l'embauche et à une adéquation correcte entre le travail à accomplir et le profil requis,
  - pour renforcer les actions menées à cet égard par l'ORBEM dans le cadre du Pacte Territorial pour l'Emploi, en partenariat avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, notamment en développant au sein de l'ORBEM une structure spécialisée d'accueil, d'aide et d'accompagnement pour les personnes victimes de discriminations à l'embauche,

4. Gelet op de nieuwe Europese richtlijnen, de recente beslissing van de Europese Raad van Ministers en de Belgische wetten en verordeningen;
5. Overwegende dat een interuniversitaire studie wetenschappelijk heeft aangetoond dat er bij aanwervingen wordt gediscrimineerd wegens de buitenlandse afkomst en dat die studie onder meer bevestigd heeft dat de sollicitaties van Belgen van oorsprong en van personen van buitenlandse oorsprong die al dan niet de Belgische nationaliteit hebben, die hetzelfde diploma hebben, soms op verschillende wijze worden behandeld in de loop van de aanwervings- of selectieprocedure, op een openlijke of verdoken manier en direct of indirect;
6. Overwegende dat de voornoemde interuniversitaire studie wijst op de verscheidenheid en de convergentie van het juridisch instrumentarium waarover men beschikt om discriminatie bij aanwerving te bestraffen, maar ook wijst op de problemen in verband met de toepassing ervan en de bewijsvoering;
7. Overwegende dat andere studies en onderzoeken discriminatie in het ruimere kader van de werkgelegenheid plaatsen, inzonderheid wat de oorsprong ervan betreft, te weten economische, culturele, sociale ongelijkheid, die al bestaat vóór de betrokken personen werk zoeken, namelijk in het onderwijs en de opleiding;
8. Gezien de inlichtingen en de getuigenissen die verzameld werden tijdens de hoorzittingen die de Raad over dit onderwerp heeft gehouden en de debatten die daarop volgden;
9. Overwegende dat er reeds wet- en regelgevende maatregelen zijn getroffen en dat de bewustmakingsacties die reeds op touw zijn gezet nog altijd onvoldoende blijken te zijn aangezien er heden nog altijd vormen van discriminatie worden vastgesteld;

Beveelt de Brusselse Hoofdstedelijke Raad de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aan dat

1. Er nieuwe acties worden gevoerd om :
  - de sociale partners bewust te maken van de discriminations bij de aanwerving en hen ertoe aan te zetten om de taakomschrijving en het vereiste profiel op elkaar af te stemmen,
  - de acties uit te breiden die de BGDA in dit verband in het kader van het Territoriaal Werkgelegenheidspact voert in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, onder meer door in de BGDA een gespecialiseerde structuur op te zetten om de slachtoffers van discriminatie bij de aanwerving op te vangen, bij te staan en te begeleiden,

- pour associer davantage les interlocuteurs sociaux aux campagnes et actions de lutte contre les discriminations à l'embauche dans le cadre du Comité Bruxellois de Concertation Economique et Sociale;
2. Que les campagnes et les actions de sensibilisation soient amplifiées et portent également sur les droits et obligations des travailleurs et des employeurs en la matière, ainsi que sur les modes de plainte;
  3. Que ces actions et campagnes aient pour but concret d'atteindre une représentation de personnes d'origine étrangère dans l'emploi bruxellois, tant privé que public, qui soit proportionnelle à leur part dans la population active bruxelloise;
  4. En ce qui concerne les communes de la Région, le Ministère de la Région, les institutions et organismes publics ou d'intérêt public régionaux ainsi que les organes, comités, associations et conseils divers dépendant de la Région ou des communes,
    - de supprimer ou faire supprimer toutes les mesures discriminatoires directes ou indirectes dans les réglementations internes et les pratiques d'embauche de ces entités,
    - d'obliger ces entités à élaborer une réglementation adéquate et à n'exiger, lors des recrutements, que des qualifications objectivement en rapport avec la réalité concrète des fonctions à pourvoir,
    - d'amener ces entités à développer des actions visant à donner des chances égales aux personnes d'origine étrangère;
  5. Que les services de l'Inspection sociale ainsi que ceux de l'Inspection économique du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale reçoivent
    - mission de rechercher toute pratique de discrimination à l'embauche,
    - instruction de recevoir et de traiter avec attention et diligence les plaintes en cette matière,
    - instruction d'accroître la coopération avec les services fédéraux de l'Inspection du Travail, notamment en matière d'examen du bilan social;
  6. D'intensifier, d'une part, les politiques de discriminations positives dans les zones d'éducation prioritaires, tant dans l'encadrement social que dans la formation pédagogique, et d'autre part, les dispositifs d'insertion
    - en om de sociale partners meer te betrekken bij de campagnes en de acties ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving in het kader van het Brussels Comité voor Economisch en Sociaal Overleg;
  2. Die bewustmakingscampagnes en -acties worden uitgebreid en dat ze eveneens betrekking hebben op de rechten en de plichten van de werknemers en de werkgevers terzake en op de manieren waarop klacht kan worden ingediend;
  3. Die acties en campagnes concreet tot doel zouden hebben dat het aantal personen van buitenlandse oorsprong, dat zowel in particuliere bedrijven als in de overheidsdiensten in Brussel aan het werk is, in verhouding staat tot hun aandeel in de Brusselse actieve bevolking;
  4. Alle discriminerende maatregelen worden geschrapt in de interne reglementen van de gemeenten, van het Ministerie, van de overheidsinstellingen of van de instellingen van openbaar nut van het Gewest, alsook van de organen, de comités, de verenigingen en de diverse raden die onder het Gewest of de gemeenten ressorteren,
    - en dat die maatregelen ongedaan gemaakt worden bij hun aanwervingsprocedures,
    - dat die entiteiten ertoe verplicht worden een adequaat reglement op te stellen en bij de aanwervingen alleen beroepsvereisten te stellen die objectief verband houden met de concrete inhoud van de te verlenen betrekkingen,
    - en dat die entiteiten er ten slotte toe aangezet worden acties te voeren die de personen van buitenlandse oorsprong gelijke kansen bieden;
  5. Aan de diensten van de Sociale Inspectie en van de Economische Inspectie van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
    - enerzijds opdracht wordt gegeven om discriminerende praktijken bij de aanwerving op te sporen en,
    - anderzijds instructies zouden worden gegeven om de klachten terzake snel en aandachtig te behandelen,
    - opdracht wordt gegeven om de samenwerking met de federale diensten van de Arbeidsinspectie te versterken, onder meer wat het onderzoek van de sociale balans betreft;
  6. Enerzijds meer werk wordt gemaakt van het positieve-discriminatiebeleid in de « zones d'éducation prioritaire », zowel wat de sociale begeleiding als de pedagogische opleiding betreft, en dat, anderzijds, de maatreg-



socioprofessionnelle dans les quartiers les plus fragilisés;

7. De prévoir un accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française, la Vlaamse Gemeenschapscommissie et la Communauté française facilitant l'accès pour tous aux programmes et actions d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et d'insertion socioprofessionnelle ainsi qu'aux programmes et actions de perfectionnement, de formation et de reconversion au sein des entreprises;
8. De demander aux autorités fédérales qu'elles invitent les Parquets à faire preuve de fermeté en cette matière;

#### III.4. Discussion générale

La présidente Evelyne Huytebroeck déclare ouverte la discussion générale, en rappelant que de longs débats généraux ont cependant déjà eu lieu, que ce soit en groupe de travail ou en sous-commission. Il ne serait donc sans doute pas utile de répéter ici et maintenant tout ce qui a déjà été dit. Il y a assentiment unanime sur cette suggestion.

Personne ne demandant la parole, la présidente déclare close la discussion générale.

#### III.5. Discussion et vote des considérants et des recommandations

##### *Considérant n° 1*

Ce considérant n'appelle aucun commentaire.

##### **Vote**

Le considérant n° 1 est adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

##### *Considérant n° 2*

Ce considérant n'appelle aucun commentaire.

##### **Vote**

Le considérant n° 2 est adopté à l'unanimité des 8 membres présents

##### *Considérant n° 3*

Mme Isabelle Emmerly présente l'amendement n° 1.

len ter bevordering van de sociale integratie en de integratie in het arbeidsproces in de meest kwetsbare wijken worden uitgebreid;

7. Een samenwerkingsovereenkomst wordt gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Commission communautaire française en de Communauté française om de toegang van iedereen tot programma's en acties inzake beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en socio-professionele inschakeling, alsook tot bijscholingsprogramma's en -acties, tot opleidings- en omscholingsacties in de bedrijven te bevorderen;
8. De federale overheid gevraagd wordt de parketten te verzoeken om op dit gebied vastberaden op te treden;

#### III.4. Algemene bespreking

Voorzitster Evelyne Huytebroeck verklaart de algemene bespreking geopend en herinnert eraan dat er zowel in de werkgroep als in de subcommissie al uitvoerig over de kwestie is gedebatteerd. Het zou wellicht niet nuttig zijn om hier nogmaals te herhalen wat eerder al is gezegd. Met dit voorstel wordt eenparig ingestemd.

Aangezien niemand het woord vraagt, verklaart de voorzitster de algemene bespreking gesloten.

#### III.5. Bespreking en stemming over de consideransen en de aanbevelingen

##### *Considerans nr. 1*

Deze considerans behoeft geen commentaar.

##### **Stemming**

Considerans nr. 1 wordt bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden aangenomen.

##### *Considerans nr. 2*

Deze considerans behoeft geen commentaar.

##### **Stemming**

Considerans nr. 2 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden.

##### *Considerans nr. 3*

Mevrouw Isabelle Emmerly dient amendement nr. 1 in.

Elle estime que le libellé du considérant n° 3 est trop vague et ne permet pas de savoir à quoi on se réfère. Elle précise que les références de tous ces textes ont été évoquées en sous-commission.

M. Alain Daems rappelle qu'à son souvenir, il a été convenu de ne pas pointer un texte plutôt qu'un autre et aussi de ne pas rentrer, en tout cas dans le corps du texte, dans une longue énumération qui ne serait sans doute pas exhaustive, et que, probablement, personne ne lirait. La formulation générale proposée par la sous-commission lui paraît exprimer les volontés que l'on peut percevoir aujourd'hui. Il préférerait donc que le considérant ne soit pas modifié.

Mme Françoise Schepmans préfère également un texte « large », quitte à mentionner que les références ad hoc se trouvent en annexe au rapport. Elle pense aussi qu'il ne faut pas pointer plus précisément certaines initiatives.

M. Mahfoudh Romdhani déclare que, plus un texte est général, plus il est flou, plus il est inefficace. Il rappelle que ce n'est pas la première fois que le Conseil se référerait à des textes et même à des prises de position du pouvoir fédéral; cela s'est fait par exemple lors des recommandations relatives à la mobilité.

Mme Isabelle Emmery souhaite maintenir son amendement. Un texte trop général est un texte qui n'est plus compris. Elle ne souhaite pas énumérer toute la liste des références possibles mais seulement extraire, pointer, certaines des références les plus importantes.

M. Michel Lemaire se demande ce que l'amendement en question apportera au texte et à sa lisibilité : à la limite, le considérant n° 3 pourrait être supprimé sans nuire à l'ensemble. Il plaide pour que, à ce moment des travaux de la commission, les membres fassent tous réellement l'effort de parvenir enfin à un texte commun.

Mme Isabelle Gelas rejoint l'opinion exprimée par M. Michel Lemaire. Elle comprend l'amendement proposé mais est d'avis que faire des citations « partielles » conduit à une imprécision du texte. Elle suggère, comme on l'a déjà dit, de mettre toutes les références en annexe au rapport et de renvoyer à cette liste.

Mme Isabelle Emmery serait d'accord mais se demande où seront, dans cette liste, les aspects économiques et sociaux.

Mme Anne-Françoise Theunissen répond que la matière des relations de travail au sein de l'entreprise sont visées par les quatre Conventions Collectives de Travail citées dans la liste.

Ze vindt dat considerans nr. 3 te vaag geformuleerd is en het bijgevolg niet duidelijk is waarnaar verwezen wordt. Ze preciseert dat de subcommissie gepreciseerd heeft naar welke teksten verwezen wordt.

De heer Alain Daems herinnert zich dat er was afgesproken om niet te verwijzen naar specifieke teksten en om in ieder geval in de tekst geen lange en wellicht onvolledige opsomming te zetten die waarschijnlijk door niemand gelezen zou worden. Volgens hem komen de wensen van de commissieleden tot uiting in de algemene formulering die de subcommissie voorstelt. Hij verkiest bijgevolg dat de considerans niet gewijzigd wordt.

Mevrouw Françoise Schepmans geeft eveneens de voorkeur aan een tekst met een algemene formulering. De verwijzingen naar de teksten kunnen eventueel bij het verslag gevoegd worden. Ook zij vindt dat bepaalde initiatieven niet uitdrukkelijker vermeld moeten worden.

De heer Mahfoudh Romdhani vindt dat hoe algemener de formulering van een tekst is, hoe vager en ondoeltreffender hij is. De spreker herinnert eraan dat het niet de eerste keer is dat de Raad verwijst naar teksten en zelfs naar standpunten van de federale overheid. Hij heeft dat bijvoorbeeld gedaan bij de aanbevelingen betreffende de mobiliteit.

Mevrouw Isabelle Emmery wenst haar amendement niet in te trekken. Een te algemene tekst is een onbegrijpelijke tekst. Ze wenst niet alle verwijzingen, maar de belangrijkste in de tekst te vermelden.

De heer Michel Lemaire vraagt hoe het amendement in kwestie de tekst verbetert en meer leesbaar maakt. Considerans nr. 3 kan desnoods geschrapt worden zonder het geheel te schaden. De spreker pleit ervoor dat de leden in de huidige fase van de werkzaamheden van de commissie de inspanning leveren om eindelijk een gemeenschappelijke tekst op te stellen.

Mevrouw Isabelle Gelas is het eens met de heer Michel Lemaire. Ze begrijpt waarom het amendement in kwestie wordt ingediend, maar ze is van oordeel dat « onvolledige » verwijzingen de nauwkeurigheid van de tekst niet ten goede komen. Zoals reeds werd voorgesteld, suggereert ze om een lijst van alle verwijzingen bij het verslag te voegen en naar die lijst te verwijzen.

Mevrouw Isabelle Emmery zou daarmee instemmen, maar ze vraagt zich af of die lijst de verwijzingen naar de economische en sociale aspecten zou bevatten.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen antwoordt dat de arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf geregeld worden door de vier collectieve arbeidsovereenkomsten die in de lijst vermeld worden.

Mme Isabelle Emmery persiste à penser qu'abandonner toute explication ou toute citation rend le considérant n° 3 quelque peu vide de sens.

Mme Isabelle Gelas propose d'y ajouter une parenthèse renvoyant expressément à l'annexe au rapport.

Mme Isabelle Emmery estime que cette liste-annexe ne met pas l'essentiel en évidence.

Mme Françoise Schepmans présente alors l'amendement n° 14 qui vise, comme elle l'ajoute, à étendre le « champ d'application » du texte.

M. Alain Daems se déclare surpris par cette proposition. Il déclare comprendre l'esprit de l'amendement mais il pense que la formulation avait été mûrement conçue dans l'objectif de viser, dans le domaine de l'emploi, le point spécifique des discriminations à l'embauche.

Par ailleurs, se basant sur une étude française de l'IRES, il ajoute que, selon cette étude et les enquêtes sur lesquelles elle se base, les discriminations semblent se manifester surtout « au seuil de l'emploi ». Il est exact qu'il y a des discriminations qui continuent à s'exercer « pendant » l'emploi, dans les relations de travail, les rémunérations, les promotions, etc., mais l'accès à l'emploi est le problème le plus lourd.

La présidente Evelyne Huytebroeck rappelle que la sous-commission avait effectivement voulu cibler les discriminations à l'embauche, dans le vaste domaine des discriminations à l'emploi, qui sont par ailleurs citées dans ce considérant, et sans oublier les autres discriminations économiques et sociales.

Mme Anne-Françoise Theunissen déclare partager l'intention des auteurs de l'amendement mais ne voit pas la nécessité de cet amendement. Le texte du considérant lui paraît suffisamment explicite. Elle rappelle que traiter des discriminations à l'embauche était bien la tâche que la commission s'est attribuée (ainsi que la sous-commission) et que ce thème s'inscrit aussi dans le cadre de la déclaration gouvernementale et des travaux de l'ORBEM.

M. Mahfoudh Romdhani déclare que cet amendement explicite le flou du considérant n° 3 mais que l'autre amendement (n° 1) avait le même but; or, ce dernier ne rencontre pas l'accord des membres.

M. Philippe Smits propose d'ajouter dans le texte de l'amendement, le mot « primordial » entre les mots « au moment » et les mots « de l'embauche », la phrase devenant donc « ... au moment primordial de l'embauche ... ». Il pense que cette formulation contribuerait à mettre en relief l'importance que nous attribuons à la discrimination lors de l'embauche.

Mevrouw Isabelle Emmery blijft erbij dat considerans nr. 3 zonder uitleg of verwijzingen weinig inhoud heeft.

Mevrouw Isabelle Gelas stelt voor om er een parenthese aan toe te voegen die uitdrukkelijk verwijst naar de bijlage bij het verslag.

Mevrouw Isabelle Emmery vindt dat die bijgevoegde lijst niet de nadruk legt op het essentiële.

Mevrouw Françoise Schepmans dient dan amendement nr. 14 in dat ertoe strekt, zoals ze eraan toevoegt, de werkingssfeer van de tekst te verruimen.

De heer Alain Daems is verrast door dit voorstel. Hij begrijpt de bedoeling van het amendement, maar hij vindt dat uit de huidige formulering duidelijk blijkt dat meer bepaald de discriminatie bij de aanwerving bedoeld wordt.

Voorts voegt hij eraan toe dat volgens een studie van het Franse IRES en het onderzoek dat daartoe uitgevoerd is, blijkt dat de discriminatie vooral bij de toegang tot de arbeidsmarkt gebeurt. Het klopt dat werknemers gediscrimineerd blijven worden « tijdens » de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, in de arbeidsverhoudingen, op het vlak van de lonen en de bevorderingen, enz., maar de toegang tot de arbeidsmarkt is het grootste probleem.

Voorzitter Evelyne Huytebroeck herinnert eraan dat de subcommissie inderdaad specifiek de aandacht wilde vestigen op de discriminatie bij de aanwerving, naast alle vormen van discriminatie in de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers, die overigens in deze considerans vermeld worden, zonder de andere vormen van economische en sociale discriminatie te vergeten.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen begrijpt de bedoeling van de indieners van het amendement, maar vindt het amendement niet nodig. Ze vindt de tekst van de considerans duidelijk genoeg. Ze herinnert eraan dat de commissie (en de subcommissie) de discriminatie bij de aanwerving wilde aanpakken en dat dit onderwerp ook aansluit bij de regeringsverklaring en bij de werkzaamheden van de BGDA.

De heer Mahfoudh Romdhani zegt dat dit amendement considerans nr. 3 verduidelijkt, maar dat amendement nr. 1 met hetzelfde doel is ingediend. De leden gaan niet akkoord met dit amendement.

De heer Philippe Smits stelt voor om in de tekst van het amendement de woorden « bij de aanwerving » te vervangen door « op het moment van de aanwerving » in te voegen tussen « zowel » en « de aanwerving ». Hij vindt dat met deze formulering de nadruk gelegd wordt op het belang dat de commissieleden hechten aan het probleem van de discriminatie bij de aanwerving.

M. Michel Lemaire rappelle que l'on a beaucoup discuté pour arriver à un texte dense mais assez réduit que pour rester lisible. Si l'on en dit trop, le rendement du texte peut s'en trouver compromis.

Il propose pour sa part d'ajouter les mots « à tous les stades de celui-ci » après les mots « à l'accès à l'emploi », la phrase devenant « contre les discriminations à l'emploi à tous les stades de celui-ci », le reste de la phrase demeurant inchangé.

Mme Françoise Schepmans regrette de ne pas avoir eu le temps de proposer son amendement à la signature des autres groupes démocratiques.

Elle estime que parler du domaine de l'emploi est fort vaste, « l'emploi » englobant aussi par exemple le chômage. Son amendement lui paraît donc, pour les futurs lecteurs extérieurs de ces Recommandations, expliciter les choses de manière plus précise.

Mme Isabelle Emmery estime que si l'on veut aller plus loin dans le spectre couvert, il se pose également le problème du titre des Recommandations. Or, la sous-commission, selon le mandat de la commission, a limité son travail à ce qui est visé dans le titre, à savoir les discriminations à l'embauche.

La présidente Evelyne Huytebroeck rappelle encore une fois que la commission et la sous-commission comprennent bien, dans leur champ de réflexion, les discriminations dans le domaine de l'emploi, mais qu'elles ont pointé spécifiquement les discriminations à l'embauche.

Mme Françoise Schepmans souligne que l'on se trouve ici dans les « considérants », qui sont à considérer comme explicatifs, et pas dans les recommandations proprement dites.

M. Alain Daems propose, par amendement oral, de remplacer les mots « dans le domaine de l'emploi » par les mots « dans l'ensemble des relations de travail entre employeurs et travailleurs ». Il estime que cette proposition concilierait la lisibilité et la précision supplémentaire recherchée.

Mme Isabelle Emmery, se référant aux débats de la sous-commission, rappelle que le titre a fait l'objet d'un accord unanime.

M. Alain Daems estime que sa proposition ne porte pas préjudice au titre, et que celui-ci, issu du mandat donné à la sous-commission, ne doit pas être changé.

Mme Françoise Schepmans retire l'amendement n° 14.

De heer Michel Lemaire herinnert eraan dat de commissieleden heel wat besprekingen hebben gevoerd om een beknopte en toch leesbare tekst op te stellen. Als de tekst te lang wordt, wordt hij minder doeltreffend.

De spreker stelt voor om de woorden « bij de toegang » te vervangen door « in alle fasen van de toegang ». De zin wordt dan « van discriminatie in alle fasen van de toegang tot de betrekkingen ». De rest van de zin blijft onveranderd.

Mevrouw Françoise Schepmans vindt het jammer dat ze niet de tijd heeft gehad om haar amendement door de andere democratische fracties te laten ondertekenen.

Ze vindt werkgelegenheid een zeer ruim onderwerp, dat ook de werkloosheid omvat. Ze vindt dat haar amendement een en ander verduidelijkt ten behoeve van de toekomstige lezers van deze aanbevelingen.

Mevrouw Isabelle Emmery vindt dat, als men de werkingssfeer preciezer wil afbakenen, ook het opschrift van het voorstel van aanbevelingen een probleem doet rijzen. De subcommissie heeft de opdracht die ze van de commissie heeft gekregen, trouw uitgevoerd en haar werkzaamheden beperkt tot het in het opschrift bedoelde onderwerp, namelijk de discriminatie bij aanwerving.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck herinnert er nogmaals aan dat de commissie en de subcommissie tijdens hun beraadslagingen aandacht hebben besteed aan de discriminatie op de arbeidsmarkt maar hun aandacht voornamelijk hebben gericht op de discriminatie bij aanwerving.

Mevrouw Françoise Schepmans wijst erop dat de commissie voor het ogenblik de consideransen, die als een toelichting bij de aanbevelingen moeten worden beschouwd, en niet de aanbevelingen zelf bespreekt.

De heer Alain Daems stelt bij mondeling amendement voor om de woorden « op het vlak van de werkgelegenheid » te vervangen door « in alle arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers ». Hij vindt dat dit de tekst meer leesbaar en duidelijker maakt.

Mevrouw Isabelle Emmery verwijst naar de besprekingen van de subcommissie en herinnert eraan dat de leden het eens waren over het opschrift.

De heer Alain Daems vindt dat zijn voorstel geen afbreuk doet aan het opschrift. De leden van de subcommissie waren het eens over dat opschrift en het hoeft bijgevolg niet gewijzigd te worden.

Mevrouw Françoise Schepmans trekt amendement nr. 14 in.

### Votes

L'amendement n° 1 est rejeté par 7 voix contre 2.

L'amendement oral proposé par M. Daems est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

Le considérant n° 3, tel qu'amendé oralement, est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

### Considérant n° 4

Mme Isabelle Emmery présente l'amendement n° 2. Elle estime qu'une référence explicite à la loi de 1981 s'impose. Elle se réfère notamment aux récents débats tenus lors d'une récente séance plénière au sujet d'une société d'intérim établie dans la Région : la loi de 1981 y avait été citée comme l'élément-clé qui avait permis le dépôt d'une plainte.

M. Alain Daems estime que cela pose problème : la loi de 1981 est une loi pénale. Il estime qu'il ne faut pas se focaliser sur la punition et l'aspect répressif, au détriment de tout le reste et notamment des plans d'actions positives : lutter contre les discriminations ne doit pas se limiter à punir les auteurs de discriminations, sans que cela enlève quoi que ce soit aux mérites de la loi de 1981.

