

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2004-2005

4 MEI 2005

VOORSTEL

tot oprichting van een bijzondere commissie voor discriminatie bij aanwerving in de overheidsbesturen

(ingediend door de heer Serge de PATOUL (F),
mevrouw Viviane TEITELBAUM (F), de heren
Bernard CLERFAYT (F), Alain DESTEXHE (F) en
mevrouw Caroline PERSOONS (F))

I. Toelichting

België is een rechtsstaat, steunend op de principes van vrijheid, democratie en grondrechten. De toepassing van de grondrechten die door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en door de Belgische grondwet worden gegarandeerd, houdt in dat de principes van gelijke behandeling en gelijkheid van kansen worden geëerbiedigd in het kader van alle redenen om te discrimineren.

Vele burgers worden echter direct of indirect gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, zowel bij aanwerving als daarna. Er zijn allerlei redenen om te discrimineren, die te maken hebben met geslacht, etnische oorsprong, leeftijd, ...

Die praktijken zijn onaanvaardbaar in het kader van de eerbiediging van de eerder genoemde principes.

Bovendien kan het feit dat hele categorieën van personen buiten de arbeidsmarkt worden gehouden negatieve gevolgen hebben voor de economische en sociale ontwikkeling van de samenlevingen.

Rassendiscriminatie en alle andere vormen van discriminatie zijn immers een ernstige bedreiging, niet alleen voor de maatschappij maar ook voor de economie. Iedereen

PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2004-2005

4 MAI 2005

PROPOSITION

visant à instaurer une commission spéciale sur les discriminations à l'embauche dans les administrations publiques

(déposée par M. Serge de PATOUL (F),
Mme Viviane TEITELBAUM (F),
MM. Bernard CLERFAYT (F), Alain DESTEXHE (F) et
Mme Caroline PERSOONS (F))

I. Développements

La Belgique est un Etat de droit, fondé sur les principes de la liberté, de la démocratie et des droits fondamentaux. L'application des droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et par la Constitution belge, implique que les principes d'égalité des traitements et d'égalité des chances soient respectés au regard de l'ensemble des motifs de discrimination.

Or, de nombreux citoyens se trouvent confrontés à des discriminations directes ou indirectes dans le monde du travail, que ce soit au moment de l'embauche ou en cours de contrat. Les causes de discrimination sont diverses. Il s'agit effectivement de discriminations liées au sexe, à l'origine ethnique, à l'âge ...

Ces pratiques sont inacceptables au niveau du respect des principes rappelés ci-dessus.

Par ailleurs, la généralisation de la mise à l'écart du marché du travail de catégories de personnes, peut avoir des effets négatifs sur le développement économiques et social des sociétés.

En effet, la discrimination raciale, et partant tout type de discrimination, constitue une menace grave, non seulement pour la société, mais également pour la bonne marche de

heeft er bijgevolg baat bij om daar iets aan te doen en draagt verantwoordelijkheid terzake.

Bovendien zijn de benutting van de talenten en het gebruik van alle vaardigheden belangrijke elementen die de maatschappij efficiënt maken.

Vroeger sprak men van integratie en assimilatie; nu spreekt men van multiculturaliteit, van diversiteitsmanagement of van interculturaliteit. Personen die anders zijn, bezorgen de maatschappij en het bedrijf waar zij werken een toegevoegde waarde.

Democratische staten hebben de plicht om gepaste maatregelen te nemen om de strijd aan te binden tegen discriminatie, wat ook de oorsprong ervan is.

Op 1 juni 2001, zijn in het Brussels Parlement aanbevelingen voor de regering betreffende discriminatie bij aanwerving ⁽¹⁾ goedgekeurd.

Het Brussels Parlement erkende « de noodzaak om elke vorm van discriminatie tussen personen op onverschillig welk gebied te bestrijden en het gevaar dat discriminatie inhoudt voor de democratie. ».

Voorts werd de nadruk gelegd op het belang van de rol van de overheid en van de verenigingen die kunnen bijdragen tot een andere houding die in de aanbevelingen wordt beoogd.

Een van de aanbevelingen van het Brussels Parlement voor de overheidsinstellingen bestond er met name in alle directe en indirecte discriminerende maatregelen te schrappen of te laten schrappen in hun interne reglementeringen en aanwervingspraktijken, die instellingen ertoe te verplichten een adequate reglementering op te stellen en bij aanwervingen alleen kwalificaties te eisen die objectief verband houden met de concrete realiteit van de te verlenen betrekkingen.

In het kader van de werkzaamheden van de commissie, hebben de deskundigen die zijn gehoord te kennen gegeven dat discriminaties nooit direct zijn. Om die reden, zijn discriminaties moeilijk te herkennen en te bewijzen. In dat opzicht, heeft de directeur-generaal van de BGDA, als coördinator van het Territoriaal Pact voor Werkgelegenheid, benadrukt dat er bij een werkaanbieding criteria worden gesteld die niets te maken hebben met de functie, bijvoorbeeld talenkennis, wat tot gevolg heeft dat een gedeelte van de bevolking feitelijk wordt uitgesloten of dat wervingstesten worden gebruikt die cultureel niet neutraal zijn.

l'économie. Il est dès lors de l'intérêt et de la responsabilité de chacun d'y remédier.