M. Mahfoudh Romdhani rappelle que, depuis 1830, les discriminations, les violations de l'égalité ont été manifestes et continuent encore à se produire aujourd'hui. Il ne faut pas se cantonner dans les seuls grands principes, à peine de ne plus être pertinent. Il fallait et il faut toujours sanctionner. Ceci étant, si cela fait problème, on peut supprimer le nom (« loi Moureaux ») et se limiter à la référence de date.

M. Serge de Patoul est d'avis que la loi Moureaux fait partie de « l'arsenal législatif », selon les mots du considérant, et il ne voit pas l'intérêt de la citer nommément.

Il rappelle que, certes, les travaux de la sous-commission ont montré des sensibilités différentes à l'égard de cette problématique, mais qu'il reste essentiel, pour les groupes de la majorité, que le Conseil puisse voter des recommandations dans un délai raisonnable. Pareil vote ne signifiera pas que le travail est terminé : il faudra certainement poursuivre la réflexion.

M. Serge de Patoul considère que les amendements déposés sont certes honorables. Mais il ne reste plus que deux scénarios possibles : soit, la commission recom-

### Stemmingen

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 7 stemmen tegen 2.

Het mondelinge amendement van de heer Daems wordt bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden aangenomen.

De aldus mondeling geamendeerde considerans nr. 3 wordt bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden aangenomen.

### Considerans nr. 4

Mevrouw Isabelle Emmery dient amendement nr. 2 in. Ze vindt dat er uitdrukkelijk verwezen moet worden naar de wet van 1981. Ze verwijst met name naar de recente debatten in de plenaire vergadering over een in het Gewest gevestigd uitzendkantoor. De wet van 1981 werd toen vermeld als de belangrijkste rechtsgrond op basis waarvan er een klacht kon worden ingediend.

De heer Alain Daems vindt dat een dergelijke verwijzing problemen doet rijzen : de wet van 1981 is een strafwet. Hij vindt dat men niet alleen aandacht mag hebben voor de beteugeling en de bestraffing van de discriminatie maar dat ook alle andere aspecten en met name van de positieve actieplannen aan bod moeten komen : de strijd tegen discriminatie is meer dan het straffen van degenen die discrimineren. Dit doet echter geenszins afbreuk aan de verdiensten van de wet van 1981.

De heer Mahfoudh Romdhani herinnert eraan dat er in België sedert 1830 mensen gediscrimineerd worden, dat het gelijkheidsbeginsel er geschonden wordt en dat zulks vandaag ook nog het geval is. Men mag niet alleen zweren bij grote principes. Anders bestaat het gevaar dat men naast de kwestie zit. Straffen waren en zijn nog altijd nodig. Om eventuele problemen te vermijden kan de naam van de wet (wet-Moureaux) geschrapt worden en alleen de verwijzing naar de datum behouden blijven.

De heer Serge de Patoul vindt dat de wet-Moureaux volgens de considerans deel uitmaakt van de wet- en regelgeving. Hij vindt het niet nuttig om die wet uitdrukkelijk te vermelden.

Hij herinnert eraan dat tijdens de werkzaamheden van de subcommissie gebleken is dat de leden een verschillende kijk op dit probleem hebben, maar dat het voor de fracties van de meerderheid van essentieel belang blijft dat de Raad de aanbevelingen binnen een redelijke termijn kan aannemen. Dat betekent echter niet dat het werk af is : de beraadslagingen moeten zeker voortgezet worden.

De heer Serge de Patoul vindt dat de ingediende amendementen hun verdiensten hebben. Er zijn echter nog maar twee mogelijkheden : de commissie doet het werk van de

mence le travail de la sous-commission, et cela risque de durer fort longtemps, soit la commission va de l'avant, vote un texte, le soumet en séance plénière puis réfléchit au suivi qui pourra être apporté par le Conseil avec l'aide du Gouvernement, de manière à aboutir à un stade plus concret et plus productif.

M. Alain Daems regrette certains propos de M. Serge de Patoul. Il rappelle que les travaux, jusqu'ici, ont été menés de manière constructive en dehors de toute logique majorité-opposition. Il prend acte de cette nouvelle attitude et regrette cette perte d'unanimité.

Mme Isabelle Emmery estime que les propos de M. Alain Daems sont un peu durs. Il faut voir les choses de manière positive. La sous-commission a bien travaillé et est arrivée à un texte qui est un dénominateur commun, peut-être minimal, mais qui a recueilli un consensus. Il ne faudrait pas que tout le travail de la sous-commission soit refait ici, pas à pas. La commission pourrait se limiter au texte qui lui est proposé et chaque groupe pourra exprimer ses sensibilités lors de la discussion en séance plénière, séance au cours de laquelle il sera important de rappeler le consensus de base qui a été atteint.

Quant à la suite, Mme Isabelle Emmery estime qu'il ne faut pas aller trop vite. Il faut laisser au Gouvernement le temps de digérer ces recommandations et voir si cela ne va pas amener le Gouvernement à déposer un projet d'ordonnance. A défaut, des parlementaires pourraient alors déposer une proposition d'ordonnance.

La présidente Evelyne Huytebroeck résume la situation : le texte proposé serait donc, tel quel, mis au vote en commission, soumis au Conseil en séance plénière où chacun pourra s'exprimer. Ensuite, lorsque le Gouvernement aura pu l'analyser, le Conseil (la commission) reprendra ses travaux sur une suite éventuelle, mais pas immédiatement après la communication des Recommandations au Gouvernement.

Elle demande si les membres de la commission peuvent marquer leur accord sur cette procédure.

M. Alain Daems répond qu'à son avis, ce n'est pas ce qui avait été convenu en sous-commission : on y avait convenu de « réserver » différents points à discuter et à voter en Commission. Quant à attendre un certain temps avant de donner une suite, ce serait aussi une modification par rapport à ce qui avait été convenu, à savoir de poursuivre les travaux immédiatement après.

Mme Anne-Françoise Theunissen se dit d'accord avec M. Daems. Elle constate que la majorité de la Commission semble ne plus suivre la procédure convenue en sous-commission.

subcommissie over en dat zou zeer lang kunnen duren of de commissie zet er vaart achter, neemt een tekst aan, legt hem voor aan de plenaire vergadering en bezint zich over wat de Raad met de hulp van de regering nadien nog kan doen om de aanbevelingen in concretere vorm te brengen.

De heer Alain Daems betreurt bepaalde uitlatingen van de heer Serge de Patoul. Hij herinnert eraan dat de werkzaamheden tot nu toe in een constructieve geest zijn verlopen en de tegenstelling meerderheid-oppositie overstegen hebben. Hij neemt acte van dit nieuwe standpunt. Hij vindt het jammer dat de eensgezindheid verloren is gegaan.

Mevrouw Isabelle Emmery vindt dat de heer Alain Daems enigszins harde taal spreekt. Men moet de zaken positief bekijken. De subcommissie heeft degelijk werk geleverd en heeft een tekst opgesteld die misschien de kleinste gemene deler is, maar waarover alle leden het eens zijn. Het kan niet de bedoeling zijn dat de commissie thans al het werk van de subcommissie stap voor stap overdoet. De commissie zou zich kunnen houden bij de voorgestelde tekst en elke fractie zal haar eigen standpunt naar voren kunnen brengen tijdens de bespreking in de plenaire vergadering, waarbij moet worden herinnerd aan de zaken waarover een consensus is bereikt.

Wat de follow-up van de aanbevelingen betreft, vindt mevrouw Isabelle Emmery dat men niet te hard van stapel mag lopen. De regering moet de tijd krijgen om in haar beleid rekening te houden met deze aanbevelingen. Misschien zal dat de regering ertoe aanzetten een ontwerp van ordonnantie in te dienen. Zo niet zouden de parlementsliden dan een voorstel van ordonnantie kunnen indienen.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck resumeert de situatie : de commissie zal stemmen over de voorgestelde tekst en hem vervolgens voorleggen aan de plenaire vergadering van de Raad, waar iedereen het woord zal kunnen nemen. Nadat de regering de aanbevelingen heeft kunnen analyseren, zal de Raad (de commissie) niet onmiddellijk, maar enige tijd later de vervolgwerkzaamheden aanvangen.

Ze vraagt of de leden met deze werkwijze kunnen instemmen.

Volgens de heer Alain Daems had de subcommissie een andere afspraak gemaakt, namelijk om verschillende punten in beraad te houden en ze door te schuiven naar de commissie. Er was ook afgesproken om de werkzaamheden onmiddellijk voort te zetten en niet om daarmee enige tijd te wachten.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen gaat akkoord met de heer Daems. Ze stelt vast dat de meeste commissieleden de door de subcommissie afgesproken werkwijze blijkbaar niet meer volgen.

M. Michel Lemaire constate également les modifications par rapport au consensus atteint en sous-commission. Il rappelle qu'il a toujours été partisan du consensus. Revenant aux amendements qu'il a déposés au sujet d'une future « Charte », dont, dit-il, il lui semble qu'on avait dit beaucoup de bien, il a bien du constater que cette idée de « Charte » ne se retrouvait plus dans le texte final proposé par la sous-commission. C'est la raison pour laquelle il a voulu réintroduire ce concept par voie d'amendements. Il ajoute qu'il regretterait que la commission en reste là (c.-à-d. au texte tel que proposé).

M. Serge de Patoul rappelle que la sous-commission avait envisagé plusieurs procédures mais que l'on y avait également bien souligné que la Commission restait seule maître de ses travaux. Il n'y a donc pas, selon lui, de contradiction.

M. Serge de Patoul ajoute qu'il ne conviendrait pas de déboucher sur un débat politique majorité-opposition : la sous-commission a travaillé dans un tout autre esprit que celui-là. Certes, le texte est « réduit » par rapport aux choix des uns et des autres et, pour aboutir, il est exact que certains éléments en ont été retirés en sous-commission. Certains points qui ont ainsi été retirés sont aujourd'hui redéposés sous forme d'amendements mais il est bien entendu que le débat en commission doit se dérouler « dans les mêmes termes » que celui qui s'est tenu en sous-commission.

La « majorité » a choisi d'aller de l'avant en Commission, même avec un texte qui ne lui donne pas entièrement satisfaction, étant entendu que chacun pourra exprimer ses options en séance plénière.

La présidente Evelyne Huytebroeck pense néanmoins que tous les membres de la sous-commission étaient d'accord sur la procédure telle qu'elle a été commencée aujourd'hui, étant entendu que la Commission restait libre de ses décisions. Il y avait un accord sur le texte proposé et un accord sur le fait de redéposer certains éléments en commission sous forme d'amendements. A son avis, au moins 4 amendements, outre celui de M. Michel Lemaire, répondent à ce « critère ».

M. Alain Daems estime que l'on reste en contradiction avec ce qui était convenu et que la Commission est placée par certains devant un fait accompli.

Mme Isabelle Emmery rappelle que la Commission doit rester souveraine. Si, après de longs débats, on en revient au point de départ de la sous-commission, la Commission doit pouvoir rester libre de changer la façon de travailler si elle constate que l'on n'avance pas.

Elle signale enfin que son groupe n'avait pas accepté le principe de la « Charte » défendue par M. Michel Lemaire,

De heer Michel Lemaire stelt eveneens vast dat de consensus in de subcommissie gewijzigd is. Hij herinnert eraan dat hij altijd voorstander van een consensus was. Hij komt terug op zijn amendementen over een toekomstig « Handvest », waarvoor de commissieleden volgens hem gewonnen waren. Hij stelt vast dat daarvan niets meer terug te vinden is in de slottekst van de subcommissie. Daarom heeft hij amendementen ingediend om deze idee weer in te voeren. Hij vindt het jammer dat de commissie het bij de voorgestelde tekst houdt.

De heer Serge de Patoul herinnert eraan dat de subcommissie verschillende werkwijzen overwogen had, maar er ook duidelijk op gewezen had dat alleen de commissie beslist hoe haar werkzaamheden geregeld worden. Volgens hem is er geen tegenstrijdigheid.

De heer Serge de Patoul voegt eraan toe dat een politiek debat tussen meerderheid en oppositie moet worden vermeden. De subcommissie heeft met een heel andere instelling gewerkt. Niet alle keuzen worden in de tekst teruggevonden. Dat komt omdat de subcommissie bepaalde ideeën uit de tekst gehaald heeft. Hierover worden thans opnieuw amendementen ingediend, maar het spreekt voor zich dat het debat in de commissie op dezelfde leest geschoeid moet zijn als het debat in de subcommissie.

De « meerderheid » heeft ervoor gekozen dat de commissie er vaart achter zet, zelfs met een tekst waarover ze niet helemaal tevreden is, met dien verstande dat iedereen zijn keuzen kan toelichten tijdens de plenaire vergadering.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck is niettemin van mening dat alle leden van de subcommissie instemden met de werkwijze zoals die vandaag in het begin gevolgd werd, met dien verstande dat de commissie zelf beslist. De leden van de subcommissie waren het eens over de voorgestelde tekst en stemden ermee in dat er tijdens de commissievergadering amendementen zouden kunnen worden ingediend om bepaalde ideeën in de tekst te integreren. Volgens haar beantwoorden minstens 4 amendementen, naast dat van de heer Michel Lemaire, aan dat « criterium ».

De heer Alain Daems vindt dat men de afspraak niet naleeft en dat de commissie door sommigen voor een volongen feit wordt geplaatst.

Mevrouw Isabelle Emmery herinnert eraan dat de commissie soeverein moet beslissen. Als men na lange debatten terug bij het uitgangspunt van de werkzaamheden van de subcommissie uitkomt, moet de commissie de werkwijze kunnen veranderen, als ze vaststelt dat er geen schot in de zaak komt.

Ten slotte wijst ze erop dat haar fractie geen voorstander is van het door de heer Michel Lemaire voorgestelde

ce dernier répétant pour sa part qu'il avait noté un assentiment réel de la sous-commission lorsqu'il a émis sa proposition.

M. Alain Daems regrette de ne plus voir régner, ici et maintenant, la dynamique constructive qui avait animé les travaux de la sous-commission. Il est d'avis que le travail doit être poursuivi comme il en avait été convenu, pour que l'on voie quels points recueillent ou non une majorité.

Mme Isabelle Emmery préfère s'en tenir au texte tel quel et laisser du temps au Gouvernement pour réagir. Ceci étant, il faudrait encore savoir combien de temps et comment « évaluer » ce que le Gouvernement aurait fait. Ce sont des questions sur lesquelles il faudra revenir.

Mme Françoise Schepmans note que l'esprit qui règne à présent n'est plus productif. Elle se demande s'il ne conviendrait pas qu'il y ait une brève suspension des travaux afin les groupes démocratiques puissent se concerter en dehors de la commission.

M. Mahfoudh Romdhani estime également qu'il faut trouver un consensus, qu'il faut rechercher et promouvoir les valeurs démocratiques, et qu'il faut se donner le temps de trouver un dénominateur commun.

La présidente Evelyne Huytebroeck se déclare assez séduite par la proposition que vient de formuler Mme Françoise Schepmans mais regrette également que la procédure convenue ne soit pas suivie.

M. Michel Lemaire répète que la « Charte » dont il défend le principe n'est pas un point sans incidence. Il estime que ce serait un acte fort que de produire un document destiné à la population bruxelloise et persiste à penser qu'il y avait assentiment unanime sur ce concept. Il se déclare déçu que l'on ne puisse pas continuer à travailler sans discontinuer.

Mme Anne-Françoise Theunissen considère que la proposition faite par Mme Schepmans montre que cette proposition de recommandations est importante pour tous. Elle rappelle que l'on a déjà passé beaucoup de temps sur ce thème sans devoir tout remettre à plat; par conséquent, elle est d'avis que quelques heures supplémentaires de débat sur les amendements n'allongeraient pas démesurément le processus.

Mme Françoise Schepmans pense pouvoir conclure que tous les groupes démocratiques tiennent à aboutir. Elle souhaite donc la Commission suspende provisoirement ses travaux et que l'on se réunisse à nouveau après que des concertations aient pu avoir lieu en dehors de la Commission.

handvest. Deze laatste beweert dat de leden van de sub-commissie ingenomen waren met zijn voorstel.

De heer Alain Daems betreurt dat de constructieve en dynamische geest die tijdens de werkzaamheden van de subcommissie heerste, thans zoek is. Hij is van oordeel dat het werk, zoals afgesproken, voortgezet moet worden om na te gaan voor welke punten er al dan niet een meerderheid wordt gevonden.

Mevrouw Isabelle Emmery verkiest het bij de huidige versie van de tekst te houden en de regering tijd te gunnen om te reageren. De vraag is dan hoeveel tijd de regering moet krijgen en hoe men kan evalueren wat de regering doet. Dat zijn vragen die de commissie nog moet behandelen.

Mevrouw Françoise Schepmans wijst dat in de huidige verstandhouding geen resultaten geboekt kunnen worden. Ze vraagt of het niet beter zou zijn om de werkzaamheden voor een korte tijd te schorsen, opdat de democratische fracties buiten de commissie met elkaar overleg kunnen plegen.

Ook de heer Mahfoudh Romdhani vindt dat de commissie een consensus moet bereiken, de democratische waarden moet bevorderen en de nodige tijd moet uittrekken om een gemene deler te vinden.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck vindt het voorstel van mevrouw Françoise Schepmans vrij interessant, maar vindt het jammer dat de afgesproken werkwijze niet gevolgd wordt.

De heer Michel Lemaire herhaalt dat het door hem voorgestelde handvest gevolgen heeft. Hij zou het een krachtige beleidsdaad vinden om een document op te stellen dat bestemd is voor de Brusselse bevolking. Hij is nog steeds van mening dat iedereen voor zijn voorstel gewonnen was. Hij is ontgoocheld dat men vandaag niet kan voortwerken zonder de werkzaamheden te moeten schorsen.

Volgens mevrouw Anne-Françoise Theunissen blijkt uit het voorstel van mevrouw Schepmans dat iedereen veel belang hecht aan dit voorstel van aanbevelingen. Ze herinnert eraan dat men al te veel tijd aan dit onderwerp heeft besteed om van nul te herbeginnen. Ze is bijgevolg van oordeel dat enkele extra uren besprekingen van de amendementen er nog bij kunnen.

Mevrouw Françoise Schepmans denkt te mogen concluderen dat alle democratische fracties een resultaat willen bereiken. Ze wenst dus dat de commissie haar werkzaamheden schorst en opnieuw bijeenkomt nadat de commissieleden met elkaar overlegd hebben buiten de commissie.



La présidente Evelyne Huytebroeck propose de déclarer la discussion temporairement suspendue. Cette proposition rencontre l'assentiment unanime des 10 membres présents.

\*  
\* \*

*Considérant n° 4*

Mme Isabelle Emmerly, à propos de l'amendement n° 2, rappelle que la loi de 1981 soutient tout l'arsenal actuel. Ceci étant, elle admet qu'il n'est pas utile de donner le « nom » de cette loi, et par sous-amendement oral, supprime les mots « dite Loi Moureaux » dans l'amendement qu'elle a déposé.

Ce considérant n'appelle plus d'autres commentaires.

**Vote**

L'amendement n° 2, tel que sous-amendé oralement, est adopté par 10 voix et 1 abstention.

Le considérant n° 4, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

*Considérant n° 5*

Ce considérant n'appelle pas de commentaires.

**Vote**

Le considérant n° 5 est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

*Considérant n° 6*

Ce considérant n'appelle pas de commentaires.

**Vote**

Le considérant n° 6 est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

*Considérant n° 7*

Ce considérant n'appelle pas de commentaires.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck stelt voor om de bespreking voor korte tijd te schorsen. Dit voorstel wordt bij eenparigheid van de 10 aanwezige leden aanvaard.

\*  
\* \*

*Considerans nr. 4*

In verband met amendement nr. 2 herinnert mevrouw Isabelle Emmerly eraan dat de huidige wet- en regelgeving stoelt op de wet van 1981. Ze geeft toe dat het beter is om deze wet niet uitdrukkelijk te vermelden en dient een mondeling subamendement in om de woorden « de zogeheten wet-Moureaux » in haar amendement te schrappen.

Deze considerans behoeft verder geen commentaar.

**Stemming**

Het aldus mondeling gesubamendeerde amendement nr. 2 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 1 onthouding.

De aldus geamendeerde considerans nr. 4 wordt bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden aangenomen.

*Considerans nr. 5*

Deze considerans behoeft geen commentaar.

**Stemming**

Considerans nr. 5 wordt bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden aangenomen.

*Considerans nr. 6*

Deze considerans behoeft geen commentaar.

**Stemming**

Considerans nr. 6 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden.

*Considerans nr. 7*

Deze considerans behoeft geen commentaar.

**Vote**

Le considérant n° 7 est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

*Considérant n° 8*

Ce considérant n'appelle pas de commentaires.

**Vote**

Le considérant n° 8 est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

*Considérant n° 9*

Mme Isabelle Emmery présente l'amendement n° 3, qui vise à préciser la logique des actions à mener.

La présidente Evelyne Huytebroeck rappelle que ce sujet a été longuement débattu en sous-commission.

Mme Anne-Françoise Theunissen demande si cette formule permettra encore de mener des actions positives, larges, avec des objectifs de correction des situations constatées. Elle rappelle qu'un amendement est déposé en ce sens au niveau des Recommandations.

Mme Isabelle Emmery répond que ce texte ne concerne pas et n'exclut pas les actions positives. Cet amendement indique le rejet d'une « catégorisation » des gens sur base de leur origine ethnique. Il s'agit de ne pas mener des actions sur base d'une « catégorisation » des gens.

M. Alain Daems estime que cet amendement introduit plus de notions que ce qui vient d'être dit par l'auteur. Il n'est pas d'accord avec cet amendement s'il s'agit ainsi d'occulter certaines études qui montrent que des discriminations se pratiquent sur de seules bases ethniques et, par conséquent, qu'il faut pouvoir prendre des mesures pour y remédier.

M. Serge de Patoul pense que des discriminations positives ne doivent pas être liées à des caractères ethniques, même si des choix de ce genre ont été faits dans d'autres sociétés, notamment des sociétés anglo-saxonnes. Il est d'avis que cet amendement est clair.

M. Michel Lemaire, se référant à l'étude Martens, se demande si on ne pourrait pas faire l'économie de cet amendement. Qu'on le veuille ou non, il y a parfois des « catégorisations » de fait.

M. Alain Daems persiste à penser que cet amendement contient des choses fort différentes. Certes, le modèle

**Stemming**

Considerans nr. 7 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden.

*Considerans nr. 8*

Deze considerans behoeft geen commentaar.

**Stemming**

Considerans nr. 8 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden.

*Considerans nr. 9*

Mevrouw Isabelle Emmery dient een amendement nr. 3 in, dat preciseert hoe de actiemiddelen gevoerd moeten worden.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck herinnert eraan dat daarover lang gedebatteerd is in de subcommissie.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen vraagt of op die manier nog positieve acties op grote schaal georganiseerd zullen kunnen worden om bepaalde situaties recht te trekken. Zij herinnert eraan dat in de aanbevelingen een amendement in die zin ingediend is.

Mevrouw Isabelle Emmery antwoordt dat deze tekst geen betrekking heeft op de positieve acties, maar die ook niet uitsluit. Dit amendement wil voorkomen dat een onderscheid gemaakt wordt op grond van de etnische afstamming. Er mogen geen acties gevoerd worden waarbij de mensen in verschillende categorieën onderverdeeld worden.

De heer Alain Daems vindt dat dit amendement meer begrippen invoert dan de indiener ervan zopas beweerd heeft. Hij is tegen dit amendement gekant omdat geen rekening gehouden wordt met bepaalde onderzoeken die aantonen dat er discriminatie bestaat louter op grond van de etnische afstamming. Men moet maatregelen kunnen nemen om daaraan een einde te maken.

De heer Serge de Patoul meent dat positieve discriminatie niet gebaseerd mag zijn op de etnische kenmerken, ook al is een dergelijke keuze bijvoorbeeld wel gemaakt in Angelsaksische maatschappijen.

De heer Michel Lemaire verwijst naar het onderzoek Martens en vraagt of men niet zonder dit amendement kan. Of men dat nu graag heeft of niet, mensen worden soms *de facto* in categorieën onderverdeeld.

De heer Alain Daems blijft erbij dat dit amendement zeer verschillende begrippen bevat. Het Angelsaksische of

anglo-saxon ou américain n'est pas souhaitable et personne ne souhaite d'ailleurs l'implanter ici. Par contre, cet amendement pourrait, dans la première partie de sa formulation, viser certains groupes « nationaux », c'est-à-dire considérés en raison de leur nationalité (sans faire référence à leur origine ethnique ou à leur origine sociale) et condamner toute action vis-à-vis de ces groupes. Tout plan d'action positive, même général, même temporaire, même simplement concerté entre partenaires sociaux, toute mesure de correction, pourraient ainsi être interdits.

Mme Isabelle Emmerly répond qu'il faut aussi se prémunir des effets pervers de ce l'on pourrait imposer. Si l'on commence à catégoriser les individus sur base de l'origine ethnique, il faut penser à tous les effets, à toutes les conséquences qui pourraient en découler et qui peuvent être négatives. Elle est persuadée que l'on peut mener des actions positives sans devoir cataloguer individuellement les personnes que l'on veut aider. Il faut mener des actions positives vers des catégories sociales.

Mme Anne-Françoise Theunissen appuie le point de vue de M. Alain Daems et rappelle la problématique et les difficultés en matière d'octroi de permis de travail : lorsqu'il n'y a pas d'accord bilatéral entre le pays d'origine du demandeur et la Belgique, le critère d'origine ou de nationalité défavorise le demandeur.

M. Alain Daems demande qu'à défaut de pouvoir, à ce moment, présenter un texte modifié rencontrant le consensus, que l'on tienne cet amendement en suspens jusqu'à la fin des travaux, d'autant qu'il ne vise pas à modifier le considérant n° 9 mais à introduire un considérant supplémentaire nouveau après le considérant n° 9.

L'amendement n° 3 est donc réservé avec l'assentiment unanime des 12 membres présents.

Le considérant n° 9, tel quel, n'appelle pas d'autres commentaires.

### Vote

Le considérant n° 9 est adopté par 11 voix et 1 abstention.

*Amendement n° 11  
(visant à introduire un considérant n° 10 nouveau)*

M. Michel Lemaire présente cet amendement en expliquant que la portée en est de donner un contenu concret supplémentaire aux travaux actuels. Il contribuerait aussi à revaloriser la fonction parlementaire.

Il estime important de traduire les réflexions menées à l'intention des pouvoirs publics au sens large et de deman-

Amerikaanse model is niet wenselijk en niemand wil dat hier overnemen. Maar het eerste deel van het amendement zou mensen kunnen opsplitsen volgens nationaliteit (zonder dat hun etnische afstamming of sociale achtergrond daarin een rol speelt) en alle actiemiddelen ten voordele van deze groepen onmogelijk maken. Iedere positieve actie, algemeen of tijdelijk, zelfs al is die besproken met de sociale partners, of iedere correctiemaatregel zou aldus verboden zijn.

Mevrouw Isabelle Emmerly antwoordt dat men moet opletten voor de averechtse effecten van de voorgestelde maatregelen. Indien men mensen in categorieën onderverdeelt op grond van hun etnische afstamming, moet men aan alle mogelijke gevolgen, ook aan de negatieve, denken. Zij is ervan overtuigd dat men positieve acties kan voeren zonder de mensen die men wil helpen individueel in categorieën onder te brengen. Er moeten positieve acties ten voordele van sociale categorieën gevoerd worden.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen is het eens met de heer Alain Daems en herinnert aan de problemen inzake de afgifte van arbeidsvergunningen : als er geen bilateraal akkoord is tussen het land van oorsprong van de aanvrager en België, speelt het criterium van de oorsprong of de nationaliteit in het nadeel van de aanvrager.

De heer Alain Daems vraagt dat aangezien er nu geen consensus bestaat over een gewijzigde tekst, de stemming over het amendement aangehouden wordt tot het einde van de werkzaamheden. Het amendement strekt er trouwens niet toe om considerans nr. 9 te wijzigen, maar wel om een aanvullende considerans toe te voegen na considerans nr. 9.

De stemming over amendement nr. 3 wordt dus aangehouden met de instemming van de 12 aanwezige leden.

De ongewijzigde considerans nr. 9 behoeft geen commentaar.

### Stemming

Considerans nr. 9 wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 1 onthouding.

*Amendement nr. 11  
(dat ertoe strekt een nieuwe considerans nr. 10 in te voegen)*

De heer Michel Lemaire stelt dit amendement voor. Het is de bedoeling om een nog concretere inhoud te geven aan de huidige werkzaamheden en de rol van het parlement te herwaarderen.

Het is belangrijk dat de gedachtewisselingen en de tot de overheid gerichte voorstellen zoveel mogelijk resultaat

der aux entreprises d'adhérer à cette Charte, sans les y obliger.

M. Serge de Patoul juge très noble cette volonté issue des travaux de la sous-commission. Il souligne que certes, « le travail n'est pas terminé ». Par contre, il se déclare embarrassé par le fait d'écrire un considérant qui s'adresse en fait au Parlement lui-même, un peu, dit-il, comme si nous votions une recommandation pour nous dire à nous-même de continuer à travailler.

Cette volonté a déjà été suffisamment soulignée et sera actée à plusieurs endroits dans le Rapport. Il faut laisser toutes les portes ouvertes et n'exclure aucune formule, y compris, pour chaque groupe démocratique, la sensibilisation de ses membres, par exemple au niveau communal. Il est donc partisan de retirer cet amendement.

Mme Isabelle Emmerly formule la même objection de forme. Elle ajoute que, de plus, le Gouvernement n'aura, au moment du vote, forcément encore rien reçu de la part du Parlement et donc, n'aura encore rien pu faire. Il conviendrait donc d'attendre quelque peu pour voir et analyser les réactions et les actions du Gouvernement après le vote de ces recommandations.

Enfin, elle n'est pas persuadée des répercussions effectives et positives d'une telle Charte : elle rappelle à cet égard que le « Code de Bonne Conduite » du secteur des entreprises de travail intérimaire n'a pas empêché le dérapage constaté tout récemment dans une société d'intérim à Bruxelles.

Mme Anne-Françoise Theunissen pense qu'il faut trouver un moyen de montrer que la Commission souhaite poursuivre ses travaux sur ce thème.

Pour sa part, elle estime qu'une Charte est, comme on l'a vu dans l'Histoire, un document d'engagement, différent d'un éventuel « Code de bonne conduite ». Une Charte se conclut avec et entre des personnes qui sont déjà sensibilisées à un problème et qui, par leur signature, s'engagent.

M. Alain Daems est d'avis que cet amendement ne constituerait pas une sorte de censure préalable ou de critique anticipée du Gouvernement. Il est seulement demandé au Gouvernement d'envoyer ultérieurement une Charte élaborée par le Parlement.

Il se demande par ailleurs s'il faut une Charte ou s'il ne vaut pas mieux aller vers une proposition d'ordonnance. Une Charte pourrait être une étape intermédiaire, un élément positif, mais elle ne contiendra jamais une « contrainte légale ».

Mme Isabelle Gelas se demande si pareille Charte devrait procéder de la seule initiative du Parlement ou si elle devrait être élaborée avec d'autres acteurs.

hebben. Men moet de bedrijven vragen tot dit handvest toe te treden, zonder hen daartoe te verplichten.

De heer Serge de Patoul vindt doelstellingen van de werkzaamheden van de subcommissie zeer nobel. Hij onderstreept evenwel dat het werk nog niet voltooid is. Hij vindt het wel vervelend dat er een considerans opgenomen zou worden die eigenlijk tot het parlement zelf gericht is. Het komt er eigenlijk op neer dat wij een aanbeveling goedkeuren die ons aanzet om zo verder te doen.

Deze wil is reeds voldoende tot uiting gekomen en op verschillende plaatsen in het verslag is daarvan akte genomen. Men mag geen enkele mogelijkheid uitsluiten, ook niet de mogelijkheid voor iedere democratische fractie om zijn leden tot op het gemeentelijke niveau te sensibiliseren. Hij vraagt dus om het amendement in te trekken.

Mevrouw Isabelle Emmerly heeft hetzelfde formele bezwaar. Zij voegt eraan toe dat de regering op het ogenblik van de stemming natuurlijk nog niets van het parlement zal gekregen hebben, en dus ook nog geen initiatieven genomen zal hebben. Men moet dus even afwachten om te zien wat de regering onderneemt nadat deze aanbevelingen goedgekeurd zijn.

Zij is tot slot niet overtuigd van de werkelijke positieve invloed van een dergelijk handvest. Zij verwijst in dat verband naar de gedragscode voor de sector van de uitzendarbeid, die niet verhinderd heeft dat onlangs een uitzendkantoor in Brussel in de fout gegaan is.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen vindt dat een middel gevonden moet worden om duidelijk te maken dat de commissie haar werkzaamheden over deze kwestie wil voortzetten.

Zij vindt dat een handvest, zoals uit de geschiedenis blijkt, een verbintenis inhoudt, die niet vergeleken kan worden met een gedragscode. Een handvest wordt ondertekend door mensen die reeds aandacht hebben voor een bepaald probleem. Door hun handtekening te plaatsen gaan zij een verbintenis aan.

De heer Alain Daems meent dat dit amendement niet betekent dat de regering op voorhand kritiek krijgt. De regering wordt enkel gevraagd om later een handvest door te sturen dat door het parlement opgesteld is.

Hij vraagt zich ook af of een voorstel van ordonnantie niet beter zou zijn dan een handvest. Een handvest kan een positieve tussenstap zijn, maar kan nooit een wettelijke verplichting vormen.

Mevrouw Isabelle Gelas vraagt zich af of een dergelijk handvest alleen op initiatief van het Parlement moet worden opgesteld dan wel of er andere actoren bij betrokken zouden moeten worden.

M. Serge de Patoul répète qu'il faut laisser la porte ouverte à différentes possibilités, fut-ce éventuellement à une ordonnance, sans idée préconçue, dans un travail de réflexion à mener en collaboration avec le Gouvernement. Il rappelle aux auteurs que leur idée sera largement reprise dans le rapport.

M. Serge de Patoul considère que cet amendement impose au Parlement de se charger de la rédaction d'une Charte et estime que cela déprécierait le texte des recommandations. Il ne faut pas nous faire des recommandations à nous-mêmes, quitte à ce que ceux qui le souhaitent expriment cette volonté à la tribune publique lors de la discussion en séance plénière.

M. Philippe Smits adhère à l'idée qu'il faut « communiquer » correctement lorsqu'on a réalisé quelque chose. Il craint cependant que la réalisation de cet amendement ainsi que celle de son pendant dans les Recommandations (l'amendement n° 12), soient impossibles ou impraticables. Il serait préférable que ce soit le Gouvernement qui « communique » avec les pouvoirs publics et le secteur privé.

Mme Sfia Bouarfa estime que l'idée d'une Charte n'est pas inintéressante en soi et se demande si cette idée ne pourrait pas être soumise ou renvoyée au Groupe de Travail chargé de la Promotion des Valeurs Démocratiques, constitué au sein du Parlement.

M. Michel Lemaire s'étonne que l'on puisse se retrouver dans la situation de « non possumus » évoquée par M. Philippe Smits.

La présidente Evelyne Huytebroeck rappelle que l'initiative de la rédaction d'une Charte par les membres de la Commission n'est pas interdite par le Règlement et que, précisément, le Règlement du Conseil sera très prochainement modifié pour codifier et clarifier les initiatives législatives que pourraient (pourront) prendre les Commissions.

M. Michel Lemaire répète qu'il souhaite, par cet amendement, et sans vouloir commettre de sacrilège, aller « un pas plus loin » et viser une rentabilité de ces recommandations, que ce soit par une Charte ou une ordonnance, grâce à une action positive commune des partis démocratiques.

Mme Isabelle Gelas se déclare d'accord sur l'idée de fond mais partage également les préoccupations exprimées par M. Serge de Patoul. Elle souligne que si nous reprenons cet amendement dans le texte des recommandations et que, pour des raisons diverses, même excellentes, le Parlement n'arriverait pas à concrétiser pas ce considérant, le Parlement se retrouverait dans une situation délicate. Elle est donc d'avis de ne pas formaliser cette intention dans le texte.

M. Mahfoudh Romdhani estime lui aussi que l'idée de base est bonne mais qu'il faut veiller à ne pas trop charger

De heer Serge de Patoul herhaalt dat er verschillende mogelijkheden open moeten blijven, ook die van een ordonnantie en dat er met een open geest samengewerkt moet worden met de regering. Hij herinnert de indieners eraan dat hun idee in het verslag uitgebreid aan bod zal komen.

De heer Serge de Patoul vindt dat dit amendement het Parlement de verplichting oplegt om een handvest op te stellen en dat zulks het belang van de aanbevelingen vermindert. Wij moeten geen aanbevelingen tot onszelf richten. Wie dat wenst kan dat doen vanop het spreekgestoelte tijdens de plenaire vergadering.

De heer Philippe Smits is het ermee eens dat wanneer men iets verwezenlijkt heeft men dat duidelijk moet laten weten. Hij vreest echter dat dit amendement en de tegenhanger van dit amendement in de aanbevelingen (amendement nr. 12), onmogelijk uitgevoerd kunnen worden. Het zou beter zijn dat de regering voor de contacten zorgt met de overheidsorganen en de privé-sector.

Mevrouw Sfia Bouarfa vindt het idee van een handvest op zich niet oninteressant en vraagt of dit idee niet voorgesteld kan worden aan de werkgroep belast met de bevordering van de democratische waarden, die binnen het Parlement opgericht is.

Het verbaast de heer Michel Lemaire dat men in een « non possumus »-situatie verzeild kan geraken, waar de heer Philippe Smits het over had.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck herinnert eraan dat het reglement niet verbiedt dat de commissieleden een handvest opstellen. Het reglement van de Raad zal trouwens zeer binnenkort gewijzigd worden om beter te bepalen welke wetgevende initiatieven de commissies zouden (zullen) kunnen nemen.

De heer Michel Lemaire herhaalt dat hij met dit amendement niet tegen heilige huisjes wil schoppen, maar enkel een stap verder wil gaan en die aanbevelingen zo doeltreffend mogelijk wil maken. Dat kan met een handvest of een ordonnantie als de democratische partijen de krachten bundelen.

Mevrouw Isabelle Gelas is het eens met het basisidee maar deelt ook de vrees van de heer Serge de Patoul. Zij onderstreept dat het Parlement in een moeilijke situatie zou terechtkomen als dit amendement in de tekst van de aanbevelingen opgenomen zou worden en het Parlement om verschillende en zelfs goede redenen er niet in zou slagen deze considerans uit te voeren. Zij vindt het dus beter om deze intentie niet in de tekst op te nemen.

De heer Mahfoudh Romdhani vindt het basisidee ook goed, maar men mag niet te veel hooi op de vork nemen.

la barque. Il est d'avis qu'il ne faut pas abandonner l'idée mais qu'il faut se laisser un peu de temps et voir, après le vote, les dynamiques qui pourraient s'installer et les actions qui pourraient être réalisées.

M. Michel Lemaire se dit sensible à la somme de compliments qui sont faits à l'égard de sa proposition. Il trouve que la concrétisation de sa proposition serait un moment fort pour le Parlement et pense qu'il n'y aurait pas d'obstacles techniques à ce que l'on aboutisse.

Mme Isabelle Gelas se demande si une Charte, dont l'élaboration pourrait être fort laborieuse, sera bien un outil intéressant et utile.

M. Alain Daems propose, par amendement oral, de remplacer le texte de l'amendement n° 11 par un nouveau texte libellé comme suit :

10. *Considérant qu'il y a lieu de soumettre, pour ratification à tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région, et pour adhésion à toutes les entreprises et associations professionnelles ayant leurs sièges d'activité à Bruxelles, une demande d'engagement à lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche.*

Ce texte enlève tant la notion de Charte que le fait que cet engagement émanerait d'une initiative du Conseil. On peut aussi supposer que le Gouvernement associerait le Parlement à une telle initiative.

M. Philippe Smits pour sa part propose, par amendement oral, de remplacer le texte de l'amendement n° 11 par un (autre) nouveau texte libellé comme suit :

10. *Considérant qu'il est essentiel que tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région ainsi que les entreprises et associations professionnelles ayant leur sièges d'activité à Bruxelles deviennent les acteurs positifs du changement d'attitude prôné par les présentes recommandations.*

En outre, une recommandation parallèle devrait être insérée en lieu et place de l'amendement n° 12 (qui vise à insérer une recommandation n° 9 nouvelle faisant pendant à la proposition de considérant n° 10 nouveau).

Cette recommandation n° 9 nouvelle, donc l'amendement n° 12, serait remplacé par le texte suivant :

9. *De mettre en œuvre tous les moyens de communication nécessaires et utiles vis-à-vis des pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région ainsi que vis-à-vis des entreprises et associations professionnelles ayant leurs sièges d'activité à Bruxelles, pour que tous*

Het idee mag niet verworpen worden, maar er is meer tijd nodig. Na de goedkeuring moet men kijken welke initiatieven er genomen zouden kunnen worden.

Het verheugt de heer Michel Lemaire dat zijn voorstel goed onthaald wordt. Hij zegt dat de uitvoering van zijn voorstel een zeer belangrijke beslissing van het Parlement zou zijn. Volgens hem zijn er geen technische hinderpalen meer en kan men de werkzaamheden afronden.

Mevrouw Isabelle Gelas vraagt zich af of een handvest, dat wel eens zeer moeilijk tot stand zou kunnen komen, wel nuttig zou zijn.

De heer Alain Daems stelt een mondeling amendement voor om de tekst van amendement nr. 11 te vervangen door de volgende tekst :

10. *Overwegende dat het van belang is dat een verbintenis om alle vormen van discriminatie bij de aanwerving te bestrijden, ter instemming voorgelegd wordt aan alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest, en aan alle bedrijven of beroepsverenigingen waarvan de zetel in Brussel gevestigd is.*

In deze tekst wordt naar geen handvest verwezen, en ook niet naar het feit dat deze verbintenis er zou komen op initiatief van de Raad. Men kan aldus veronderstellen dat de regering het Parlement bij een dergelijk initiatief zou betrekken.

De heer Philippe Smits stelt een mondeling amendement voor om de tekst van amendement nr. 11 door een (andere) nieuwe tekst te vervangen luidend :

10. *Overwegende dat het van essentieel belang is dat enerzijds alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest, en anderzijds alle bedrijven of beroepsverenigingen waarvan de zetel in Brussel gevestigd is, actief bijdragen tot de mentaliteitswijziging die men met deze aanbevelingen wil bewerkstelligen.*

Bovendien zou een parallelle aanbeveling ingevoegd moeten worden in de plaats van amendement nr. 12 (dat ertoe strekt een nieuwe aanbeveling nr. 9 in te voegen als tegenhanger van het voorstel van een nieuwe considerans nr. 10).

Deze nieuwe aanbeveling nr. 9, dit is amendement nr. 12, zou door de volgende tekst vervangen worden :

9. *Alle noodzakelijke en nuttige communicatiemiddelen worden aangewend opdat enerzijds alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest, en anderzijds alle bedrijven of beroepsverenigingen waarvan de zetel in Brussel gevestigd is, actief bijdragen tot*

*et toutes deviennent des acteurs positifs du changement d'attitude prôné par les présentes recommandations.*

Il lui paraît en effet préférable que ce soit le Gouvernement qui se charge de cette tâche, fut-ce avec la collaboration ou avec l'aide des partis démocratiques du Parlement.

M. Michel Lemaire souhaiterait pouvoir considérer par écrit ces propositions d'amendements oraux.

M. Serge de Patoul pense que la démarche de M. Michel Lemaire est saine mais demande encore si l'amendement n° 11 apporterait un « plus » à notre texte. L'idée apportée constitue certainement un « plus » mais elle n'est pas à sa place dans ce texte-ci. Il est d'avis que tout ce que l'on vient de dire au sujet de cet amendement se retrouve dans l'ensemble du texte et qu'il faut veiller à éviter des redondances dans le texte.

Mme Isabelle Emmerly partage le souci, déjà exprimé, d'avoir un texte qui soit le plus lisible possible, sans redondance, et estime que les recommandations n° 1 et n° 4 contiennent déjà les mêmes idées et les mêmes buts.

M. Alain Daems estime qu'il y a quand même une différence : les amendements proposés demandent une réponse aux entreprises et aux pouvoirs publics. Il souhaite préserver cette nuance fondamentale.

La présidente Evelyne Huytebroeck propose de réserver l'amendement n° 11 et demande aux auteurs d'amendements oraux de mettre rapidement leurs propositions par écrit.

L'amendement n° 11 est donc réservé, avec l'assentiment unanime des 12 membres présents.

#### *Recommandation n° 1*

Cette recommandation n'appelle pas de commentaires.

#### **Vote**

La recommandation n° 1 est adoptée par 11 voix contre 1.

#### *Recommandation n° 2*

Cette recommandation n'appelle pas de commentaires.

#### **Vote**

La recommandation n° 2 est adoptée par 10 voix contre 1.

*de mentaliteitsverandering die men met deze aanbevelingen wil bewerkstelligen.*

Hij vindt het beter dat de regering met deze taak belast wordt. Zij kan eventueel bijgestaan worden door de democratische partijen in het Parlement.

De heer Michel Lemaire vraagt dat deze voorstellen van mondelinge amendementen op schrift gesteld zouden worden.

De heer Serge de Patoul is het eens met de heer Michel Lemaire, maar stelt de vraag of amendement nr. 11 een meerwaarde betekent voor de tekst. Het voorgestelde idee is een pluspunt, maar hoort niet in deze tekst thuis. Hij is de mening toegedaan dat alles wat men in verband met dit amendement gezegd heeft, ergens in de tekst terug te vinden is. Er mogen geen herhalingen in de tekst voorkomen.

Mevrouw Isabelle Emmerly wenst ook dat de tekst zo leesbaar mogelijk blijft, zonder herhalingen. Zij meent dat de aanbevelingen nrs. 1 en 4 dezelfde ideeën en doelstellingen bevatten.

De heer Alain Daems meent toch dat er een verschil is : in de voorgestelde amendementen wordt een antwoord verwacht van de bedrijven en de overheden. Hij vraagt dat deze fundamentele nuance behouden blijft.

Voorzitter Evelyne Huytebroeck stelt voor om de stemming over amendement nr. 11 aan te houden en vraagt aan de indieners van de mondelinge amendementen om hun voorstellen snel op schrift te stellen.

De stemming over amendement nr. 11 is dus aangehouden met de instemming van de 12 aanwezige leden.

#### *Aanbeveling nr. 1*

Deze aanbeveling behoeft geen commentaar.

#### **Stemming**

Aanbeveling nr. 1 wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1.

#### *Aanbeveling nr. 2*

Deze aanbeveling behoeft geen commentaar.

#### **Stemming**

Aanbeveling nr. 2 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 1.

*Recommandation n° 3*

L'amendement n° 4 est retiré par son auteur.

Cette recommandation n'appelle pas d'autres commentaires.

**Vote**

La recommandation n° 3 est adoptée par 10 voix contre 1.

*Recommandation n° 4*

L'amendement n° 15 est retiré par ses auteurs.

Cette recommandation n'appelle pas d'autres commentaires.

**Vote**

La recommandation n° 4 est adoptée par 11 voix contre 1.

*Amendement n° 5*

*(visant à introduire une recommandation nouvelle entre la recommandation n° 4 et la recommandation n° 5)*

Mme Anne-Françoise Theunissen présente cet amendement, en se référant aux travaux de la sous-commission. Depuis le début des travaux sur ce sujet, les choses ont avancé et évolué : les projets européens sont devenus des directives officielles. Elle estime donc qu'il convient d'inscrire ce fait nouveau dans nos recommandations, sans attendre le délai impératif prescrit par ces directives (juillet et décembre 2003).

M. Serge de Patoul rappelle les objections qu'il a déjà émises en sous-commission par rapport au problème du renversement de la charge de la preuve, dont le principe est contenu dans ces directives. Il estime que pareille modification n'est pas sans danger. Il préférerait ne rien inscrire et simplement laisser le Gouvernement faire son travail.

Mme Isabelle Emmery est d'avis que cet amendement constitue une redondance avec le considérant n° 4.

M. Alain Daems ne partage pas cet avis, car la directive est plus complexe. Dans la Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000, le point 3 de l'article 8 stipule bien qu'il ne s'applique pas aux matières pénales.

*Aanbeveling nr. 3*

Amendement nr. 4 wordt door de indiener ervan ingetrokken.

Deze aanbeveling behoeft geen commentaar.

**Stemming**

Aanbeveling nr. 3 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 1.

*Aanbeveling nr. 4*

Amendement nr. 15 wordt door de indieners ervan ingetrokken.

Deze aanbeveling behoeft geen commentaar.

**Stemming**

Aanbeveling nr. 4 wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1.

*Amendement nr. 5*

*(dat ertoe strekt een nieuwe aanbeveling tussen aanbeveling nr. 4 en aanbeveling nr. 5 in te voegen)*

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen stelt dit amendement voor en verwijst daarbij naar de werkzaamheden van de subcommissie. Sinds het begin van de werkzaamheden in dat verband is er vooruitgang geboekt : de Europese ontwerp teksten zijn ondertussen officiële richtlijnen geworden. Zij vindt dus dat dit nieuwe feit in de aanbevelingen opgenomen moet worden en dat men niet hoeft te wachten tot de uiterste datum voor de omzetting van die richtlijnen (juli en december 2003).