Par ailleurs, la valorisation de tous les talents et l'utilisation de toutes les aptitudes constituent autant d'éléments déterminants pour l'efficacité de la société.

Naguère, on parlait d'intégration et d'assimilation, aujourd'hui on parle de multi culturalité, de « management de la diversité », ou d'inter culturalité. Les personnes présentant des différences apportent une valeur ajoutée à la société et à l'entreprise dans laquelle elles travaillent.

Des Etats démocratiques ont l'obligation de prendre les mesures adéquates afin de lutter contre la discrimination, quelle que soit son origine.

Le 1^{er} juin 2001 étaient adoptées au Parlement bruxellois des recommandations au gouvernement relatives aux discriminations à l'embauche ⁽¹⁾.

Le Parlement bruxellois reconnaissait « la nécessité de lutter contre toute forme de discrimination entre personnes, quel que soit le domaine dans lequel elles s'exercent, et du danger que constituent ces discriminations pour la démocratie ».

Il était d'autre part souligné l'importance du rôle des pouvoirs publics et des associations comme acteurs positifs du changement d'attitude prôné par les recommandations.

Plus précisément, une des recommandations du Parlement bruxellois était en ce qui concerne les institutions publiques de supprimer ou faire supprimer toutes les mesures discriminatoires directes ou indirectes dans les réglementations internes et les pratiques d'embauche de ces entités et 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.

Dans le travail mené par la Commission, les experts qui ont été auditionnés ont indiqué que les discriminations ne sont jamais directes. C'est la raison pour laquelle des discriminations sont difficiles à reconnaître et à mettre en évidence. Dans cette optique, le directeur général de l'ORBEM, coordinateur du Pacte territorial pour l'emploi, a souligné l'adjonction « à l'offre d'emploi de critères extérieurs à la fonction comme la connaissance des langues qui a pour effet d'exclure, de fait, une partie de la population ou l'utilisation de tests de recrutement qui ne sont pas neutres culturellement ».

(1) Gedr. St. nr. A-182/1-2-3 – 2000/2001.

(1) Doc. N° A-182/1-2-3 – 2000/2001.

Het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) heeft in 1996 het initiatief genomen voor een onderzoek naar de problematiek van discriminatie bij aanwerving. Dat initiatief is ingegeven door het gevaar dat er getto's ontstaan van marginalen die uitgesloten zijn van de arbeidsmarkt. De maatschappij heeft er inderdaad belang bij om elke evolutie die tot sociale depressie kan leiden en die voor geweld en onveiligheid kan zorgen, te voorkomen.

Sedert die studie van 1997 (Arryn, Feld, Nayer) wordt algemeen aangenomen dat ongelijke behandeling en discriminatie bij aanwerving en bij tewerkstelling van personen met verschillende etnische oorsprong (migranten, personen van vreemde oorsprong, vreemdelingen) een verschijnsel is dat kan worden waargenomen, waarmee mensen te maken krijgen en dat meetbaar is. Die studie toont ook aan dat, als kandidaten voor een betrekking eenzelfde diploma hebben, degenen van vreemde oorsprong vaker afgewezen worden dan degenen van Belgische oorsprong. Blijkens dezelfde studie, bedroeg het discriminatiepercentage in het Brussels Gewest 34 %, in het Vlaams Gewest 39 % en in het Waals Gewest 27 %.

De grote verschillen in waarnemingen en in standpunten dragen er ongetwijfeld toe bij dat over dat verschijnsel verwarring heerst. Men neemt aan dat, sedert de studie van het IAB, ongelijke behandeling en discriminatie bestaan. Het bleef echter moeilijk om het verschijnsel te definiëren en de omvang ervan te bepalen. De overheden en de sociale partners hebben in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars beslist om een aantal concrete maatregelen te nemen, waaronder een nieuwe studie over discriminaties bij aanwerving in het Brussels Gewest. Daarin zou verslag worden uitgebracht over de recente evolutie van de discriminatie en zou de problematiek voor de bevolkingsgroepen van verschillende oorsprong die onlangs op de arbeidsmarkt zijn gekomen, onder de aandacht wordt gebracht.

In januari 2005, is de studie van de ULB en van de KULeuven, « Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » gepubliceerd. Die studie bevestigt de vaststellingen van het IAB uit 1997 en moet de beleidvoerders ertoe aanporren efficiënte maatregelen te nemen om de strijd aan te binden tegen discriminatie bij aanwerving.

Vanuit zijn unieke rol, moet het overheidsbestuur zorgen voor begrip tussen de gemeenschappen en de bevolkingsgroepen van verschillende oorsprong. De afgevaardigden van dat bestuur moeten, in hun betrekkingen met de verschillende gemeenschappen die ze besturen, getuigen van begrip, respect en duidelijkheid. Als de leden van die gemeenschappen het gevoel hebben dat men niet snapt wat hun behoeften zijn, zal hun vertrouwen in het bestuur ernstig worden geschokt.