De heer Serge de Patoul herinnert aan de bezwaren met betrekking tot de omkering van de bewijslast die hij in de subcommissie geopperd heeft. Een dergelijk principe staat in de richtlijnen. Hij meent dat een dergelijke wijziging niet zonder gevaar is. Hij zou liever niets in de tekst schrijven en de regering haar werk laten doen.

Mevrouw Isabelle Emmery meent dat dit amendement een herhaling vormt van considerans nr. 4.

De heer Alain Daems is het daar niet mee eens, want de richtlijn is ingewikkelder. In richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 bepaalt punt 3 van artikel 8 duidelijk dat het niet van toepassing is in strafzaken.



En outre, on peut lire, au point 1 du même article de la Directive précitée, les mots « *conformément à leur système judiciaire* ». Il faut donc en déduire qu'il n'y a pas d'obligation pour la Belgique et que cet article ne contient pas de demande implicite de bouleverser le système juridique belge.

Mme Anne-Françoise Theunissen rappelle qu'il n'est pas du ressort du pouvoir législatif bruxellois d'intervenir dans une modification du droit belge concernant la charge de la preuve. Par contre, il nous est possible de transcrire, de transposer dans notre législation régionale propre des éléments de cette directive.

### Vote

L'amendement n° 5 est rejeté par 7 voix contre 4.

### Recommandation n° 5

M. Alain Daems fait part de son sentiment de « rage » par rapport à l'amendement n° 18, déposé postérieurement dans le temps par rapport à l'amendement n° 6. Il constate qu'aujourd'hui, sans concertation préalable, cet amendement n° 18 porte sur le même sujet que l'amendement déposé par son groupe (l'amendement n° 6), qui mettait par écrit une idée que son groupe défend depuis le début des discussions.

Il estime donc qu'il faudra voter l'un ou l'autre, ou aucun des deux, ou un autre texte encore à déposer. Il regrette que, vis-à-vis d'un texte que l'on voulait commun, on puisse à nouveau déboucher sur un vote majorité contre opposition.

M. Alain Daems demande de réserver les amendements n° 6 et n° 18 ainsi que la recommandation n° 5.

Cette demande rencontre l'assentiment unanime des 11 membres présents.

M. Alain Daems présente ensuite l'amendement n° 7. Cet amendement, nouveau par rapport aux discussions de la sous-commission, se base sur une récente étude française de l'IRES, que l'on a déjà évoquée en Commission. Comme on l'a dit en sous-commission, et comme on l'a parfois entendu lors des auditions, il subsiste encore aujourd'hui de vieilles dispositions qui causent des discriminations. Il importe de vérifier leur légitimité et leur bien-fondé au jour d'aujourd'hui. On peut comprendre l'instauration il y a 20 ou 25 ans, de certaines limitations dans certaines professions, mais est-ce encore bien d'actualité aujourd'hui ? C'est cela qu'il faut vérifier et éliminer. L'amendement a donc volontairement une portée fort générale.

Bovendien bevat punt 1 van hetzelfde artikel in voormelde richtlijn de woorden « *overeenkomstig hun rechtssysteem* ». Daaruit kan afgeleid worden dat er geen verplichting is voor België en dat dit artikel geen impliciete vraag inhoudt om het Belgische rechtssysteem te veranderen.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen herinnert eraan dat het niet de taak is van de Brusselse wetgevende macht om het Belgisch recht te wijzigen inzake de bewijslast. Wij kunnen wel bepaalde elementen uit deze richtlijn in de wetgeving van het Gewest omzetten.

### Stemming

Amendement nr. 5 wordt verworpen met 7 stemmen tegen 4.

### Aanbeveling nr. 5

De heer Alain Daems zegt dat hij woedend is over amendement nr. 18, dat na amendement nr. 6 ingediend werd. De spreker stelt vast dat amendement nr. 18 zonder voorafgaand overleg op hetzelfde onderwerp betrekking heeft als het amendement dat zijn fractie ingediend heeft (te weten, amendement nr. 6) en dat schriftelijk een idee formuleert dat door zijn fractie sedert het begin van de besprekingen wordt verdedigd.

De spreker vindt dus dat men moet stemmen over het ene of het andere amendement, of over geen van beide of over een andere tekst die nog moet worden ingediend. Hij betreurt dat een tekst waarover men eensgezindheid wou bereiken, opnieuw kan leiden tot een stemming meerderheid tegenover oppositie.

De heer Alain Daems vraagt om de stemming over de amendementen nrs. 6 en 18 en over aanbeveling nr. 5 in besaad te houden.

De 11 aanwezige leden stemmen in met zijn voorstel.

De heer Alain Daems licht vervolgens amendement nr. 7 toe. Het is nieuw in zoverre het niet in de subcommissie is besproken. Het is gebaseerd op een recente studie van het Franse IRES, waarover in de commissie al is gesproken. Zoals gebleken is in de subcommissie en tijdens de hoorzittingen bestaan er momenteel nog altijd oude bepalingen die discriminatie in de hand werken. Men moet nagaan of ze gewettigd zijn en vandaag nog zin hebben. Men kan begrijpen dat er 20 of 25 jaar geleden bepaalde beperkingen zijn opgelegd in sommige beroepen maar hebben die vandaag nog zin? Dat moet nagegaan worden en de regels moeten worden afgeschaft. Het amendement heeft dus doelbewust een heel algemene strekking.

Mme Françoise Schepmans juge l'amendement intéressant quant au fond mais s'interroge : elle est d'avis que cet amendement ne s'inscrit pas bien dans le cadre des présentes Recommandations car il est directement lié au critère objectif d'étranger. Cette matière relève plutôt du pouvoir fédéral qui devrait dresser la liste des discriminations objectives qui subsistent encore.

Mme Isabelle Emmery demande aux auteurs si cet amendement vise le secteur privé, à quoi Mme Anne-Françoise Theunissen répond par l'affirmative.

Mme Isabelle Emmery convient volontiers que certains obstacles légaux ou réglementaires existent encore, mais ces données objectives ne sont pas à traiter sur le même pied que les discriminations à l'embauche, plus sournoises et plus subjectives. Il nous revient certainement de modifier ces obstacles objectifs légaux pour ce qui concerne nos compétences, mais peut-être pas dans ce cadre-ci.

Mme Anne-Françoise Theunissen ne comprend pas la position qui vient d'être exprimée. Il est bien de travailler maintenant à tout ce qui concerne les discriminations à l'emploi, même si nous avons pris « l'angle d'attaque » des discriminations à l'embauche.

Mme Sfia Bouarfa rappelle que certains obstacles contenus dans des dispositions fédérales créent parfois de réels obstacles ou des freins à une bonne insertion socioprofessionnelle : il peut arriver par exemple que les autorités régionales accordent, en vertu de leurs compétences, un permis de travail, mais que le permis de séjour, de compétence fédérale, ne suive pas, ce qui crée des problèmes. Certains obstacles du pouvoir fédéral gênent l'insertion de certaines personnes ou certaines actions régionales comme les programmes d'insertion. Et d'autres exemples existent.

M. Serge de Patoul juge que l'idée de fond de cet amendement est judicieuse. Mais il pense lui aussi que ce travail incombe au gouvernement fédéral. Il invite chaque groupe parlementaire démocratique à sensibiliser ses élus fédéraux à cette demande et à la relayer au niveau adéquat.

Mme Anne-Françoise Theunissen rappelle que l'amendement vise des matières d'emploi, et que ces matières sont incontestablement de compétence régionale.

M. Alain Daems conteste l'argument entendu, selon lequel cet amendement ne serait pas exactement dans le sujet, car il s'agirait d'éléments plus objectifs : or, il s'agit d'éléments qui, en réalité, renforcent un « climat » propice aux discriminations à l'embauche.

Mevrouw Françoise Schepmans vindt het weliswaar een interessant amendement maar volgens haar hoort het niet echt thuis in de huidige aanbevelingen omdat het rechtstreeks betrekking heeft op het objectieve criterium « vreemdeling ». Ze vindt dat deze aangelegenheid eerder tot de federale bevoegdheden behoort en dat de federale overheid de lijst zou moeten opstellen van de objectieve discriminaties die op heden nog bestaan.

Mevrouw Isabelle Emmery wil van de indieners vernemen of het amendement betrekking heeft op de privé-sector. Mevrouw Anne-Françoise Theunissen bevestigt dat.

Mevrouw Isabelle Emmery geeft toe dat er nog steeds een aantal op wetten en verordeningen berustende hinderpalen bestaan. Die objectieve factoren mogen niet over dezelfde kam geschoren worden als de discriminatie die bij aanwerving, geniepiger en subjectiever is. Wij kunnen die wettelijke objectieve regels wijzigen als het om aangelegenheden gaat waarvoor het Gewest bevoegd is, maar misschien niet in dit verband.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen begrijpt het zoeven geformuleerde standpunt niet. Alles wat met discriminatie op de arbeidsmarkt te maken heeft, kan nu worden besproken, ofschoon discriminatie bij aanwerving als uitgangspunt genomen wordt.

Mevrouw Sfia Bouarfa herinnert eraan dat bepaalde hinderpalen in de federale wetgeving soms de socio-professionele inschakeling belemmeren. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat de gewestelijke overheid een arbeidsvergunning afgeeft, wat tot haar bevoegdheden behoort, maar dat er geen verblijfsvergunning afgegeven wordt, waarvoor de federale overheid bevoegd is, wat tot problemen leidt. Sommige maatregelen van de federale overheid belemmeren de integratie van sommige personen of de verwezenlijking van sommige gewestelijke acties, zoals de in schakelingsprogramma's. En er zijn nog andere voorbeelden.

De heer Serge de Patoul kan zich verenigen met het basisidee van het amendement maar vindt ook dat de kwestie door de federale regering moet worden geregeld. Hij roept elke democratische parlamentsfractie op haar gekozenen in federale assemblees op de problematiek te wijzen en hun te vragen die bij de bevoegde instantie aan te kaarten.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen herinnert eraan dat het amendement betrekking heeft op aspecten van de werkgelegenheid en dat die onbetwistbaar een gewestelijke bevoegdheid zijn.

De heer Alain Daems betwist het argument dat het amendement niet precies aansluit bij het onderwerp omdat het zou gaan over objectievere aspecten. Volgens de spreker gaat het echter over aspecten die in werkelijkheid discriminatie bij aanwerving in de hand werken.

Tous ces éléments contribuent à installer une différenciation entre personnes d'origine étrangère ou non.

M. Alain Daems propose donc de retirer l'amendement n° 7 de l'endroit où il avait été prévu, de le modifier et de le déplacer plus loin, en une Recommandation n° 9 nouvelle, qui serait libellée comme suit :

*9. De demander aux autorités fédérales de dresser un tableau des obstacles légaux, administratifs et financiers qui freinent l'accès des étrangers à de nombreuses professions et de procéder à l'évaluation de leur bien-fondé au regard du risque de légitimation de la discrimination entre étrangers et belges.*

Cela reviendrait donc à demander à notre Gouvernement d'adresser notre Recommandation au Gouvernement fédéral. Ce ne serait pas la première fois que le Parlement bruxellois agirait de la sorte.

La présidente Evelyne Huytebroeck demande à l'auteur de mettre sa proposition par écrit.

Dans l'intervalle, l'amendement n° 7 est réservé, avec l'assentiment unanime des 11 membres présents.

\*  
\* \*

La présidente Evelyne Huytebroeck, à ce stade des débats, demande que les auteurs soient le plus concis dans la présentation de leurs amendements et propose, avant de poursuivre, de revenir d'abord sur les points qui ont été réservés.

*Amendement n° 3 (réservé)  
(visant à introduire un considérant nouveau entre  
le considérant n° 8 et le considérant n° 9)*

Mme Anne-Françoise Theunissen rappelle qu'il avait été convenu qu'on statuerait sur cet amendement à la fin de l'examen du texte.

Mme Isabelle Emmery pense qu'il sera difficile de revenir en arrière, dans les considérants, lorsque tout sera terminé.

M. Alain Daems rappelle ses réticences, déjà exprimées, à l'égard des mots « *conception ethnique de l'organisation sociale* ».

Mme Isabelle Emmery souhaite maintenir son texte inchangé. Elle déclare qu'elle ne renonce pas à l'idée de « *conception ethnique* » mais convient que ces mots puissent être interprétés différemment et que cela peut créer un problème. Elle estime également que le point de vue de son

Al die factoren dragen ertoe bij dat er een onderscheid wordt ingevoerd tussen personen van buitenlandse oorsprong en anderen.

De heer Alain Daems stelt voor amendement nr. 7 niet op de oorspronkelijke plaats te laten staan, maar het te wijzigen en verder in de tekst te plaatsen, te weten als een nieuwe aanbeveling nr. 9, die als volgt zou luiden :

*9. De federale overheid gevraagd wordt een inventaris te maken van de wettelijke, administratieve en financiële hinderpalen die de toegang van buitenlanders tot vele beroepen bemoeilijken en vervolgens na te gaan of ze vandaag nog verantwoord zijn, gelet op het risico dat de discriminatie tussen buitenlanders en Belgen gerechtvaardigd wordt.*

Dat zou er dus op neerkomen dat onze regering wordt gevraagd dat ze onze aanbeveling aan de federale regering bezorgt. Het zou niet de eerste keer dat het Brussels Parlement aldus handelt.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck vraagt de indiener om zijn voorstel schriftelijk in te dienen.

In afwachting wordt amendement nr. 7 bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden aangehouden.

\*  
\* \*

Voorzitster Evelyne Huytebroeck vraagt de indieners van amendementen vanaf nu beknopter te zijn in hun toelichting en stelt voor, alvorens de bespreking voort te zetten, eerst weer de punten die werden aangehouden te bespreken.

*Amendement nr. 3 (aangehouden)  
(tot invoeging van een nieuwe considerans  
tussen de consideransen 8 en 9)*

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen herinnert eraan dat er was afgesproken het amendement op het einde van de bespreking van de tekst te behandelen.

Volgens mevrouw Isabelle Emmery zal het moeilijk zijn om, als alles besproken is, terug te keren.

De heer Alain Daems herinnert aan het bezwaar dat hij al eerder heeft geuit tegen de woorden « *etnische opvatting van de maatschappelijke organisatie* ».

Mevrouw Isabelle Emmery wenst de tekst te behouden zoals die oorspronkelijk opgesteld is. Ze zegt dat ze het idee « *etnische opvatting* » blijft verdedigen. De spreekster geeft evenwel toe dat die woorden anders kunnen worden geïnterpreteerd, wat problemen kan scheppen. Ze wijst er

groupe se trouve expliqué par la suite et se réserve de revenir pour sa part sur les amendements n° 6 et 10 qui parlent d'actions positives.

Après une brève concertation, par sous-amendement oral à son propre amendement, et dans le souci d'arriver à un consensus, Mme Isabelle Emmery supprime les mots « *ethnique de l'organisation sociale, conception* » dans le texte de son amendement n° 3, qui se lit donc à présent comme suit :

*« Considérant que dans le choix des moyens d'actions, il faut éviter des mesures basées sur une conception qui institue sur le plan civil une distinction légale entre les individus fondée sur leur origine ».*

### Vote

L'amendement n° 3, tel que sous-amendé oralement, est adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

*Amendements n° 11 et n° 20 (réservés)  
(visant à introduire un considérant nouveau  
après le considérant n° 10)*

La présidente Evelyne Huytebroeck propose de discuter simultanément ces deux amendements, dont le dernier (l'amendement n° 20) est la mise par écrit d'un projet d'amendement, formulé oralement dans les débats qui précèdent.

M. Philippe Smits rappelle que le texte qu'il vient de déposer est la mise par écrit de sa proposition verbale initiale, laquelle visait à essayer d'arriver à un consensus sur le « thème » évoqué par l'amendement n° 11 qui posait problème à certains membres.

La présidente Evelyne Huytebroeck fait remarquer que la différence entre ces deux textes est que l'amendement n° 20 demande au Gouvernement de faire quelque chose, en quelque sorte de mobiliser des moyens de communication pour mettre en œuvre les recommandations, tandis que l'amendement n° 11 vise une initiative à prendre par le Conseil lui-même et s'adresse au Conseil.

Elle ajoute qu'il est sans doute plus « facile » d'écrire un texte qui s'adresse au Gouvernement que de, en quelque sorte, s'adresser une recommandation à soi-même.

Mme Anne-Françoise Theunissen reconnaît que le texte de l'amendement n° 20 de M. Philippe Smits est un bon essai de concilier les différentes positions déjà exprimées; il contient également l'idée que les travaux devront se

ook op dat het standpunt van haar fractie verder wordt toegelicht en zegt dat ze desnoods wil terugkomen op de amendementen nrs. 6 en 10, waarin sprake is van positieve acties.

Na kort overleg en bij wege van een mondeling subamendement op haar eigen amendement teneinde een consensus te bereiken, laat mevrouw Isabelle Emmery de woorden « *etnische opvatting van de maatschappelijke organisatie* » weg uit haar amendement nr. 3, dat bijgevolg als volgt luidt :

*« Overwegende dat men, bij de keuze van de actiemiddelen, moet vermijden dat maatregelen worden genomen die stoelen op een opvatting die op burgerlijk vlak een wetmatig en op afkomst berustend onderscheid invoert tussen individuen ».*

### Stemming

Amendement nr. 3, aldus mondeling gesubamendeerd, wordt aangenomen bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden.

*Amendementen nrs. 11 en 20 (aangehouden)  
(tot invoeging van een nieuwe considerans  
na considerans 10)*

Voorzitster Evelyne Huytebroeck stelt voor die twee amendementen tegelijk te bespreken en wijst erop dat het laatste (amendement nr. 20) de schriftelijke verwoording is van een ontwerp van amendement dat tijdens de vorige besprekingen mondeling is ingediend.

De heer Philippe Smits herinnert eraan dat de tekst die hij heeft ingediend de schriftelijke verwoording is van zijn oorspronkelijk mondelinge voorstel, waarmee hij tot een consensus wou komen over het « thema » dat in amendement nr. 11 centraal staat en waarmee sommige leden zich niet kunnen verenigen.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck wijst op het verschil tussen de twee teksten : amendement nr. 20 verzoekt de regering iets te ondernemen, in zekere zin voor de nodige communicatiemiddelen te zorgen om de aanbevelingen concreet gestalte te geven; amendement nr. 11 heeft betrekking op een initiatief dat de Raad zelf moet nemen en is gericht tot de Raad.

Ze voegt eraan toe dat het ongetwijfeld « makkelijker » is een tekst op te stellen die aan de regering is gericht dan, in zekere zin, een aanbeveling aan zichzelf te richten.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen geeft toe dat amendement nr. 20 van de heer Philippe Smits een goede poging is om de verschillende standpunten die naar voren zijn gebracht te verzoenen. Het amendement houdt ook in

poursuivre, que le sujet ne sera pas clos après le vote de la proposition de recommandations.

M. Serge de Patoul rappelle que la Commission a déjà plusieurs fois exprimé son souhait de prolonger ses travaux au delà du prochain vote; il est d'avis que l'amendement n° 20 traduit convenablement cette volonté de la Commission.

M. Michel Lemaire rappelle la problématique et le sort des résolutions ou recommandations. Il voudrait des garanties que le Conseil ou la Commission feront encore « quelque chose » après le vote. Il demande que son intervention soit expressément actée au rapport, de même que les « garanties » qu'il vient d'évoquer.

M. Serge de Patoul rappelle à nouveau que cette volonté de poursuivre a déjà été actée plusieurs fois.

M. Michel Lemaire se demande si c'est suffisant, d'autant que plus rien n'est dit sur la méthode ou le moyen : une proposition d'ordonnance, une Charte, autre chose ?

La présidente Evelyne Huytebroeck rappelle qu'aucune hypothèse de travail, qu'il s'agisse d'une proposition d'ordonnance, d'une Charte ou d'autre chose, n'a été écartée.

M. Serge de Patoul répète que le travail n'est pas fini et qu'il faut laisser les portes ouvertes : Faudra-t-il légiférer nous-mêmes ? Faudra-t-il stimuler, suggérer une législation au niveau fédéral ? Faudra-t-il une Charte ? Il est prématuré de se prononcer.

Mme Isabelle Emmerly est également d'avis qu'il faut laisser les portes ouvertes. Elle ajoute qu'il conviendrait également de laisser aux gouvernements (le gouvernement régional et le gouvernement fédéral) un peu de temps pour digérer les recommandations qui leur auront été adressées. Il appartient au Conseil, après un certain temps, de faire un bilan de ce qui aurait été fait et, à ce moment, d'agir en conséquence.

Mme Anne-Françoise Theunissen est d'avis que l'amendement n° 20 permet à la Commission de poursuivre ses travaux et retirerait l'amendement n° 11 s'il est acquis et acté que la Commission veut poursuivre et cherchera les formes les plus adéquates pour ce faire, mais sans attendre nécessairement deux ans : le Parlement a aussi ses responsabilités et il lui appartient de pouvoir formuler des propositions quand il le juge utile ou nécessaire.

M. Alain Daems pense que l'amendement n° 20 montre dans quel sens il peut être possible de poursuivre. Il faudra cependant que l'on soit pratique et concret, que l'on pour-

dat de werkzaamheden zullen moeten worden voortgezet, dat de kwestie niet van de baan is nadat het voorstel van aanbevelingen is goedgekeurd.

De heer Serge de Patoul herinnert eraan dat de commissie al meermaals heeft gezegd dat ze haar werkzaamheden wil voortzetten na de goedkeuring van de tekst. Hij vindt dat amendement nr. 20 die wil van de commissie goed verwoordt.

De heer Michel Lemaire herinnert aan hetgeen er gebeurt met resoluties en aanbevelingen. Hij zou waarborgen willen dat de Raad of de commissie na de goedkeuring nog « iets » zullen ondernemen. Hij vraagt dat zijn verzoek uitdrukkelijk in het verslag wordt opgenomen, alsook de « waarborgen » waarover hij het gehad heeft.

De heer Serge de Patoul wijst erop dat dat voornemen al meermaals in het verslag opgetekend is.

De heer Michel Lemaire vraagt zich af of dat voldoende is, te meer daar er niets wordt gezegd over de methode of het middel : een voorstel van ordonnantie, een handvest, iets anders ?

Voorzitster Evelyne Huytebroeck herinnert eraan dat geen enkele werkhypothese – voorstel van ordonnantie, handvest of iets anders – uitgesloten is.

De heer Serge de Patoul wijst er nogmaals op dat het werk niet af is en dat men de deur op een kier moet laten. Moeten we zelf wetten maken ? Moeten we de federale overheid ertoe aansporen wetten te maken? Moet er een handvest komen? De spreker vindt het nog te vroeg om daarover te beslissen.

Ook mevrouw Isabelle Emmerly vindt dat men mogelijkheden moet openlaten. Ze voegt eraan toe dat men de regering (zowel de gewestelijke als de federale) wat tijd moeten gunnen om te beslissen wat ze gaan doen met de aanbevelingen die ze hebben ontvangen. De Raad zal na een zekere tijd een balans moeten opmaken van hetgeen gedaan is en, op dat ogenblik, reageren.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen vindt dat amendement nr. 20 de commissie de mogelijkheid biedt haar werkzaamheden voort te zetten. Ze is bereid amendement nr. 11 in te trekken als afgesproken en in het verslag bepaald wordt dat de commissie haar werkzaamheden wel degelijk wil voortzetten en naar de meest gepaste manieren zal zoeken om dat te doen, zonder evenwel twee jaar te moeten wachten. Ook het Parlement moet zijn verantwoordelijkheid nemen en voorstellen doen wanneer het dat nuttig of nodig vindt.

Volgens de heer Alain Daems blijkt uit amendement nr. 20 in welke richting de werkzaamheden kunnen worden voortgezet. Men moet echter pragmatisch en concreet

suive les travaux pour élaborer les principes auxquels on demande d'adhérer.

M. Michel Lemaire déclare percevoir une volonté généralisée de poursuivre les travaux au-delà du vote de la proposition. Revenant sur l'intervention de Mme Isabelle Emmery, il estime cependant qu'il ne faut pas trop se réfugier derrière des agendas et des échéances : le Parlement reste maître de ses travaux.

Mme Isabelle Emmery lui répond pour préciser qu'elle a voulu dire qu'il faudrait permettre au Gouvernement de réagir. Autrement, à quoi serviront les recommandations si l'on ne permet pas au Gouvernement d'agir en conséquence ? Bien entendu, elle n'est nullement opposée à toute initiative parlementaire.

M. Michel Lemaire se demande quand même si cela veut dire que l'on attendra un an, voire plus, après le vote de la proposition de recommandations.

M. Philippe Smits rappelle certaines expériences précédentes de résolutions ou de recommandations : dans certains cas, il avait été convenu que, chaque année, un parlementaire de la Commission concernée demandait des explications au Gouvernement sur le suivi réservé à la résolution ou à la recommandation. Il estime préférable que l'on demande quelque chose au Gouvernement et qu'on lui demande de se mettre de suite au travail. Ceci n'empêche pas que le Parlement poursuive son travail, en parallèle et non en concurrence.

M. Serge de Patoul évoque le cheminement très lent des propositions d'initiative parlementaire : certaines ont mis des années à aboutir. Ici, comme il l'a déjà dit, les volontés se sont clairement exprimées dans chaque groupe et il recommande donc qu'un texte soit déposé dès que possible.

M. Michel Lemaire, rappelant pour sa part les problèmes issus de la volonté politique, réitère son souhait d'entendre un consensus pour effectuer rapidement un travail collectif.

La présidente Evelyne Huytebroeck résume ces échanges en précisant à M. Michel Lemaire qu'à son avis, il a reçu aujourd'hui des garanties quant à la poursuite des travaux au-delà du vote de la proposition, mais pas de garanties sur le « procédé » ou sur le moment. Elle demande aux auteurs de fixer leur position.

Mme Anne-Françoise Theunissen et M. Michel Lemaire retirent l'amendement n° 11.

#### Vote

L'amendement n° 20 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

te werk gaan : het werk zou moeten leiden tot het vaststellen van beginselen die men zou moeten onderschrijven.

De heer Michel Lemaire zegt dat hij vaststelt dat er een algemene bereidheid is om de werkzaamheden, na de goedkeuring van de aanbevelingen, voort te zetten. Hij komt terug op het betoog van mevrouw Isabelle Emmery en vindt dat men zich niet te veel mag verschuilen achter agenda's en termijnen : het Parlement stelt zijn eigen werkzaamheden vast.

Mevrouw Isabelle Emmery wijst hem erop dat ze heeft willen zeggen dat de regering moet kunnen reageren. Waartoe zouden de aanbevelingen immers dienen als men de regering niet de tijd zou gunnen iets te ondernemen ? Ze voegt eraan toe dat ze uiteraard niet gekant is tegen parlementaire initiatieven.

De heer Michel Lemaire vraagt zich toch af of dat wil zeggen dat men een jaar zal wachten, of zelfs langer, na de goedkeuring van het voorstel van aanbevelingen.

De heer Philippe Smits herinnert aan wat er soms gebeurd is in het kader van resoluties of aanbevelingen : in sommige gevallen was afgesproken dat er een parlementslid van de betrokken commissie elk jaar de regering uitleg zou vragen over de gevolgen die zij zou hebben gegeven aan een resolutie of een aanbeveling. Hij vindt het beter dat men de regering iets vraagt en dat men haar vraagt onmiddellijk aan de slag te gaan. Dat belet het Parlement echter niet op zijn domein zijn werkzaamheden voort te zetten.

De heer Serge de Patoul wijst op de heel lange weg die parlementaire initiatieven afleggen. Men moet soms jaren op een resultaat wachten. In dit geval is er duidelijke bereidheid bij elke fractie. De spreker vraagt dat de tekst zo vlug mogelijk wordt ingediend.

De heer Michel Lemaire herinnert aan de problemen die te maken hebben met politieke bereidheid en herhaalt dat hij een consensus wenst om de zaken snel en te samen te kunnen aanpakken.

Voorzitster Evelyne Huytebroeck vat de gedachtewisseling samen. Zij wijst de heer Michel Lemaire erop dat hij, volgens haar, vandaag weliswaar waarborgen gekregen heeft voor de voortzetting van de werkzaamheden na de goedkeuring van het voorstel maar geen waarborgen betreffende de te volgen weg of het tijdschema. Ze vraagt de indieners hun standpunt bekend te maken.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen en de heer Michel Lemaire trekken amendement nr. 11 in.

#### Stemming

Amendement nr. 20 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 9 aanwezige leden.

*Recommandation n° 5  
(réservée, ainsi que les amendements  
réservés n° 6 et n° 18)*

Mme Anne-Françoise Theunissen et M. Alain Daems retirent l'amendement n° 6, mais aussi l'amendement n° 7.

Mme Isabelle Emmery et M. Serge de Patoul retirent l'amendement n° 18.

Cet amendement n° 18 est remplacé par l'amendement n° 23.

M. Alain Daems présente l'amendement n° 23 comme issu de concertations entre les groupes qui l'ont signé, compte tenu des débats qui ont déjà eu lieu sur la Recommandation n° 5.

A la réflexion, il pense que cet amendement n'a pas tout à fait sa place dans la Recommandation n° 5 et qu'il devrait être légèrement modifié pour s'adresser directement au Gouvernement.

Par sous-amendement oral, au nom des auteurs, il propose de supprimer le mot « *mission* » (premier mot du texte de l'amendement) afin que le message s'adresse au Gouvernement et non plus à un service dénommé du Ministère. En outre, il suggère de placer ce texte à la fin des Recommandations.

Mme Isabelle Emmery propose d'intercaler cet amendement, qui devient donc une nouvelle Recommandation, entre la Recommandation n° 6 et la Recommandation n° 7.

### Votes

L'amendement n° 23, tel que sous-amendé oralement, est adopté à l'unanimité des 8 membres présents qui, par le même vote, décident de le placer entre la Recommandation n° 6 et la Recommandation n° 7 en une nouvelle Recommandation.

La Recommandation n° 5 (inchangée) est adoptée à l'unanimité des 8 membres présents.

*Amendement n° 8  
(visant à insérer une recommandation nouvelle entre la  
recommandation n° 5 et la recommandation n° 6)*

Mme Anne-Françoise Theunissen, se référant à des débats précédents de cette Commission sur ce thème, estime que cet amendement vise à se placer dans les déclarations du Ministre de l'Économie et de l'Emploi sur son projet de réforme de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> juillet 1993.

*Aanbeveling nr. 5  
(aangehouden, alsook de aangehouden  
amendementen nrs. 6 en 18)*

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen en de heer Alain Daems trekken amendement nr. 6 én amendement nr. 7 in.

Mevrouw Isabelle Emmery en de heer Serge de Patoul trekken amendement nr. 18 in.

Amendement nr. 18 wordt vervangen door amendement nr. 23.

De heer Alain Daems licht amendement nr. 23 toe. Het vloeit voort uit het overleg tussen de fracties die het hebben ondertekend, rekening houdend met de besprekingen over aanbeveling 5.

Al bij al vindt hij dat het amendement niet echt thuishoort in aanbeveling nr. 5 en dat het licht zou moeten worden gewijzigd teneinde het rechtstreeks aan de regering te richten.

Bij wege van een mondeling subamendement namens de indianers, stelt hij voor de woorden « *opdracht te geven* » (de eerste woorden van de tekst van het amendement) te laten wegvallen zodat de boodschap aan de regering wordt gericht en niet langer aan een bepaalde dienst van het ministerie. Voorts stelt hij voor om die tekst aan het einde van aanbevelingen te plaatsen.

Mevrouw Isabelle Emmery stelt voor om dit amendement, dat een nieuwe aanbeveling wordt, in te voegen tussen de aanbevelingen 6 en 7.

### Stemmingen

Amendement nr. 23, aldus mondeling gesubamendeerd, wordt aangenomen bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden die, met eenzelfde stemverhouding, beslissen het als een nieuwe aanbeveling in te voegen tussen de aanbevelingen 6 en 7.

Aanbeveling 5 (ongewijzigd) wordt aangenomen bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden.

*Amendement nr. 8  
(tot invoeging van een nieuwe aanbeveling  
tussen aanbevelingen nrs. 5 en 6)*

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen verwijst naar de vorige besprekingen van de commissie over dat punt en vindt dat het amendement aansluit bij de verklaringen van de minister van Economie en Tewerkstelling over zijn ontwerp tot hervorming van de ordonnantie van 1 juli 1993.

Mme Isabelle Emmery est d'avis que l'amendement pourrait enfreindre les règles européennes très strictes en matière d'octroi d'aides publiques.

Mme Anne-Françoise Theunissen réplique qu'il ne s'agit pas de conditionner, au sens strict, l'octroi d'aides, mais bien de demander d'ajouter une information dans le bilan social, à savoir, le nombre de résidents bruxellois.

M. Serge de Patoul estime que cet amendement est source de confusion. En outre, il ne visera que certaines sociétés. Il n'en voit pas donc pas la pertinence dans le cadre du débat des discriminations à l'embauche. Certes, cette obligation fournirait une information intéressante, mais fort partielle et donc de peu d'intérêt.

### Vote

L'amendement n° 8 est rejeté par 5 voix contre 3.

### *Recommandation n° 6*

Mme Anne-Françoise Theunissen estime, en présentant l'amendement n° 9, qu'il faut ajouter dans cette Recommandation un tiret qui fait référence expresse au travail fourni aujourd'hui par l'ORBEM.

M. Serge de Patoul est d'avis que cet amendement constitue une redondance avec la Recommandation n° 1.

Mme Anne-Françoise Theunissen réplique en disant que c'est peut-être l'ensemble de la Recommandation n° 6 qui devrait être fusionné avec la Recommandation n° 1.

M. Alain Daems ajoute que l'on a voulu distinguer les « nouvelles » actions, visées dans la Recommandation n° 1, et les actions « à intensifier », visées dans la Recommandation n° 6.

Mme Isabelle Emmery, rappelant la volonté d'aboutir à un texte suffisamment concis, est d'avis que les idées exprimées par les auteurs de cet amendement se retrouvent dans la Recommandation n° 1.

Mme Anne-Françoise Theunissen, pour autant que le Rapport mentionne expressément qu'il faut intensifier les actions de l'ORBEM, accepte de retirer l'amendement n° 9.

Mme Anne-Françoise Theunissen, présentant l'amendement n° 10, rappelle les débats précédents au sujet des actions positives, un principe déjà inscrit dans la loi. L'action positive est un principe inscrit dans la législation belge pour ce qui concerne l'égalité entre hommes et

Mevrouw Isabelle Emmery vindt dat het amendement in strijd zou kunnen zijn met de heel strenge Europese regels inzake toekenning van overheidssteun.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen antwoordt dat het er strikt genomen niet om gaat om de voorwaarden te bepalen voor de toekenning van steun, maar om te vragen dat er in de sociale balans gegevens worden toegevoegd, namelijk het aantal werknemers die in Brussel wonen.

De heer Serge de Patoul vindt dat dit amendement tot verwarring leidt. Het heeft bovendien slechts betrekking op bepaalde bedrijven. Hij vindt het bijgevolg niet relevant voor het debat over de discriminaties bij aanwerving. Deze verplichting zou inderdaad interessante, maar zeer onvolledige informatie opleveren die van weinig belang is.

### Stemming

Amendement nr. 8 wordt verworpen met 5 stemmen tegen 3.

### *Aanbeveling nr. 6*

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen dient amendement nr. 9 in. Tegelijk vindt ze dat er aan deze aanbeveling een streepje moet worden toegevoegd om uitdrukkelijk te verwijzen naar het werk dat de BGDA geleverd heeft.

De heer Serge de Patoul is van oordeel dat dit amendement een nodeloze herhaling van aanbeveling nr. 1 is.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen repliceert dat aanbeveling nr. 6 en aanbeveling nr. 1 misschien samen-gevoegd zouden moeten worden.

De heer Alain Daems voegt eraan toe dat men een onderscheid wenste te maken tussen de « nieuwe » acties die in aanbeveling nr. 1 worden bedoeld en de « uit te breiden » acties die in aanbeveling nr. 6 worden bedoeld.

Mevrouw Isabelle Emmery herinnert eraan dat de commissieleden een beknopte tekst wensen. Ze vindt dat de ideeën van de indieners van dit amendement reeds in aanbeveling nr. 1 worden weergegeven.

Voor zover uitdrukkelijk in het verslag vermeld wordt dat de acties van de BGDA moeten worden uitgebreid, is mevrouw Anne-Françoise Theunissen bereid amendement nr. 9 in te trekken.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen dient amendement nr. 10 in. Ze herinnert daarbij aan de vorige debatten over de positieve acties, een principe dat reeds in de wet is opgenomen. De positieve actie is een in de Belgische Grondwet ingeschreven principe dat betrekking heeft op de



femmes. Il a fait l'objet d'un arrêté royal qui en précise l'objet, les modalités, les conditions de réalisation et l'évaluation. Lorsque les interlocuteurs sociaux ont adopté le principe et les méthodes, il ne s'agissait pas de faire du sexisme pas plus qu'il ne s'agit de faire du racisme lorsque l'on propose aujourd'hui d'adopter le principe de l'action positive pour lutter contre les discriminations ethniques. L'action positive ne vise pas à sélectionner, distinguer, rendre particulier, mais bien à reconnaître une inégalité fondamentale qui discrimine un groupe de personnes plutôt qu'un autre. Elle permet donc de mettre en place des actions, limitées dans le temps, destinées à corriger les inégalités qui persistent sur le marché du travail et à l'intérieur des entreprises. L'action positive est un instrument qui a montré sa pertinence et son efficacité dans la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes. Il a été montré que de telles actions sont des instruments efficaces. Il convient d'y réfléchir et d'avancer sur ce terrain.

Cependant, précise la députée, compte tenu des travaux de la sous-commission et de la Commission, compte tenu des difficultés rencontrées pour arriver à un texte cohérent, concis et concret qui puisse faire bouger le Gouvernement, compte tenu de la volonté, déjà maintes fois exprimée, d'arriver à un consensus, vu aussi l'engagement des groupes démocratiques, lui aussi déjà plusieurs fois répété, de poursuivre les travaux, Mme Anne-Françoise Theunissen retire l'amendement n° 10, tout en espérant que ce minimum accepté par la commission soit le début d'un travail plus engagé pour la suite des travaux

#### Vote

La Recommandation n° 6 est adoptée à l'unanimité des 8 membres présents.

#### *Recommandation n° 7*

Cette Recommandation ne suscite aucun commentaire.

#### Vote

La Recommandation n° 7 est adoptée à l'unanimité des 8 membres présents.

#### *Recommandation n° 8*

Les amendements n° 13 et n° 16 sont retirés par leurs auteurs respectifs.

L'amendement n° 19, issu de concertations préalables, ne suscite plus aucun commentaire.

égalité entre hommes et femmes. Het is in een koninklijk besluit gegoten dat het doel, de toepassingsregels en de voorwaarden voor de realisatie en de evaluatie ervan nader toelicht. Toen de sociale gesprekspartners er het principe en de methodes van goedkeurden, was het niet de bedoeling om aan seksisme te doen. Zo is het vandaag evenmin de bedoeling om aan racisme te doen, wanneer voorgesteld wordt om zich te baseren op het principe van de positieve actie in de strijd tegen etnische discriminaties. De positieve actie dient niet om een bepaalde groep of persoon te selecteren, te onderscheiden of te individualiseren, maar wel om een fundamentele ongelijkheid tussen groepen of personen te erkennen. Ze maakt het dus mogelijk om in de tijd beperkte acties op touw te zetten die bestemd zijn om de ongelijkheden die op de arbeidsmarkt en in de bedrijven blijven bestaan weg te werken. De positieve actie is een instrument waarvan de deugdelijkheid is bebleken in de strijd voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Er is gebleken dat dergelijke acties efficiënt zijn. Men moet erover nadenken en er werk van maken.

Rekening houdend met de werkzaamheden van de subcommissie en van de commissie, met het probleem om een coherente, beknopte en concrete tekst op te stellen die de regering tot actie kan aanzetten, met de meermaals uitgedrukte wil om een consensus te bereiken en met de herhaaldelijk geformuleerde toezegging van de democratische fracties om de werkzaamheden voort te zetten, trekt mevrouw Anne-Françoise Theunissen amendement nr. 10 in en hoopt dat dit door de commissie aanvaarde minimum het begin is van een groter engagement bij de verdere werkzaamheden.

#### Stemming

Aanbeveling nr. 6 wordt bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden aangenomen.

#### *Aanbeveling nr. 7*

Deze aanbeveling behoeft geen commentaar.

#### Stemming

Aanbeveling nr. 7 wordt bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden aangenomen.

#### *Aanbeveling nr. 8*

De amendementen nrs. 13 en 16 worden ingetrokken door de respectieve indieners.

Amendement nr. 19, dat het resultaat is van voorafgaand overleg, behoeft geen commentaar.

M. Alain Daems, au sujet de l'amendement n° 22, explique qu'il a reformulé une idée déjà exprimée précédemment de manière verbale; il estime en outre plus opportun d'adresser cette recommandation aux autorités fédérales plutôt qu'aux autorités régionales.

### Votes

L'amendement n° 19 est adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

L'amendement n° 22 est adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

La Recommandation n° 8, telle qu'amendée, est adoptée à l'unanimité des 8 membres présents.

*Amendements n° 12, n° 17 et n° 21  
(visant à insérer une recommandation nouvelle  
après la recommandation n° 8)*

Les amendements n° 12 et n° 17 sont retirés par leurs auteurs respectifs.

M. Philippe Smits rappelle que l'amendement n° 21 est le pendant, la suite logique de l'amendement n° 20, et introduit donc une recommandation nouvelle répondant à un nouveau considérant.

Cet amendement ne suscite plus d'autres commentaires.

### Vote

L'amendement n° 21 est adopté à l'unanimité des 8 membres présents.

\*  
\* \*

### III.6. Vote sur l'ensemble

La proposition de Recommandations, telle qu'amendée, est adoptée à l'unanimité des 9 membres présents.

## IV. Lecture et approbation du rapport

Moyennant quelques corrections techniques, le rapport est approuvé à l'unanimité des 8 membres présents.

*Les Rapporteurs,*

*La Présidente,*

Anne-Françoise THEUNISSEN Evelyne HUYTEBROECK  
Sfia BOUARFA

In verband met amendement nr. 22 zegt de heer Alain Daems dat hij een reeds mondeling geformuleerde idee opnieuw geformuleerd heeft. Hij vindt het bovendien beter om deze aanbeveling aan de federale overheden in plaats van aan de gewestelijke overheden te richten.

### Stemmingen

Amendement nr. 19 wordt bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden aangenomen.

Amendement nr. 22 wordt bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden aangenomen.

De aldus geamendeerde aanbeveling nr. 8 wordt bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden aangenomen.

*De amendementen nr. 12, nr. 17 en nr. 21  
(tot invoeging van een nieuwe aanbeveling  
na aanbeveling nr. 8)*

De amendementen nr. 12 en nr. 17 worden ingetrokken door de respectieve indieners.

De heer Philippe Smits herinnert eraan dat amendement nr. 21 het logische vervolg is van amendement nr. 20 en dus een nieuwe aanbeveling invoegt die met een nieuwe considerans overeenkomt.

Dit amendement behoeft geen verdere commentaar.

### Stemming

Amendement nr. 21 wordt bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden aangenomen.

\*  
\* \*

### III.6. Stemming over het geheel

Het aldus geamendeerde voorstel van aanbevelingen wordt aangenomen bij eenparigheid van de 9 aanwezige leden.

## IV. Lezing en goedkeuring van het verslag

Mits enkele technische wijzigingen, wordt het verslag bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden goedgekeurd.

*De Rapporteurs,*

*De Voorzitter,*

Anne-Françoise THEUNISSEN Evelyne HUYTEBROECK  
Sfia BOUARFA

## V. Texte adopté par la Commission

PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE AU GOUVERNEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE ET RELATIVES AUX DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE DES PERSONNES D'ORIGINE ETRANGERE

Le Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale,

1. Conscient de la nécessité de lutter contre toute forme de discriminations entre personnes, quel que soit le domaine dans lequel elles s'exercent, et du danger que constituent ces discriminations pour la démocratie;
2. Considérant qu'il ne lui est pas possible d'aborder simultanément toutes les formes de discriminations entre personnes, même si les discriminations et les inégalités sociales en matière d'emploi, de logement, d'enseignement et de santé forment un tout difficilement dissociable;
3. Considérant la volonté politique, économique et sociale de lutter contre les discriminations dans l'ensemble des relations de travail entre employeurs et travailleurs et plus particulièrement encore, contre les discriminations à l'embauche;
4. Considérant que depuis la loi de 1981, un arsenal législatif et réglementaire contre la discrimination s'est créé en Belgique et qu'il devrait encore s'enrichir sur base des nouvelles directives européennes et de la récente décision du Conseil des ministres européens;
5. Considérant que, dans le choix des moyens d'action, il faut éviter les mesures basées sur une conception qui institue sur le plan civil une distinction légale entre les individus fondée sur leur origine;
6. Considérant que la discrimination dans l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère a été démontrée de manière scientifique par une étude inter-universitaire qui a notamment confirmé l'hypothèse selon laquelle, à qualifications égales, les candidatures de personnes belges de souche et de personnes d'origine étrangère, de nationalité belge ou non, sont parfois traitées de manière discriminatoire au cours des procédures d'embauche et de sélection, que ce soit de manière ouverte ou larvée ainsi que par des procédés directs ou indirects;
7. Considérant que l'étude inter-universitaire mentionnée ci-dessus souligne la diversité et la convergence des outils juridiques disponibles pour sanc-

## V. Tekst aangenomen door de commissie

VOORSTEL VAN AANBEVELINGEN VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE RAAD AAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING BETREFFENDE DE DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE OORSPRONG

De Brusselse Hoofdstedelijke Raad,

1. Bewust van de noodzaak om elke vorm van discriminatie tussen personen op onverschillig welk gebied te bestrijden en van het gevaar dat discriminatie inhoudt voor de democratie;
2. Overwegende dat hij niet alle vormen van discriminatie tussen personen tegelijk kan aanpakken, zelfs als discriminatie en sociale ongelijkheid op het vlak van de werkgelegenheid, de huisvesting, het onderwijs en de gezondheidszorg onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn;
3. Gezien de wil op politiek, economisch en sociaal vlak om te strijden tegen de discriminatie in alle arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers en met name tegen de discriminatie bij aanwerving;
4. Overwegende dat er in België sedert de wet van 1981 een wet- en regelgeving tegen discriminatie tot stand is gebracht die nog zou moeten worden uitgebreid op basis van de nieuwe Europese richtlijnen en van de recente beslissing van de Europese Raad van Ministers;
5. Overwegende dat men bij de keuze van de actiemiddelen moet vermijden dat er maatregelen worden genomen die stoelen op een opvatting die op burgerlijk vlak een wettelijk en op afkomst berustend onderscheid tussen individuen invoert;
6. Overwegende dat een interuniversitaire studie wetenschappelijk heeft aangetoond dat er bij aanwervingen wordt gediscrimineerd wegens de buitenlandse afkomst en dat die studie onder meer bevestigd heeft dat de sollicitaties van rasechte Belgen en van personen van buitenlandse oorsprong die al dan niet de Belgische nationaliteit hebben, die hetzelfde diploma hebben, soms op verschillende wijze worden behandeld in de loop van de aanwervings- of selectieprocedure, op een openlijke of verdoken manier en direct of indirect;
7. Overwegende dat de voornoemde interuniversitaire studie wijst op de verscheidenheid en de convergentie van het juridisch instrumentarium waarover men

tionner la discrimination à l'embauche, mais qu'elle démontre aussi les problèmes de mise en œuvre et de preuve;

8. Considérant que d'autres études et enquêtes situent les discriminations dans le domaine de l'emploi dans un cadre plus général, notamment quant à leur origine, à savoir les inégalités économiques, culturelles, sociales, lesquelles s'exercent en amont de la recherche d'emploi, notamment dans l'enseignement et la formation;
9. Considérant les informations et les témoignages recueillis lors des auditions qu'il a organisées sur ce thème, ainsi que les débats qui s'en sont suivis;
10. Considérant que les mesures législatives et réglementaires déjà prises et les actions de sensibilisation déjà entreprises s'avèrent encore insuffisantes en regard des discriminations qui sont toujours constatées aujourd'hui;
11. Considérant qu'il est essentiel que, d'une part, tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région, et d'autre part toutes les entreprises ou associations professionnelles ayant leur siège d'activité à Bruxelles deviennent les acteurs positifs du changement d'attitude prôné par les présentes recommandations;

Le Conseil de la Région de Bruxelles Capitale recommande au Gouvernement de la Région

1. Que de nouvelles actions soient menées
  - pour sensibiliser les interlocuteurs sociaux à la problématique des discriminations à l'embauche et à une adéquation correcte entre le travail à accomplir et le profil requis,
  - pour renforcer les actions menées à cet égard par l'ORBEM dans le cadre du Pacte Territorial pour l'Emploi, en partenariat avec le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, notamment en développant au sein de l'ORBEM une structure spécialisée d'accueil, d'aide et d'accompagnement pour les personnes victimes de discriminations à l'embauche,
  - pour associer davantage les interlocuteurs sociaux aux campagnes et actions de lutte contre les discriminations à l'embauche dans le cadre du Comité Bruxellois de Concertation Économique et Sociale;
2. Que les campagnes et les actions de sensibilisation soient amplifiées et portent également sur les droits

beschikt om discriminatie bij aanwerving te bestraffen, maar ook wijst op de problemen in verband met de toepassing ervan en de bewijsvoering;

8. Overwegende dat andere studies en onderzoeken de discriminatie op het vlak van de werkgelegenheid in een ruimer verband plaatsen, onder meer wat de oorsprong ervan betreft, te weten economische, culturele, sociale ongelijkheid, die al bestaat vóór de betrokken personen werk zoeken, namelijk in het onderwijs en de opleiding;
9. Gezien de inlichtingen en de getuigenissen die verzameld werden tijdens de hoorzittingen die de Raad over dit onderwerp heeft gehouden en de debatten die daarop volgden;
10. Overwegende dat er reeds wetgevende en regelgevende maatregelen zijn getroffen en dat de bewustmakingsacties die reeds op touw zijn gezet nog altijd onvoldoende blijken te zijn aangezien er heden nog altijd vormen van discriminatie worden vastgesteld;
11. Overwegende dat het van essentieel belang is dat enerzijds alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest, en anderzijds alle bedrijven of beroepsverenigingen waarvan de zetel in Brussel gevestigd is, actief bijdragen tot de mentaliteitswijziging die men met deze aanbevelingen wil bewerkstelligen;

Beveelt de Brusselse Hoofdstedelijke Raad de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aan dat

1. Er nieuwe acties worden gevoerd om
  - de sociale partners bewust te maken van de discriminaties bij de aanwerving en hen ertoe aan te zetten om de taakomschrijving en het vereiste profiel op elkaar af te stemmen,
  - de acties uit te breiden die de BGDA in dit verband in het kader van het Territoriaal Werkgelegenheidspakt voert in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, onder meer door in de BGDA een gespecialiseerde structuur op te zetten om de slachtoffers van discriminatie bij de aanwerving op te vangen, bij te staan en te begeleiden,
  - de sociale partners meer te betrekken bij de campagnes en de acties ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving in het kader van het Brussels Comité voor Economisch en Sociaal Overleg;
2. Die bewustmakingscampagnes en -acties worden uitgebreid en dat ze eveneens betrekking hebben op de

et obligations des travailleurs et des employeurs en la matière, ainsi que sur les modes de plainte;

3. Que ces actions et campagnes aient pour but concret d'atteindre une représentation de personnes d'origine étrangère dans l'emploi bruxellois, tant privé que public, qui soit proportionnelle à leur part dans la population active bruxelloise;
4. En ce qui concerne les communes de la Région, le Ministère de la Région, les institutions et organismes publics ou d'intérêt public régionaux ainsi que les organes, comités, associations et conseils divers dépendant de la Région ou des communes,
  - de supprimer ou faire supprimer toutes les mesures discriminatoires directes ou indirectes dans les réglementations internes et les pratiques d'embauche de ces entités,
  - d'obliger ces entités à élaborer une réglementation adéquate et à n'exiger, lors des recrutements, que des qualifications objectivement en rapport avec la réalité concrète des fonctions à pourvoir,
  - d'amener ces entités à développer des actions visant à donner des chances égales aux personnes d'origine étrangère;
5. Que les services de l'Inspection sociale ainsi que ceux de l'Inspection économique du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale reçoivent
  - mission de rechercher toute pratique de discrimination à l'embauche,
  - instruction de recevoir et de traiter avec attention et diligence les plaintes en cette matière,
  - instruction d'accroître la coopération avec les services fédéraux de l'Inspection du Travail, notamment en matière d'examen du bilan social;
6. D'intensifier,
  - d'une part, les politiques de discriminations positives dans les zones d'éducation prioritaires, tant dans l'encadrement social que dans la formation pédagogique,
  - et d'autre part, les dispositifs d'insertion socio-professionnelle dans les quartiers les plus fragilisés;
7. De réaliser des études quantitatives ou qualitatives qui permettent de mesurer périodiquement l'évolu-

rechten en de plichten van de werknemers en de werkgevers terzake en op de manieren waarop klacht kan worden ingediend;

3. Die acties en campagnes concreet tot doel zouden hebben dat het aantal personen van buitenlandse oorsprong, die zowel in particuliere bedrijven als in de overheidsdiensten in Brussel aan het werk zijn, in verhouding staat tot hun aandeel in de Brusselse actieve bevolking;
4. De gemeenten, het Ministerie, de overheidsinstellingen of de instellingen van openbaar nut van het Gewest, alsook de organen, de comités, de verenigingen en de diverse raden die onder het Gewest of de gemeenten ressorteren,
  - alle directe of indirecte discriminerende maatregelen in de interne reglementen en in de wervingsprocedures ongedaan maken of dat die maatregelen ongedaan gemaakt worden,
  - ertoe verplicht worden een adequaat reglement op te stellen en bij de aanwervingen alleen beroepsvereisten te stellen die objectief verband houden met concrete inhoud van de te verlenen betrekkingen,
  - er ten slotte toe aangezet worden acties op touw te zetten die de personen van buitenlandse oorsprong gelijke kansen bieden;
5. Aan de diensten van de Sociale Inspectie en van de Economische Inspectie van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
  - opdracht wordt gegeven om discriminerende praktijken bij de aanwerving op te sporen en,
  - instructies zouden worden gegeven om de klachten terzake snel en aandachtig te behandelen,
  - opdracht wordt gegeven om de samenwerking met de federale diensten van de Arbeidsinspectie te versterken, onder meer wat het onderzoek van de sociale balans betreft;
6.
  - enerzijds meer werk wordt gemaakt van het positieve-discriminatiebeleid in de « zones d'éducation prioritaire », zowel wat de sociale begeleiding als de pedagogische opleiding betreft,
  - en dat anderzijds, de maatregelen ter bevordering van de sociale integratie en de integratie in het arbeidsproces in de meest kwetsbare wijken worden uitgebreid;
7. Er kwantitatieve of kwalitatieve studies worden uitgevoerd waardoor regelmatig kan worden nagegaan

- tion de la discrimination à l'embauche et d'évaluer l'efficacité des mesures de lutte contre cette discrimination;
8. De prévoir un accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire française, la Vlaamse Gemeenschapscommissie et la Communauté française facilitant l'accès pour tous aux programmes et actions d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et d'insertion socioprofessionnelle ainsi qu'aux programmes et actions de perfectionnement, de formation et de reconversion au sein des entreprises;
  9. De demander aux autorités fédérales
    - qu'elles invitent les Parquets à faire preuve de fermeté en cette matière;
    - qu'elles développent et facilitent des procédures civiles en matière de discriminations dans l'accès à l'emploi;
    - qu'elles fassent l'inventaire des obstacles légaux, administratifs et financiers qui freinent l'accès à de nombreuses professions et qu'elles procèdent ensuite à l'évaluation de leur bien-fondé à l'heure actuelle;
  10. De mettre en œuvre tous les moyens de communication nécessaires et utiles afin que, d'une part, tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région et d'autre part, toutes les entreprises ou associations professionnelles ayant leur siège d'activité à Bruxelles adhèrent aux principes ici définis et deviennent les acteurs positifs du changement d'attitude prôné par les présentes recommandations.
- hoe de discriminatie bij aanwerving evolueert en of de maatregelen ter bestrijding van die discriminatie efficiënt zijn;
8. Een samenwerkingsovereenkomst wordt gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Commission communautaire française en de Communauté française om de toegang van iedereen tot programma's en acties inzake beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en socio-professionele inschakeling, alsook tot bijscholingsprogramma's en -acties, tot opleidings- en omscholingsacties in de bedrijven te bevorderen;
  9. De federale overheid gevraagd wordt
    - de parketten te verzoeken om op dit gebied vastberaden op te treden;
    - burgerlijke rechtspleging inzake discriminaties bij de toegang tot de arbeidsmarkt in te voeren en te vergemakkelijken;
    - een inventaris te maken van de wettelijke, administratieve en financiële hinderpalen die de toegang tot vele beroepen bemoeilijken en vervolgens na te gaan of ze vandaag nog verantwoord zijn;
  10. Alle noodzakelijke en nuttige communicatiemiddelen worden aangewend opdat enerzijds alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest en anderzijds alle bedrijven of beroepsverenigingen waarvan de zetel in Brussel gevestigd is, de voormelde beginselen huldigen en actief bijdragen tot de mentaliteitsverandering die men met deze aanbevelingen wil bewerkstelligen.

## VI. Amendements

N° 1 de Mme Isabelle EMMERY

*Considérant n° 3*

**Remplacer le considérant n° 3 (« la volonté politique ... ») par le texte suivant :**

3. *Considérant les initiatives en cours en matière de lutte contre les discriminations, en particulier le « plan de lutte contre le racisme et les autres formes de discrimination » adopté par le Gouvernement fédéral à l'initiative de la Ministre en charge de la politique de l'Égalité des Chances et la proposition de loi anti-discrimination déposée au Sénat par M. Mahoux et consorts, ainsi que les initiatives du Gouvernement régional en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche;*

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 2 de Mme Isabelle EMMERY

*Considérant n° 4*

**Remplacer le considérant n° 4 (« les nouvelles directives ... ») par le texte suivant :**

4. *Considérant que depuis la loi de 1981, dite loi Moureaux, un arsenal législatif et réglementaire contre la discrimination s'est constitué en Belgique et qu'il devrait encore s'enrichir sur base des nouvelles directives européennes et de la récente décision du Conseil des ministres européens;*

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 3 de Mme Isabelle EMMERY

*Considérant n° 9*

**Introduire, après le considérant n° 8, un considérant n° 9 nouveau libellé comme suit (le considérant n° 9 du texte étant maintenu et devenant le considérant n° 10) :**

9. *Considérant que, dans le choix des moyens d'action, il faut éviter les mesures basées sur une conception ethnique de l'organisation sociale, conception qui institue sur le plan civil une distinction légale entre les individus fondée sur leur origine;*

## VI. Amendementen

Nr. 1 van mevrouw Isabelle EMMERY

*Considerans nr. 3*

**Considerans nr. 3 (« gelet op de huidige algemene maatregelen ... ») te vervangen door :**

3. *Gelet op de lopende initiatieven ter bestrijding van discriminatie, in het bijzonder het « actieplan tegen alle vormen van discriminatie en versterking van de wetgeving tegen het racisme » dat de federale regering op initiatief van de minister belast met het gelijkheidsbeleid heeft aangenomen, het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie dat de heer Mahoux c.s. bij de Senaat heeft ingediend, en de initiatieven van de gewestregering ter bestrijding van discriminaties bij de aanwerving;*

VERANTWOORDING

Het amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

Nr. 2 van mevrouw Isabelle EMMERY

*Considerans nr. 4*

**Considerans nr. 4 (« de nieuwe Europese richtlijnen ...») te vervangen door :**

4. *Overwegende dat er in België sedert de wet van 1981, de zogeheten wet-Moureaux, een wet- en regelgeving tegen discriminatie tot stand is gebracht en dat die nog uitgebreid zou moeten worden op basis van de nieuwe Europese richtlijnen en van de recente beslissing van de Europese ministerraad;*

VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

Nr. 3 van mevrouw Isabelle EMMERY

*Considerans nr. 9*

**Na considerans nr. 8 een nieuwe considerans nr. 9 in te voegen, luidend : (considerans nr. 9 van de tekst blijft behouden en wordt considerans nr. 10) :**

9. *Overwegende dat men, bij de keuze van de actiemiddelen, moet vermijden dat maatregelen worden genomen die stoelen op een etnische opvatting van de maatschappelijke organisatie die op burgerlijk vlak een wetelijk en op afkomst berustend onderscheid invoert tussen individuen;*

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 4 de Mme Isabelle EMMERY

*Recommandation n° 3*

**Dans la recommandation n° 3, insérer les mots « et à tous les degrés de la hiérarchie » entre les mots « tant public que privé » et les mots « qui soit proportionnelle ».**

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 5 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Alain DAEMS

*Recommandation n° 5*

**Après la recommandation n° 4, insérer une nouvelle recommandation n° 5 libellée comme suit (la numérotation suivante étant adaptée en conséquence) :**

*5. De transposer sans tarder dans la législation bruxelloise les nouvelles directives européennes en la matière et de mettre en œuvre activement le programme d'action qui vient d'être adopté par le Conseil des Ministres européens;*

## JUSTIFICATION

Cette recommandation a été introduite en sous-commission et réservée.

N° 6 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Alain DAEMS

*Recommandation n° 5*

**1. Ajouter dans cette recommandation un tiret libellé comme suit :**

– *mission de réaliser des études ou de créer un outil statistique qui permettent, dans le strict respect de l'anonymat des personnes, de mesurer périodiquement l'évolution de la discrimination à l'embauche et d'évaluer l'efficacité des mesures de lutte contre cette discrimination et des plans d'actions positives;*

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

## VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

Nr. 4 van mevrouw Isabelle EMMERY

*Aanbeveling nr. 3*

**In aanbeveling nr. 3 de woorden « op alle hiërarchische niveaus » in te voegen tussen « zowel in particuliere bedrijven als in de overheidsdiensten in Brussel » en « aan het werk is ».**

## VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

Nr. 5 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Alain DAEMS

*Aanbeveling nr. 5*

**Na aanbeveling nr. 4 een nieuwe aanbeveling nr. 5 in te voegen, luidende (de daarop volgende aanbevelingen worden dienovereenkomstig vernummerd) :**

*5. De nieuwe Europese richtlijnen terzake onverwijld worden omgezet in de Brusselse wetgeving en dat het actieprogramma dat zopas door de Europese ministerraad is goedgekeurd, wordt uitgevoerd;*

## VERANTWOORDING

Deze aanbeveling is in de subcommissie ingediend en wordt in beraad gehouden.

Nr. 6 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Alain DAEMS

*Aanbeveling nr. 5*

**1. Aan deze aanbeveling een streepje toe te voegen, luidende :**

– *opdracht wordt gegeven om studies uit te voeren of statistieken op te maken waardoor, met strikte eerbiediging van de anonimiteit, regelmatig kan worden nagegaan hoe de discriminatie bij de aanwerving evolueert en hoe doeltreffend de maatregelen ter bestrijding van deze discriminatie en de positieve actieplannen zijn;*

## VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.



**2. Insérer les mots « et le service Etudes et statistiques » entre les mots « l'Inspection Economique » et les mots « du Ministère de la Région ».**

## JUSTIFICATION

L'ajout de ce service se justifie par la mission d'études ou la création d'un outil statistique visées ci-dessus.

N° 7 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Alain DAEMS

*Recommandation n° 5*

**Ajouter dans cette recommandation un tiret libellé comme suit :**

- *mission de dresser un tableau des obstacles légaux, administratifs et financiers qui freinent l'accès des étrangers à de nombreuses professions et de procéder à l'évaluation de leur bien-fondé au regard du risque de légitimation de la discrimination entre étrangers et belges;*

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 8 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Alain DAEMS

*Recommandation n° 6*

**Entre la recommandation n° 5 et la recommandation n° 6, insérer une recommandation n° 6 nouvelle, libellée comme suit (la numérotation suivante étant adaptée en conséquence) :**

6. *De conditionner l'octroi d'aides à l'expansion économique à la réalisation par les entreprises du bilan social, qui devra notamment inclure la part des résidents bruxellois dans la main d'œuvre employée;*

## JUSTIFICATION

Suite aux déclarations du Ministre de l'Economie en Commission des Affaires économiques, lors de l'examen du rapport annuel sur l'application de l'ordonnance du 1er juillet 1993 concernant la promotion de l'expansion économique dans la Région de Bruxelles-Capitale, déclarations selon lesquelles il est prévu de réformer l'ordonnance en question, il y aurait lieu d'introduire une condition d'éligibilité aux aides économiques liée à la production du bilan social (obligatoire en vertu de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan plu-

**2. De woorden « en aan de dienst Studies en Statistieken » in te voegen tussen de woorden « de Economische Inspectie » en de woorden « van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ».**

## VERANTWOORDING

Deze dienst moet toegevoegd worden omdat er studies uitgevoerd moeten worden of omdat men over statistieken moet kunnen beschikken.

Nr. 7 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Alain DAEMS

*Aanbeveling nr. 5*

**In deze aanbeveling een streepje toe te voegen, luidende :**

- *opdracht wordt gegeven om een overzicht op te geven van de wettelijke, administratieve en financiële hindernissen die de toegang van buitenlanders tot vele beroepen bemoeilijken, en na te gaan of ze verantwoord zijn gelet op het risico dat de discriminatie tussen buitenlanders en Belgen gerechtvaardigd wordt;*

## VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

Nr. 8 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Alain DAEMS

*Aanbeveling nr. 6*

**Tussen aanbeveling nr. 5 en aanbeveling nr. 6 een nieuwe aanbeveling nr. 6 in te voegen, luidende (de daarop volgende aanbevelingen worden dienovereenkomstig vernummerd) :**

6. *Voor de toekenning van steun voor de economische expansie als voorwaarde te stellen dat de bedrijven een sociale balans opmaken waarin onder meer het aandeel van de Brusselse inwoners in het aantal personeelsleden moet worden vermeld;*

## VERANTWOORDING

De minister van Economische Zaken heeft in de Commissie voor de Economische Zaken in het kader van de bespreking van het jaarverslag over de toepassing van de ordonnantie van 1 juli 1993 betreffende de bevordering van de economische expansie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verklaard dat er een hervorming van de ordonnantie in kwestie op stapel staat. Daarin zou als voorwaarde voor het verkrijgen van economische steun moeten worden gesteld dat er slechts subsidies toegekend mogen worden aan bedrijven die een sociale balans opstellen (verplicht

riannuel pour l'emploi et de l'Arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social), bilan social dans lequel devrait être ajouté la situation du personnel du point de vue de la région du domicile.

N° 9 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Alain DAEMS

*Recommandation n° 6*

**Dans cette recommandation :**

**1. Ajouter un tiret libellé comme suit :**

- *les actions menées par l'ORBEM en partenariat avec le Centre pour l'Égalité des chances;*

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

**2. Ajouter les mots « et de renforcer » après les mots « d'intensifier » et supprimer les mots « d'une part » et les mots « et d'autre part ».**

JUSTIFICATION

Amendement technique lié au point 1 ci-dessus.

N° 10 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Alain DAEMS

*Recommandation n° 6*

**1. Dans cette recommandation, ajouter un tiret libellé comme suit :**

- *la mise en œuvre d'actions positives spécifiques faisant intervenir de façon active et concertée tous les acteurs des pouvoirs publics et privés de la Région, qu'elles concernent les méthodes de recrutement, l'augmentation de l'offre de formation interne dans l'entreprise ou encore les conditions d'égalité face à la carrière professionnelle;*

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

**2. Pour autant que le point 2 de l'amendement n° 9 n'ait pas été adopté, ajouter les mots « et de renfor-**

bij de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid en bij het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans). In die sociale balans zou ook vermeld moeten worden in welk Gewest de woonplaats van de personeelsleden gelegen is.

Nr. 9 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Alain DAEMS

*Aanbeveling nr. 6*

**In deze aanbeveling :**

**1. Een zinsnede toe te voegen, luidende :**

- *en dat de acties die de BGDA voert in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen worden uitgebreid;*

VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

**2. In de Franse tekst de woorden « et de renforcer » in te voegen na de woorden « d'intensifier » en, in de nederlandse tekst, de woorden « enerzijds » en « anderzijds » te doen vervallen.**

VERANTWOORDING

Dit is een technisch amendement dat verband houdt met het voornoemde punt 1.

Nr. 10 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Alain DAEMS

*Aanbeveling nr. 6*

**1. In deze aanbeveling een zinsnede toe te voegen, luidende :**

- *en dat er specifieke positieve acties op touw worden gezet waaraan alle actoren van de overheids- en de privé-sector van het Gewest actief en in overleg meewerken, in verband met de wervingsmethoden, de verhoging van het interne opleidingsaanbod in de bedrijven of de gelijke kansen in de beroepsloopbaan;*

VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

**2. Voor het geval dat punt 2 van amendement nr. 9 niet aangenomen wordt, in de Franse tekst de woorden**

cer » après les mots « d'intensifier » et supprimer les mots « d'une part » et les mots « et d'autre part ».

## JUSTIFICATION

Amendement technique lié au point 1 ci-dessus.

N° 11 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Michel LEMAIRE

*Considérant n° 10*

**Ajouter un considérant n° 10 nouveau rédigé comme suit :**

10. *Considérant qu'une Charte, établie à l'initiative du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale et consistant en un engagement à lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche, sera transmise, d'une part, pour ratification à tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région et d'autre part, pour adhésion à toutes les entreprises ou associations professionnelles ayant leur siège d'activité à Bruxelles.*

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 12 de Mme Anne-Françoise THEUNISSEN et M. Michel LEMAIRE

*Recommandation n° 9*

**Ajouter une recommandation n° 9 nouvelle, rédigée comme suit :**

9. *De soumettre la Charte qui sera établie à l'initiative du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale,*
- *pour ratification à tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région;*
  - *pour adhésion à toutes les entreprises ou associations professionnelles ayant leur siège d'activité à Bruxelles;*

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

« et de renforcer » toe te voegen na de woorden « d'intensifier » en, in de Nederlandse tekst, de woorden « enerzijds » en « anderzijds » te doen vervallen.

## VERANTWOORDING

Dit is een technisch amendement dat verband houdt met het voornoemde punt 1.

Nr. 11 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Michel LEMAIRE

*Considerans nr. 10*

**Een nieuwe considerans nr. 10 toe te voegen, luidende :**

10. *Overwegende dat een Handvest dat op initiatief van de Brusselse Hoofdstedelijk Raad zal worden opgesteld en dat een verbintenis inhoudt om elke vorm van discriminatie bij de aanwerving te bestrijden, enerzijds zal worden voorgelegd aan alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest, opdat ze het zouden bekrachtigen, en anderzijds zal worden overgezonden aan alle bedrijven en beroepsverenigingen die hun bedrijfszetel in Brussel hebben, opdat ze ermee zouden instemmen.*

## VERANTWOORDING

Het amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

Nr. 12 van mevrouw Anne-Françoise THEUNISSEN en de heer Michel LEMAIRE

*Aanbeveling nr. 9*

**Een nieuwe aanbeveling nr. 9 toe te voegen, luidende :**

9. *het Handvest dat op initiatief van de Brusselse Hoofdstedelijk Raad zal worden opgesteld*
- *zal worden voorgelegd aan alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest, opdat ze het zouden bekrachtigen;*
  - *zal worden overgezonden aan alle bedrijven en beroepsverenigingen die hun bedrijfszetel in Brussel hebben, opdat ze ermee zouden instemmen;*

## VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

N° 13 de Mme Isabelle EMMERY

*Recommandation n° 8*

**Remplacer cette recommandation (« De demander ... ») par le nouveau texte qui suit :**

8. *De demander aux autorités fédérales :*

- *d'inviter les Parquets à faire preuve de fermeté en cette matière;*
- *de mettre en œuvre la nouvelle législation tendant à lutter contre les discriminations, qui prévoit que lorsque la victime de la discrimination ou celui qui la représente invoque devant la juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.*

JUSTIFICATION

Cet amendement se base sur la proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination déposée par M. Mahoux et consorts telle qu'amendée par le Gouvernement fédéral ainsi que sur les deux directives européennes qui autorisent les Etats membres à prévoir un tel glissement de la charge de la preuve.

N° 14 de Mmes Françoise SCHEPMANS et Isabelle GELAS

*Considérant n° 3*

**Dans ce considérant, remplacer les termes « contre les discriminations à l'embauche » par les termes « contre les discriminations à l'accès à l'emploi, étant entendu que cette notion recouvre l'ensemble des relations de travail entre employeurs et travailleurs, c'est-à-dire tant au moment de l'embauche que de l'exécution du contrat de travail ».**

JUSTIFICATION

L'objectif de cet amendement est de veiller à ne pas limiter les mesures anti-discriminatoires au seul moment de l'embauche, et à ce qu'elles s'appliquent à l'ensemble des relations de travail, donc également à la promotion, au licenciement, etc.

N° 15 de Mmes Françoise SCHEPMANS et Isabelle GELAS

*Recommandation n° 4*

**Dans cette recommandation, remplacer le premier alinéa (« En ce qui concerne ... ou des communes ») par l'alinéa suivant :**

Nr. 13 van mevrouw Isabelle EMMERY

*Aanbeveling nr. 8*

**Deze aanbeveling (« de federale overheid gevraagd wordt ... ») te vervangen door de volgende nieuwe tekst :**

8. *De federale overheid gevraagd wordt :*

- *de parketten te verzoeken om op dit gebied vastberaden op te treden;*
- *uitvoering te geven aan de nieuwe wetgeving ter bestrijding van discriminaties die voorschrijft dat wanneer het slachtoffer van een discriminatie of diens vertegenwoordiger voor de bevoegde rechtbank feiten aanvoert, zoals statistische gegevens of situatietests, die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie.*

VERANTWOORDING

Dit amendement is gebaseerd op het door de heer Mahoux c.s ingediende wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie dat door de federale regering geamendeerd is, en op de twee Europese richtlijnen die de Lidstaten toestaan om de bewijslast in die zin om te keren.

Nr. 14 van mevrouw Françoise SCHEPMANS en mevrouw Isabelle GELAS

*Considerans nr. 3*

**In deze considerans de woorden « van discriminatie bij aanwerving » te vervangen door « van discriminatie bij de toegang tot de betrekkingen, met dien verstande dat dit begrip alle arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers omvat, zowel bij de aanwerving als tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ».**

VERANTWOORDING

Met dit amendement wil men ervoor zorgen dat de maatregelen ter bestrijding van discriminatie niet alleen van toepassing zijn op het moment van de aanwerving, maar dat ze ook gelden ten aanzien van voor alle arbeidsverhoudingen, dus ook voor bevordering, ontslag, enz.

Nr. 15 van mevrouw Françoise SCHEPMANS en mevrouw Isabelle GELAS

*Aanbeveling nr. 4*

**In deze aanbeveling de eerste alinea (« alle discriminerende maatregelen worden geschrapt ») te vervangen door :**

« Qu'une attention particulière soit apportée à la lutte contre la discrimination à l'accès à l'emploi au sein des pouvoirs publics, et notamment les communes de la Région, le Ministère de la Région, les institutions et organismes publics ou d'intérêt public régionaux, ainsi que les organes, comités, associations et conseils divers dépendant de la Région ou des communes afin » :

## JUSTIFICATION

L'objectif de cet amendement est d'attirer l'attention sur le fait que les pouvoirs publics doivent constituer un exemple et jouer un rôle moteur dans la lutte contre la discrimination à l'accès à l'emploi. Nous savons qu'actuellement les pouvoirs publics ne jouent pas ce rôle puisque ceux-ci démontrent un taux d'emploi de travailleurs étrangers ou d'origine étrangère moins important que celui du secteur privé.

N° 16 de Mmes Françoise SCHEPMANS et Isabelle GELAS

*Recommandation n° 8*

**Remplacer cette recommandation par la recommandation suivante :**

8. *De demander aux autorités fédérales de veiller à mettre en œuvre les législations existantes, et notamment la loi du 30 juillet 1981, en invitant les Parquets à faire preuve de fermeté en cette matière.*

## JUSTIFICATION

S'il est évident que des mesures nouvelles doivent être envisagées dans la lutte contre la discrimination à l'accès à l'emploi, il est nécessaire de rendre efficaces les instruments existants.

N° 17 de Mmes Françoise SCHEPMANS et Isabelle GELAS

*Recommandation n° 9 (nouvelle)*

**Ajouter une nouvelle recommandation n° 9 après la recommandation n° 8 et rédigée comme suit :**

« De demander aux autorités fédérales de développer des procédures civiles en matière de discrimination à l'accès à l'emploi ».

## JUSTIFICATION

Souvent, les procédures pénales effraient les personnes intéressées ou ne sont pas adaptées à une situation de droit du travail puisqu'elles sont postérieures à l'infraction. Elles constituent dès lors un frein à l'efficacité des mesures envisagées. Il serait donc utile de créer des mesures civiles

« Bijzondere aandacht wordt besteed aan de bestrijding van discriminatie bij de toegang tot de overheidsbetrekkingen en onder meer in de gemeenten van het Gewest, in het Ministerie van het Gewest, in de overheidsinstellingen en de instellingen van openbaar nut van het Gewest, als ook in de organen, de comités, de verenigingen en de diverse raden die onder het Gewest of de gemeenten ressorteren » :

## VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe de aandacht te vestigen op het feit dat de overheid een voorbeeldfunctie heeft en de stuwende kracht moet zijn in de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot de betrekkingen. Wij weten dat de overheid thans deze rol niet speelt, aangezien ze minder buitenlanders of werknemers van buitenlandse oorsprong in dienst heeft dan de privé-sector.

Nr. 16 van mevrouw Françoise SCHEPMANS en mevrouw Isabelle GELAS

*Aanbeveling nr. 8*

**Deze aanbeveling te vervangen door :**

8. *De federale overheid gevraagd wordt om erop toe te zien dat de bestaande wetten, inzonderheid de wet van 30 juli 1981, uitgevoerd worden en om de parketten te verzoeken om op dit gebied vastberaden op te treden.*

## VERANTWOORDING

Het ligt weliswaar voor de hand dat er nieuwe maatregelen ter bestrijding van discriminatie bij de toegang tot de betrekkingen overwogen moeten worden, maar de bestaande middelen moeten doeltreffend aangewend kunnen worden.

Nr. 17 van mevrouw Françoise SCHEPMANS en mevrouw Isabelle GELAS

*Aanbeveling nr. 9 (nieuw)*

**Na aanbeveling nr. 8 een nieuwe aanbeveling nr. 9 toe te voegen, luidende :**

« De federale overheid gevraagd wordt burgerlijke rechtsvorderingen inzake discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk te maken ».

## VERANTWOORDING

De slachtoffers worden vaak afgeschrikt door strafrechtelijke vorderingen, die niet aangepast zijn aan een aangelegenheid inzake arbeidsrecht, aangezien ze na de overtreding worden ingesteld. Bijgevolg verminderen ze de doeltreffendheid van de overwogen maatregelen. Men zou

adaptées aux situations du monde de l'emploi (exemple : action en cessation, astreintes, annulation d'un contrat, ...).

N° 18 de Mmes Isabelle EMMERY, Françoise SCHEPMANS et M. Serge de PATOUL

*Recommandation n° 6 (nouvelle)*

**Après la recommandation n° 5, insérer une recommandation n° 6 nouvelle libellée comme suit (la numérotation suivante étant adaptée en conséquence) :**

*6. De réaliser des études quantitatives et qualitatives qui permettent d'évaluer périodiquement l'évolution de la discrimination à l'embauche.*

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à renforcer les moyens de contrôle de l'efficacité des politiques ayant pour objet la lutte contre la discrimination, en procédant à une évaluation périodique.

N° 19 de M. Serge de PATOUL, Mmes Françoise SCHEPMANS et Isabelle EMMERY

*Recommandation n° 8*

**Remplacer cette recommandation par la recommandation suivante :**

*8. De demander aux autorités fédérales*

- qu'elles invitent les Parquets à faire preuve de fermeté en cette matière,*
- et qu'elles développent et facilitent des procédures civiles en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi.*

JUSTIFICATION

Il est important que les législations existantes, telle que la loi du 30 juillet 1981, soient appliquées. Il faut cependant noter que la législation actuelle est essentiellement pénale. Le volet pénal, s'il est important, n'est cependant pas toujours adapté aux situations de droit du travail et constitue de ce fait un frein à l'efficacité des mesures envisagées. Il est donc utile de créer des mesures civiles.

N° 20 de M. Philippe SMITS

*Considérant n° 10*

**Ajouter un considérant n° 10 nouveau libellé comme suit :**

dus burgerlijke maatregelen moeten nemen die toegesneden zijn op de arbeidssituaties (bijvoorbeeld : vordering tot staking, dwangsommen, vernietiging van een overeenkomst, ...).

Nr. 18 van mevrouw Isabelle EMMERY, mevrouw Françoise SCHEPMANS en de heer Serge de PATOUL

*Aanbeveling nr. 6 (nieuw)*

**Na aanbeveling nr. 5 een nieuwe aanbeveling nr. 6 in te voegen, luidende (de nummering wordt dienovereenkomstig aangepast) :**

*6. Er kwantitatieve en kwalitatieve studies worden uitgevoerd waarmee de evolutie van de discriminatie bij de aanwerving periodiek geëvalueerd kan worden.*

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe de middelen voor de controle op de doeltreffendheid van het beleid ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving uit te breiden met een periodieke evaluatie.

Nr. 19 van de heer Serge de PATOUL, mevrouw Françoise SCHEPMANS en mevrouw Isabelle EMMERY

*Aanbeveling nr. 8*

**Deze aanbeveling te vervangen door :**

*8. De federale overheid te vragen*

- de Parketten te verzoeken om op dit gebied vastberaden op te treden,*
- burgerlijke rechtspleging inzake discriminatie bij de toegang tot de betrekkingen in te voeren en te vergemakkelijken*

VERANTWOORDING

Het is belangrijk dat de bestaande wetten, zoals de wet van 30 juli 1981, worden toegepast. Er zij echter op gewezen dat er thans hoofdzakelijk strafwetgeving bestaat, die echter niet altijd aangepast is aan de arbeidssituaties en daardoor de voorgenomen maatregelen minder doeltreffend maakt. Er dienen bijgevolg burgerlijke maatregelen te worden ingevoerd.

Nr. 20 van de heer Philippe SMITS

*Considerans nr. 10*

**Een nieuwe considerans nr. 10 toe te voegen, luidende :**

10. *Considérant qu'il est essentiel que, d'une part, tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région, et d'autre part toutes les entreprises ou associations professionnelles ayant leur siège d'activité à Bruxelles deviennent les acteurs positifs du changement d'attitude prôné par les présentes recommandations;*

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance. Cet amendement est complété, en ce qui concerne les recommandations, par l'amendement n° 21.

N° 21 de M. Philippe SMITS

*Recommandation n° 9*

**Ajouter une recommandation n° 9 nouvelle, libellée comme suit :**

9. *De mettre en œuvre tous les moyens de communication nécessaires et utiles afin que, d'une part, tous les pouvoirs publics et associations ayant un lien avec la Région et d'autre part, toutes les entreprises ou associations professionnelles ayant leur siège d'activité à Bruxelles adhèrent aux principes ici définis et deviennent les acteurs positifs du changement d'attitude prôné par les présentes recommandations.*

## JUSTIFICATION

Sera donnée en séance. Cet amendement est lié à l'amendement n° 20.

N° 22 de M. Alain DAEMS

(remplace l'amendement n° 7, retiré par ses auteurs)

*Recommandation n° 8*

**Ajouter dans cette recommandation un second tiret libellé comme suit (la phrase « qu'elles invitent les Parquets à faire preuve de fermeté en cette matière » devenant un premier tiret) :**

– *qu'elles fassent l'inventaire des obstacles légaux, administratifs et financiers qui freinent l'accès à de nombreuses professions et qu'elles procèdent ensuite à l'évaluation de leur bien-fondé à l'heure actuelle.*

## JUSTIFICATION

Une récente étude française montre que les obstacles à certaines professions sont très nombreux et qu'ils ont pour effet, même s'ils ne concernent que les étrangers, de légitimer les discriminations dont sont victimes les personnes d'origine étrangère en matière d'emploi. Il y aurait donc lieu de vérifier si ces obstacles divers, établis il y a parfois fort longtemps,

10. *Overwegende dat het van essentieel belang is dat enerzijds alle overheden en verenigingen die een band hebben met het Gewest en anderzijds alle bedrijven of beroepsverenigingen waarvan de zetel in Brussel is gevestigd, actief bijdragen tot de mentaliteitswijziging die men met deze aanbevelingen wil bewerkstelligen;*

## VERANTWOORDING

Dit amendement zal tijdens de vergadering verantwoord worden. Wat de aanbevelingen betreft, wordt dit amendement aangevuld met amendement nr. 21.

Nr. 21 van de heer Philippe SMITS

*Aanbeveling nr. 9*

**Een nieuwe aanbeveling nr. 9 toe te voegen, luidende :**

9. *alle noodzakelijk en nuttige communicatiemiddelen worden aangewend opdat enerzijds alle overheden en verenigingen die een band met het Gewest hebben en anderzijds alle bedrijven of beroepsverenigingen waarvan de zetel in Brussel is gevestigd, de voornoemde beginselen huldigen en actief bijdragen tot de mentaliteitswijziging die men met deze aanbevelingen wil bewerkstelligen.*

## VERANTWOORDING

Dit amendement is gekoppeld aan amendement nr. 20 en zal tijdens de vergadering verantwoord worden.

Nr. 22 van de heer Alain DAEMS

(vervangt amendement nr. 7, ingetrokken door de indieners)

*Aanbeveling nr. 8*

**In deze aanbeveling een tweede streepje toe te voegen luidend (de zin « de parketten te verzoeken om op dit gebied vastberaden op te treden » wordt het eerste streepje) :**

– *de inventaris te maken van de wettelijke, administratieve en financiële hinderpalen die de toegang tot vele beroepen bemoeilijken, en vervolgens na te gaan of ze vandaag nog verantwoord zijn.*

## VERANTWOORDING

Uit een recente Franse studie blijkt dat de toegang tot bepaalde beroepen bemoeilijkt wordt door heel wat hinderpalen. Ook al gelden die enkel voor de buitenlanders, toch leiden die ertoe dat de discriminaties bij de aanwerving van personen van buitenlandse oorsprong gerechtvaardigd worden. Men moet dus nagaan of deze verschillende hinderpalen, die

gardent toute leur pertinence. Pour ce faire, il y a lieu d'en dresser l'inventaire, la situation en Belgique n'étant pas connue.

N° 23 de M. Alain DAEMS, Mme Isabelle EMMERY, M. Serge de PATOUL et Mme Françoise SCHEPMANS

*Recommandation n° 5*

**Ajouter dans cette recommandation un tiret libellé comme suit :**

- *Mission de réaliser des études quantitatives ou qualitatives qui permettent de mesurer périodiquement l'évolution de la discrimination à l'embauche et d'évaluer l'efficacité des mesures de lutte contre cette discrimination.*

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

soms reeds lang bestaan, nog gerechtvaardigd zijn. Daarom moet een inventaris gemaakt worden, want de situatie in België is niet bekend.

Nr. 23 van de heer Alain DAEMS, mevrouw Isabelle EMMERY, de heer Serge de PATOUL en mevrouw Françoise SCHEPMANS)

*Aanbeveling nr. 5*

**In deze aanbeveling een streepje toe te voegen, luidend :**

- *Opdracht wordt gegeven om kwantitatieve of kwalitatieve studies uit te voeren waardoor regelmatig kan worden nagegaan hoe de discriminatie bij aanwerving evolueert en hoe doeltreffend de maatregelen ter bestrijding van die discriminatie zijn.*

VERANTWOORDING

Zal tijdens de vergadering worden gegeven.



## VII. Annexes

### VII.1. Compte-rendu de l'interpellation de Mme Julie de Grootte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## VII. Bijlagen

### VII.1. Verslag van de interpellatie van mevrouw Julie de Grootte

Mevrouw Julie de Grootte. – Volgens een studie van het IAB die in België werd verricht inzake de discriminatie van werkzoekende migrantenjongeren, die begin maart in de pers werd belicht, bestaat er in België een grote discriminatie van werkzoekenden. Volgens de studie is sprake van 34 % discriminatie in Brussel, tegenover 27 % in Wallonië en 39 % in Vlaanderen. Vlaanderen heeft besloten om te reageren en heeft onlangs het « Vesoakkoord » uitgewerkt, wat de aanzet vormt voor een pragmatische aanpak van het probleem dankzij de indienstneming van « bemiddelaars » in 7 van de 12 Vlaamse DAB's, met als taak de ondernemingen ervan te overtuigen dat ze baat erbij hebben om personeel van verschillende nationaliteiten in dienst te nemen.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is volgens het rapport sprake van een daadwerkelijke discriminatie zowel voor bepaalde functies als in sectoren zoals de horeca, de handel en de non-profitsector. De discriminatie komt op verschillende manieren tot uiting, zoals in de meeste gevallen een wijziging van de procedure en een valse aangifte.

Kunt u die alarmerende cijfers bevestigen ? Hebt u andere parameters vastgesteld om na te gaan in hoeverre sprake is van discriminatie van werkzoekenden ?

In de studie van het IAB wordt als criterium voor de vaststelling van discriminatie de « ethnische » oorsprong van het individu gehanteerd. Op Europees niveau wordt die term in artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam in ruimere zin gebruikt (het geslacht, het ras of de ethnische oorsprong, de religie of de geloofsovertuiging, een handicap, de leeftijd of de seksuele geaardheid).

Nog afgezien van deze twee definities van discriminatie zou men ook kunnen wijzen op het bijzonder nijpende Brusselse probleem van de betrekkingen die door niet-Brusselaars worden bekleed. Als het gaat om twee even bekwame werknemers, van wie de ene een Brusselse allochtone werknemer is en de andere een Belgische werknemer die buiten Brussel woont, dan zal de betrekking vaak naar laatstgenoemde gaan. Dat is niet alleen onaanvaardbaar, maar ook erg nadelig voor het Gewest. Onze ondernemingen moeten dichter aansluiten bij de samenstelling van de samenleving. Bedrijven die daarentegen bewust geen discriminatie toepassen, hebben daarvan vaak voordeel ondervonden. Er is het voorbeeld van een bedrijf dat accu's recycleert en baat heeft gevonden bij de indienstneming van multicultureel personeel door aan de Marokkaanse en Turkse werknemers toe te staan dat ze langer vakantie namen dan de drie weken waarin het bedrijf gesloten is, in ruil voor een vakantieperiode voor de Belgische werknemers tijdens de eindejaarsperiode.

Welke definitie van niet-discriminatie hebt u gebruikt, vermits dit toch één van uw politieke doelstellingen is, volgens uw verklaring naar aanleiding van het begrotingsdebat en als antwoord op een interpellatie die ik vroeger reeds tot u heb gericht ?

Mijn derde reeks vragen heeft betrekking op de vormen van discriminatie en op de oplossingen in dat verband. Discriminatie gebeurt in de eerste plaats bij de indienstneming. In veel gevallen is deelneming aan het economisch proces een voorwaarde voor sociale integratie.

Discriminatie van werkzoekenden treedt op in verschillende stadia: opleiding, indienstneming, selectie, alsook de arbeidsomstandigheden, inclusief de loonvoorwaarden en de promotiekansen.

Volgens « Kiss », de VDAB-computer waar de ondernemingen de CV's kunnen raadplegen, wordt amper 3 % van de CV's van werknemers met een buitenlands klinkende naam geraadpleegd. Het zou interessant zijn als u ons kon zeggen of er een gelijkaardige toestand bestaat bij de BGDA.

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

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

- la mise en place par l'Orbem d'un service de guidance socio-professionnelle créant une cellule « jeunes d'origine étrangère ». Cette cellule est chargée de l'accueil, de la guidance et de la mise à l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans issus de l'immigration. Quels sont les résultats obtenus par cette cellule ?
- deuxième indication que vous nous avez donnée : la procédure en vigueur à l'Orbem où, selon vos propres mots, des instructions très précises consistent à « refuser de prendre en considération tout critère de sélection à caractère discriminatoire ». On en espérait pas moins... Je vous signale qu'au niveau européen, cette déclaration d'intention est affinée en prenant en compte le concept d'« exigence professionnelle essentielle ». Ce terme doit être interprété au sens strict. Lorsque nous aurons l'occasion de discuter des déclarations d'intention de l'Orbem, j'espère que vous aurez intégré ces réflexions;
- troisième piste d'action : dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi, une série de séminaires ont été organisés. Lors du séminaire d'octobre dernier qui portait sur le thème « le management de la diversité », vous avez déclaré – et je vous cite qu'« un nombre croissant d'entrepreneurs doit réaliser que la diversité ethnique et culturelle peut engendrer de nouvelles opportunités en termes de management et de relations de travail ». Je suis d'accord avec vous et l'exemple que j'ai donné l'illustre bien. Mais cela ne se fait pas sans inciter les entreprises à entrer dans ce « cercle vertueux ». Envisagez-vous concrètement une initiative en la matière ? Je pense ainsi à « Manifeste des entreprises contre l'exclusion sociale » à l'intérieur duquel nous pourrions nous insérer.

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

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

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

Het Centrum voor gelijke kansen heeft onze aandacht gevestigd op een klacht die het heeft ontvangen betreffende een voedingssupermarkt die een jongere in dienst heeft genomen die luisterde naar de naam Mohamed. Men vroeg hem zijn naam te veranderen in Olivier.

In het kader van het begrotingsdebat wees u ons op drie mogelijke maatregelen wat Brussel betreft :

- de oprichting door de BGDA van een dienst voor sociaal-professionele begeleiding die voorziet in een cel voor « migrantenjongeren ». Die cel is belast met de opvang, de begeleiding en de tewerkstelling van migrantenjongeren tussen 18 en 25 jaar. Welke resultaten heeft die cel geboekt ?
- een tweede aanwijzing die u ons gegeven heeft : de procedure die de BGDA moet volgen, waarbij volgens u uw eigen zeggen strikte richtlijnen gevolgd moeten worden die bepalen dat geen enkel selectiecriteria van discriminerende aard in aanmerking genomen mag worden. Dat is het minste wat men mag verwachten ... Ik wijs u erop dat op Europees vlak deze intentieverklaring verrijnd wordt aan de hand van het concept van « essentiële beroepsvereiste ». Deze term moet in strikte zin begrepen worden. Ik hoop dat u met deze opmerkingen rekening gehouden zult hebben, wanneer wij de intentieverklaringen van de BGDA zullen bespreken;
- derde actiemogelijkheid : in het kader van het territoriaal pact voor werkgelegenheid, zijn een aantal seminaries georganiseerd. Tijdens het seminarie van oktober met als thema « het management van de diversiteit », hebt u verklaard dat een groeiend aantal ondernemers moet begrijpen dat de etnische en culturele diversiteit nieuwe mogelijkheden biedt voor het management en de arbeidsverhoudingen. Ik ben het met u eens en ik heb daar een goed voorbeeld van gegeven. Maar de bedrijven moeten wel aangespoord worden om tot dit positieve proces toe te treden. Denkt u aan een concreet initiatief ter zake ? Ik denk bijvoorbeeld aan het manifest van de bedrijven tegen sociale uitsluiting, waar wij ons achter zouden kunnen scharen.

De strijd tegen de discriminatie is een prioriteit maar het wordt tijd dat wij richtlijnen opleggen, anders blijft het bij goede bedoelingen.

De vraag is natuurlijk hoe de strijd tegen de discriminatie concreet gevoerd moet worden. Ik stond enigszins verstoemd na een interpellatie die indirect betrekking had op dit probleem. U hebt mij toen gewezen op het concept van de niet-discriminatie dat op Europees vlak ingeroepen wordt in het kader van het vrij verkeer van personen. Ik kan het daar niet mee eens zijn, want de Europese commissie heeft in november een driedelig pakket maatregelen tegen de discriminatie goedgekeurd. Dit pakket bevat twee wetsvoorstellen en een actieprogramma. Bij de Raad zijn dus twee voorstellen van richtlijn ingediend, één met betrekking tot de discriminatie op grond van ras of etnische oorsprong, en een ander met betrekking tot een algemeen kader ten voordele van de gelijkheid van behandeling op het vlak van werkgelegenheid.

Ik zou twee belangrijke artikelen in beide voorstellen van richtlijn willen onderstrepen : één over de positieve acties en een ander over de minimumbepalingen. In het kader van de positieve acties kunnen de lidstaten wettelijke of administratieve maatregelen nemen die ongelijkheid kunnen voorkomen of verhelpen. Zoals bepaald wordt in de tekst van het voorstel, vormen deze positieve acties een afwijking van het principe van de gelijkheid. Zij moeten dan ook restrictief geïnterpreteerd worden en samen gelezen worden met de Europese rechtspraak inzake discriminatie op grond van geslacht (Marshall- en Kalanke-arresten). Het tweede criterium is dat van de minimumvoorschriften, dat de lidstaten toestaat een wetgeving toe te passen of te behouden die meer bescherming biedt dan die in de kaderrichtlijn.

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

M. Eric Tomas. – Cette question ne figure pas dans la demande d'interpellation que vous m'avez soumise. Comment voulez-vous que je puisse y répondre maintenant, et de manière précise ?

Mme la Présidente Evelyne Huytbroeck. – On demande aux parlementaires que les demandes soient résumées, ce qui les rend parfois incomplètes. En outre, il y a parfois un délai de plusieurs semaines entre la remise du texte et l'interpellation. On comprend que le ministre ne puisse pas répondre et regrette que la question ne figure pas dans le texte qu'il a reçu, mais c'est parfois inévitable.

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

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

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

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

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

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

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

Commençons d'abord par le secteur privé : depuis quelques mois, il apparaît que les dirigeants des entreprises du secteur privé commencent

Daaruit blijkt dat het Europese niveau geen rem is op concrete maatregelen tegen discriminatie bij de aanwerving. Wij hebben er integendeel alle belang bij om vooruit te lopen op de Europese wetgeving, te meer omdat de huidige Portugese voorzitter zou wensen dat er richtlijnen aangenomen worden voor het einde van zijn ambtstermijn. Ik zou willen weten of u precieze doelstellingen zal voorstellen, met een tijdschema en de nodige begrotingsmiddelen.

De heer Eric Tomas. – Die vraag komt niet voor in het interpellatieverzoek dat u mij hebt voorgelegd. Hoe wilt u dat ik nu een precies antwoord daarop geef ?

Voorzitter Evelyne Huytbroeck. – Men vraagt dat de parlementsleden de aanvragen samenvatten, met als gevolg dat die aanvragen soms onvolledig zijn. Daarenboven verlopen er soms verscheidene weken tussen het ogenblik waarop de tekst wordt ingediend, en de interpellatie. We kunnen begrijpen dat de minister niet kan antwoorden en betreurt dat de vraag niet staat vermeld in de tekst die hij heeft gekregen, maar zoiets is soms onvermijdelijk.

Mevrouw Fatiha Saïdi. – Het zijn niet alleen allochtonen die het slachtoffer zijn van discriminatie, maar ook vrouwen, mindervaliden en personen die als anders worden beschouwd, hebben daar erg onder te lijden. Het is dan ook een moeilijke maar geen onmogelijke taak om de strijd aan te binden tegen discriminatie van werkzoekenden.

Het kan gebeuren dat een vrouw een betrekking wordt geweigerd omdat ze volgens de werkgever minder bereid is om zich aan flexibele arbeidsuren aan te passen, vaker afwezig zal zijn en haar beroepsloopbaan zou kunnen onderbreken. Het Europees Gerechtshof wijst trouwens erop dat « zelfs bij gelijke arbeidscapaciteiten, voorrang aan mannelijke werknemers in plaats van vrouwelijke zal worden gegeven, gezien bepaalde vooroordelen over de rol en de geschiktheid van de vrouw in het beroepsleven ».

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaat de bevolking voor 30 % uit allochtonen (tegenover 7 % in Halle-Vilvoorde, 4 % in Leuven en 9 % in Nijvel). Er zou ook rekening moeten worden gehouden met het aantal naturalisaties. De relevante cijfers in dat opzicht zouden die betreffende de beroepsbevolking zijn. De door het Observatiecentrum voor de arbeidsmarkt en de beroepsvereisten gepubliceerde monografieën zijn in dat verband interessant om te raadplegen. Het Observatiecentrum bereidt trouwens een document voor over de discriminatie van werkzoekenden.

Gelijke arbeidskansen zijn een hoofdprobleem voor alle inwoners van het Gewest. Onze regering heeft trouwens verklaard dat « prioritaair aandacht moet worden geschonken aan niet-discriminatie bij de indienstneming van vreemdelingen voor betrekkingen in de openbare en in de privé-sector ».

Overwegende dat de commissie voor de Economische Zaken en de Werkgelegenheid zich ook hierover moet buigen, hebben Mevr. Theunissen en ikzelf een brief gericht aan de voorzitter van die commissie met het oog op hoorzittingen waarop een aantal deskundigen en vertegenwoordigers van organisaties een uiteenzetting kunnen geven over discriminatie van allochtone werkzoekenden.

In 1997 namen wij kennis van een studie met als titel « De discriminatie van werkzoekenden op basis van de buitenlandse afkomst », die door het IBA was aangevraagd en waarin werd gewezen op de daadwerkelijke discriminatie van allochtone werkzoekenden bij de selectie- en promotieprocedures.

In een meer recent verleden werd in de conclusies van een studie van de universiteit Gent onder meer erop gewezen dat de overheid minder vreemdelingen in dienst neemt dan de privé-sector.

Laten we met de privé-sector beginnen. Sedert enkele maanden worden de bedrijfsleiders van privé-ondernemingen zich blijkbaar bewust van

à envisager les opportunités de la diversité culturelle au sein de leurs entreprises. Encore faudra-t-il que le service public de placement suive et que les formations professionnelles soient adéquates.

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

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

Dans le secteur public, au début de l'année 1998, tant le ministre de la Fonction publique de l'époque que le ministre compétent pour les pouvoirs locaux adressaient une circulaire relative à l'exécution de la conférence interministérielle sur la politique des immigrés, respectivement au secrétaire général du ministère et aux bourgmestres et échevins des 19 communes, ainsi qu'aux présidents des intercommunales.

Cette circulaire rappelle que la fonction publique est accessible aux ressortissants de l'Union européenne aux mêmes conditions que les Belges, sauf pour les fonctions qui nécessitent l'exercice de la puissance publique. Pour les membres du personnel contractuel, la nationalité belge n'est exigée que lorsque les fonctions à exercer comportent une participation à la puissance publique.

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

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

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

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

M. Eric Tomas. – Je remercie les interpellantes d'avoir souligné les efforts des gouvernements précédents et actuel et d'avoir rappelé que le principe de non-discrimination à l'embauche est une des priorités du gouvernement actuel.

Concernant l'interpellation de Mme Julie de Groote, l'étude du BIT a pour la première fois confirmé avec une méthodologie sérieuse l'existence de discriminations. Le BIT a mené le même type d'étude dans d'autres pays.

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

de possibilités qui leur sont offertes par la culturele verscheidenheid in hun ondernemingen. De openbare plaatsingsdienst moet daarop nog inspelen en er dient in een passende beroepsopleiding te worden voorzien.

Het door de Brusselse regering sedert 1990 gevoerde beleid voor inschakeling in het beroepsleven wou tegemoetkomen aan de werkzoekenden die weinig of geen voeling hadden met reeds bestaande regelingen inzake tewerkstelling en beroepsopleiding. Blijkbaar bestond de doelgroep vooral uit migrantenjongeren met een lage scholingsgraad die het moeilijk hadden op de arbeidsmarkt om een job of vaste betrekking te vinden.

Ik stel mij vragen bij de efficiëntie van de bestaande wisselwerking tussen de ondernemingen en de plaatsingsdiensten, PWA's enz. Moet er geen gebruik worden gemaakt van de positieve ingesteldheid van de privé-sector voor een betere wisselwerking dankzij een herhaald aanbod aan diensten ?

Nu wil ik het hebben over de overheidssector. Begin 1998 stuurden zowel de toenmalige minister van Openbaar Ambt als de minister bevoegd voor lokale besturen een omzendbrief inzake de uitvoering van de interministeriële conferentie over migrantenbeleid aan de secretaris-generaal van het ministerie en aan de burgemeesters en schepenen van de 19 gemeenten, alsook aan de voorzitters van de intercommunales.

In die omzendbrief werd erop gewezen dat inwoners van de Europese Unie even veel recht op toegang tot overheidsbetrekkingen hebben als Belgen, behalve voor betrekkingen waarbij de uitoefening van openbare macht komt kijken. Wat de contractuele personeelsleden betreft, is de Belgische nationaliteit vereist alleen wanneer de betrekkingen impliceren dat aan de uitoefening van de openbare macht wordt deelgenomen.

Heeft die omzendbrief gevolgen gehad op het stuk van de selectie en indienstneming van vreemdelingen, zowel voor overheidsbetrekkingen in het Gewest als bij de lokale besturen en intercommunales ?

De diverse bewustmakingscampagnes en opleidingsprogramma's mogen ons niet doen vergeten dat de wetgeving inzake de strijd tegen discriminatie van werkzoekenden nog te wensen overlaat, vermits momenteel enkel de wet-Moureaux tegen het racisme en de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1996 bestaan.

Beide instrumenten zijn evenwel weinig doeltreffend, omdat het de klager is die de bewijzen moet aanbrengen, en gezien de kosten en de duur van een gerechtelijke procedure.

Tot slot vraag ik dat al het nodige wordt gedaan om de werkgelegenheid in Brussel te verbeteren, meer bepaald voor de grote groep vreemdelingen die hier wonen.

De heer Eric Tomas. – Ik dank de interpellanten omdat ze hebben gewezen op de inspanningen van de vorige en van de huidige regering en omdat ze hebben bevestigd dat het principe van niet-discriminatie van werkzoekenden één van de prioritaire aandachtspunten van de regering is.

Wat de interpellatie van Mevr. Julie de Groote betreft, kan ik zeggen dat de studie van het IAB het eerste document is waarin aan de hand van een degelijke methode wordt gewezen op het bestaan van vormen van discriminatie. Het IAB heeft ook in andere landen een dergelijke studie verricht.

Wat Brussel betreft, bestaan er geen andere studies die qua methode de bevindingen van het IAB kunnen bevestigen. Op basis van een vergelijking tussen de langdurige werkloosheid van Belgen en van niet-Europese onderdanen bevestigt het Observatiecentrum voor de arbeidsmarkt en de arbeidsvereisten de conclusies uit het rapport van het IAB. Het percentage langdurig werklozen onder niet-Europese werkzoekenden met een diploma lager of middelbaar onderwijs bedraagt 70,3 %; dat cijfer bedraagt 63,8 % voor alle diplomacategorieën samen genomen. Voor

des diplômes primaires ou secondaires est de 62,3 % et il est de 57,2 % tous diplômes confondus.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mme Saïdi a parlé de la circulaire prise par le gouvernement précédent et adressée aux pouvoirs locaux. Cette circulaire me paraît opportune mais elle ne relève pas de ma compétence.

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

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

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

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

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

Belgische werkzoekenden met een diploma lager of middelbaar onderwijs zijn die percentages respectievelijk 62,3 % en 57,2 %.

De conclusies van een andere studie – van de hand van professor Martens van de KUL – lopen gelijk met die van vele andere studies, maar het is onmogelijk om ze allemaal te vermelden.

Op federaal niveau bereidt minister Onkelinx een ruim opgevat wetsontwerp voor dat elke vorm van discriminatie moet bestrijden. Er zou een andere regeling inzake bewijslast worden voorgesteld.

De Brusselse regering beschouwt de strijd tegen de discriminatie voor werkzoekenden als een prioriteit; wij proberen een arbeidsplaats te vinden voor alle Brusselaars, zelfs buiten Brussel. Daarom zijn er samenwerkingsakkoorden gesloten tussen de BGDA en de VDAB.

De privé-sector heeft vier seminars op basis van de sectoren georganiseerd. Het doet mij genoegen te zien dat er een mentaliteitswijziging is, zoals blijkt uit de houding van Fabrimetal.

In juni volgt er wellicht een rondetafel met politici en de sociale gesprekspartners. Ook in juni zal de studie van het Observatiecentrum voor de arbeidsmarkt en de beroepsvereisten worden gepubliceerd.

In antwoord op de interpellatie van mevrouw Saïdi wens ik erop te wijzen dat ik ervoor heb gezorgd dat al het nodige wordt gedaan inzake opleidingsmogelijkheden voor hen die het moeilijkst aan een job geraken. In zekere zin is hier sprake van een positieve discriminatie wat de opleidingskansen betreft.

Mijn administratie is op de hoogte van de voorstellen voor Europese richtlijnen. Zodra wij in kennis van de Europese richtlijnen zijn gesteld, zullen ze worden toegepast. Tot nu toe hebben wij nog niets gekregen van de Europese Commissie en van het Europees Parlement.

Wat de essentiële beroepsvereisten betreft, zie ik vaak dat de toestand anders is dan die welke u beschrijft. Er zijn werkgevers die ons vragen om buitenlandse werknemers met een bijzondere beroepsbekwaamheid in dienst te mogen nemen. Ik kan bijvoorbeeld verwijzen naar enkele dossiers voor de indienstneming van personeel voor restaurants met een Japanse keuken. Ik probeer de zaak te volgen. Volgens de gangbare procedure moet de BGDA nagaan of er geschikte werkzoekenden bestaan.

Mevrouw Saïdi had het over de omzendbrief die de vorige regering aan de lokale besturen heeft gestuurd. Dat lijkt mij een lovenswaardig initiatief, maar op dat gebied ben ik niet bevoegd.

Tot slot nog een maatregel die in het vooruitzicht wordt gesteld : ik zou de aandacht willen vestigen op de positieve initiatieven van bepaalde Brusselse ondernemingen, mits zij hiermee kunnen instemmen.

Mevrouw Julie de Grootte. – Het verheugt mij dat u kiest voor de ruimst mogelijke definitie van het begrip « discriminatie ». In de benadering van het IAB staan ras en ethnische oorsprong centraal, maar op Europees niveau wordt aandacht geschonken aan alle vormen van discriminatie (geslacht, handicap, enz.).

Dat betekent niet dat alle maatregelen gelijk moeten zijn. Er kunnen prioritaire acties worden gevoerd en de oplossingen kunnen soms verschillen. Er zijn absolute criteria (ras, ethnische oorsprong), maar andere criteria zoals leeftijd of handicap kunnen de reden zijn waarom andere maatregelen worden genomen.

Wat Brussel betreft, kan worden gedacht aan positieve beleidsmaatregelen.

Ook al hebt u gewezen op de « goede wisselwerking » wat de ondernemingen betreft, toch dient de vraag te worden gesteld of ze niet ertoe moeten worden aangezet een voluntaristisch beleid te voeren.

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

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

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

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

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

Naar mijn oordeel moet men een stap verder gaan in de overheidsbesturen en concrete maatregelen nemen alsook een voluntaristisch beleid uitstippelen.

Men zou kunnen vooruitlopen op de Europese richtlijnen. Die richtlijnen zullen hoe dan ook een bevestiging zijn van de Europese rechtspraak die, uiteraard binnen bepaalde grenzen, een positieve discriminatie toestaat.

Ten slotte moet worden toegegeven dat de bewijslast een bijzonder netelig probleem vormt. Het Centrum voor gelijke kansen geeft de volgende cijfers : in 1998 hadden er van de 1.241 klachten 150 betrekking op de werkgelegenheid. Alle klachten bleven zonder gevolg.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen. – Mevrouw Saïdi en ikzelf hebben in een brief aan u, Mevrouw de Voorzitter, gewezen op een verzoek dat aansluit bij dit debat. Wij zouden graag een aantal deskundigen en vertegenwoordigers van organisaties aan het woord laten die ons kunnen helpen bij onze werkzaamheden inzake de discriminatie van werkzoekende migranten.

Wij stellen voor het woord te geven aan de heer Courthéoux, coördinator van het territoriaal plan voor de werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en aan zijn medewerker, de heer Schingtienne; aan de heer Michel, gedelegeerd bestuurder van Fabrimetal-Brussel en organisator van het seminarie over « Discriminatie van werkzoekenden » van zijn beroepsfederatie; aan professor Nayer van de ULB, directeur van het Brusselse gedeelte van de studie van het IAB uit 1998; alsook aan vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties, die als partners bij dat Plan zijn betrokken, in verband met de rol van de vakbondsorganisaties bij de bestrijding van discriminatie van werkzoekenden.

VII.2. Tableau comparatif de l'effectif de la STIB

VII.2. Vergelijkende tabel van het personeel van de MIVB

	31/01/1976	31/12/1980	31/12/1990	31/03/2000
<b><u>C.E.E.</u></b>				
Belges	3252 73,84%	3422 71,21%	3089 76,91%	3815 84,44%
Allemands		4	7	4
Britanniques	12	8	3	5
Danois		1		
Français	98	144	94	105
Italiens	85 4,61%	132 6,29%	97 7,95%	121 8,46%
Luxembourgeois	4	4	4	3
Neerlandais	4	9	3	4
* Grecs	(16)	(34)	22	24
* Espagnols	(40)	(95)	78	105
* Portugais	(17)	(22)	12	12
<b>Total C.E.E.</b>	<b>3455 78,45%</b> non compris les Grecs, Espagnols, Portugais	<b>3724 77,5%</b> non compris les Grecs, Espagnols, Portugais	<b>3409 84,86%</b>	<b>4198 92,9%</b>
<b><u>Hors C.E.E.</u></b>				
Hongrois	3	2		1
Norvégiens	1			
Polonais	2	2	2	1
Roumains	1	1		
Yougoslaves	3	3	1	
Autres Europes	3	3	3	2
Algériens	30	30	21	8
Egyptiens	1	1		
Marocains	708	760	524	270
Rwandais	21			
Zairois		3	4	
Tunisiens	81	66	29	12
Autres Africains	5	9	4	4
Américains	5	6	3	2
Turcs	12	14	10	17
Autres asiatiques	2	3	1	
Apatrides ONU	17	27	6	3
Inconnus	1			1
Océanais ?	1			
<b>Total hors CEE</b>	<b>949 21,55%</b> y compris les Grecs, Espagnols, Portugais	<b>1081 22,5%</b> y compris les Grecs, Espagnols, Portugais	<b>608 15,14%</b>	<b>321 7,1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4404</b>	<b>4805</b>	<b>4017</b>	<b>4519</b>

\* au 31 janvier 1976 et au 31 décembre 1980 n'étaient pas repris dans les pays CEE.

	31/01/1976	31/12/1980	31/12/1990	31/03/2000
<b><u>E.E.G.</u></b>				
Belgen	3252 73,84%	3422 71,21%	3089 76,91%	3815 84,44%
Duitsers		4	7	4
Britten	12	8	3	5
Denen		1		
Fransen	98	144	94	105
Italianen	85 4,61%	132 6,29%	97 7,95%	121 8,46%
Luxemburgers	4	4	4	3
Nederlanders	4	9	3	4
* Grieken	(16)	(34)	22	24
* Spanjaarden	(40)	(95)	78	105
* Portugezen	(17)	(22)	12	12
<b>Totaal E.E.G.</b>	<b>3455 78,45%</b> Grieken, Spanjaarden, Portugezen niet inbegrepen	<b>3724 77,5%</b> Grieken, Spanjaarden, Portugezen niet inbegrepen	<b>3409 84,86%</b>	<b>4198 92,9%</b>
<b><u>Buiten E.E.G.</u></b>				
Hongaren	3	2		1
Noren	1			
Polen	2	2	2	1
Roemenen	1	1		
Joegoslaven	3	3	1	
Andere Europeanen	3	3	3	2
Algerijnen	30	30	21	8
Egyptenaren	1	1		
Marokkanen	708	760	524	270
Rwandezen	21			
Zairezen		3	4	
Tunesiërs	81	66	29	12
Andere Afrikanen	5	9	4	4
Amerikanen	5	6	3	2
Turken	12	14	10	17
Andere Aziaten	2	3	1	
Staatlozen UNO	17	27	6	3
Onbekenden	1			1
Oceaniërs ?	1			
<b>Totaal buiten EEG</b>	<b>949 21,55%</b> Grieken, Spanjaarden, Portugezen inbegrepen	<b>1081 22,5%</b> Grieken, Spanjaarden, Portugezen inbegrepen	<b>608 15,14%</b>	<b>321 7,1%</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>4404</b>	<b>4805</b>	<b>4017</b>	<b>4519</b>

\* maakten op 31 januari 1976 en op 31 december 1980 geen deel uit van de EEG-landen.



### VII.3. Références législatives citées en sous-commission

#### Liste de références

Au cours des travaux de la Commission et de la sous-commission, différents textes législatifs ou réglementaires ont été mentionnés, ainsi que des études ou des rapports.

De nombreux membres ont estimé utile que les références complètes des textes en question soient mentionnés en annexe au rapport.

Il est entendu que la liste ci-dessous est exemplative et ne peut pas être considérée comme une bibliographie ou un inventaire exhaustif.

#### 1. Législation belge

- Constitution belge (notamment les articles 11 et 191).
- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (telle que modifiée par les lois du 15.02.1993, du 12.04.1994 et du 07.05.1999). (Moniteur Belge du 08.08.1981).
- Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (telle que modifiée par les lois du 22.07.1993 et 30.06.1994). (Moniteur Belge du 18.03.1993).
- Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme (telle que modifiée par la loi du 13.04.1995). (Moniteur Belge du 19.02.1993).
- Convention collective de Travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs (telle que modifiée par la Convention Collective de Travail n° 38 bis du 29 octobre 1991). (rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 11.07.1984 – Moniteur belge du 28.07.1984).
- Convention collective de Travail n° 38ter du 17 juillet 1998 modifiant les conventions collectives de travail n° 38 et 38bis. (rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 08.10.1998 – Moniteur belge du 27.10.1998).
- Convention collective de Travail n° 38quater du 14 juillet 1999 modifiant les conventions collectives de travail n° 38, 38bis et 38ter. (rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 31.08.1999 – Moniteur belge du 21.09.1999).

#### 2. Législation belge en préparation

- Proposition de loi (déposée par M. Mahoux et consorts) tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme, déposée au Sénat de Belgique le 14 juillet 1999 (documents Sénat : n° 2-12/1, session extraordinaire de 1999, 2-12/2, 2-12/3, 2-12/4 et 2-12/5, session 1999-2000 et 2-12/6, session 2000-2001).

#### 3. Législation européenne

- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. (Journal Officiel des Communautés européennes – L 180/22 – 19.07.2000).

### VII.3. Wetgevende referenties vermeld in de subcommissie

#### Referentielijst

Tijdens de werkzaamheden van de Commissie en van de subcommissie, werden verschillende wets- of verordeningsteksten, alsook studies en verslagen vermeld.

Veel leden hebben het nuttig geacht dat de volledige referenties van die teksten als bijlage van het verslag vermeld worden.

Uiteraard geldt de onderstaande lijst als voorbeeld en mag ze niet als een bibliografie of een volledige lijst beschouwd worden.

#### 1. Belgische wetgeving

- Belgische Grondwet (met name artikelen 11 en 191).
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xénophobie ingegeven daden (zoals gewijzigd door de wetten van 15.02.1993, van 12.04.1994 en van 07.05.1999). (Belgisch Staatsblad van 08.08.1981).
- Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levensfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (zoals gewijzigd door de wetten van 22.07.1993 en 30.06.1994). (Belgisch Staatsblad van 18.03.1993).
- Wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (zoals gewijzigd door de wet van 13.04.1995). (Belgisch Staatsblad van 19.02.1993).
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers (zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38bis van 29 oktober 1991). (verplicht gesteld door het Koninklijk besluit van 11.07.1984 – Belgisch Staatsblad van 28.07.1984).
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38ter van 17 juli 1998 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38 en 38bis. (verplicht gesteld door het Koninklijk besluit van 08.10.1998 – Belgisch Staatsblad van 27.10.1998).
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38quater van 14 juli 1999 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38, 38bis en 38ter. (verplicht gesteld door het Koninklijk besluit van 31.08.1999 – Belgisch Staatsblad van 21.09.1999).

#### 2. Belgische wetgeving in voorbereiding

- Wetsvoorstel (ingediend door de heer Mahoux c.s.) ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, ingediend bij de Belgische Senaat op 14 juli 1999 (stukken van de Senaat : nr. 2-12/1, buitengewone zitting 1999, 2-12/2, 2-12/3, 2-12/4 en 2-12/5, zitting 1999-2000 en 2-12/6, zitting 2000-2001).

#### 3. Europese wetgeving

- Europese richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. (Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen – L 180/22 – 19.07.2000).

- (entrée en vigueur le jour de sa publication et à transposer dans leur droit par les Etats membres au plus tard pour le 19.07.2003).
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.  
(Journal Officiel des Communautés européennes – L 303/16 – 02.12.2000).  
(entrée en vigueur le jour de sa publication et à transposer dans leur droit par les Etats membres au plus tard pour le 02.12.2003).
  - Décision du Conseil 2000/750/CE du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, pour la période allant du 01.01.2001 au 31.12.2006, visant à promouvoir des mesures de lutte contre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.  
  
(Journal Officiel des Communautés européennes – L 303/23 – du 02.12.2000).  
(entrée en vigueur le jour de sa publication).
4. *Etudes*
- « La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de Belgique ». Etude dirigée par P. Arryn, S. Feld et A. Nayer. Cahier des Migrations Internationales n° 23, Bureau International du Travail, Genève, 1998, ISBN 92-2-211069-2.
  - « Arbeidsmarkt en diversiteit... over de vreemde eend en de bijt » – Kwantitatief onderzoek naar de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel. Etude dirigée par le professeur A. Martens. Section Travail et organisation, Département Sociologie, Katholieke Universiteit Leuven, Octobre 1999.
- (in werking getreden op de dag van haar bekendmaking en door de Lidstaten in hun interne recht om te zetten ten laatste op 19.07.2003).
- Europese richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.  
(Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen – L 303/16 – 02.12.2000).  
(in werking getreden op de dag van haar bekendmaking en door de Lidstaten in hun interne recht om te zetten ten laatste op 02.12.2003).
  - Besluit van de Raad 2000/750/EG van 27 november 2000 tot vaststelling van een communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie, voor de periode gaande van 01.01.2001 tot 31.12.2006, voor het bevorderen van maatregelen ter bestrijding van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.  
(Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen – L 303/23 – van 02.12.2000).  
(in werking getreden op de dag van haar bekendmaking).
4. *Studies*
- « La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de Belgique ». Studie verricht door P. Arryn, S. Feld et A. Nayer. Cahier des Migrations Internationales n° 23, Internationaal Arbeidsbureau, Genève, 1998, ISBN 92-2-211069-2.
  - « Arbeidsmarkt en diversiteit... over de vreemde eend en de bijt » – Kwantitatief onderzoek naar de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel. Studie verricht door professor A. Martens. Afdeling arbeid en organisatie, Departement Sociologie, Katholieke Universiteit Leuven, Oktober 1999.