De overheidsbesturen moeten actief meewerken aan een mentaliteitsverandering en het voorbeeld geven. Een stu-

Le Bureau International du Travail (BIT) a pris l'initiative en 1996 de procéder à une recherche sur la problématique de la discrimination à l'embauche. Cette initiative était justifiée par le danger lié à la constitution de ghetto de personnes marginalisées par leur exclusion du marché du travail. Il y a effectivement un intérêt collectif d'éviter toute évolution susceptible d'engendrer une dépression sociale, source de violence et d'insécurité.

Depuis cette étude datant de 1997 (Arryn, Feld, Nayer), il est communément admis que le traitement inégal et la discrimination à l'embauche et dans l'emploi de personnes de différentes origines ethniques (immigrés, personnes d'origine étrangère, étrangers), constituent un phénomène observable, vécu et même mesurable. Cette étude démontre qu'à qualification égale, les candidats à l'emploi d'origine étrangère sont plus fréquemment refusés que leurs collègues d'origine belge. Selon la même étude, le degré de discrimination était de 34 % pour la Région bruxelloise, de 39 % pour la Région flamande et de 27 % pour la Région wallonne.

La grande variété des observations et des prises de positions contribue incontestablement à rendre le phénomène confus. Il est admis que depuis l'étude du BIT, le traitement inégal et la discrimination existent. La définition et l'importance restaient toutefois difficiles à établir. Les autorités publics et interlocuteurs sociaux décidèrent alors dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, de mettre en œuvre une série de mesures concrètes parmi lesquelles une nouvelle étude des discriminations à l'embauche en Région bruxelloise, étude qui ferait le point quant à l'évolution récente du phénomène discriminatoire et qui mettrait en évidence la problématique pour les populations d'origine différente récemment arrivées sur le marché du travail.

C'est ainsi qu'au mois de janvier 2005, est sortie l'étude de l'ULB et de la KUL intitulée « Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale ». Cette étude conforte les constats dressés par le BIT en 1997 et doit pousser les décideurs à mettre en œuvre des mesures efficaces afin de lutter contre ce phénomène des discriminations à l'embauche.

De par le rôle unique qui est le sien, l'administration publique se doit de développer la compréhension entre les communautés et les populations d'origines diverses. Les représentants de cette administration doivent faire preuve de compréhension, respect et de clarté dans leurs rapports avec les différentes communautés qu'elles administrent. Si les membres des dites communautés ont le sentiment que leurs besoins ne sont pas compris, leur confiance dans l'administration en sera sérieusement ébranlée.

Les autorités publiques se doivent de participer activement au changement des mentalités en montrant l'exemple.

die van de KULeuven heeft immers aangetoond dat de overheidsdiensten minder mensen van vreemde oorsprong aanwerven dan privé-ondernemingen. Die gang van zaken zal de ondernemingen er uiteraard niet toe aanzetten de wetten die diezelfde overheden hebben uitgevaardigd, in acht te nemen. Men moet de daad bij het woord voegen.

Diezelfde overheden zouden een beleid moeten opzetten dat zorgt voor gelijkheid en diversiteit in alle aspecten van het human resourcesbeleid, met name de aanwerving, de opleiding, de evaluatie, de bevordering, het aan het werk houden en het verloop van de loopbaan.

Rekening houdend met het voormelde, moeten wij, beleidsvoerders, dat probleem aanpakken. Bijgevolg wordt voorgesteld om in het Brussels Parlement een parlementaire onderzoekscommissie op te richten om discriminatie bij aanwerving in de Brusselse overheidsbesturen te bestuderen en om concrete en doeltreffende oplossingen voor te stellen om ze op de verschillende gezagsniveaus te implementeren.

II. Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Dit artikel stelt de opdrachten vast van de bijzondere commissie die tot doel heeft discriminatie bij aanwerving in het overheidsbestuur vast te stellen en, eventueel, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de mogelijkheid te bieden daar iets aan te doen.

Artikel 2

Deze bepaling preciseert de samenstelling van de beoogde parlementaire onderzoekscommissie.

Artikel 3

Deze bepaling stelt de termijn vast binnen welke de onderzoekscommissie verslag moet uitbrengen.

En effet, une étude de la KUL a démontré que les pouvoirs publics engagent moins de personnes d'origine étrangère que des entreprises privées. Une telle attitude ne permet évidemment pas aux entreprises privées d'intégrer les dispositions légales prises par ces mêmes autorités. Les actes doivent suivre les prises de position.

Enfin, ces mêmes autorités publiques devraient développer une politique de l'égalité et de la diversité dans tous les aspects des ressources humaines en particulier le recrutement, la formation, l'évaluation, la promotion, le maintien au travail et l'évolution de la carrière.

Compte tenu de ce qui a été exposé ci-dessus, nous nous devons, en tant que décideurs politiques, de prendre ce problème à bras le corps. Il est, en ce sens, proposé de créer, au sein du Parlement bruxellois, une commission spéciale qui serait chargée d'étudier et d'analyser le phénomène des discriminations à l'embauche dans les administrations publiques bruxelloises et de proposer des solutions concrètes et efficaces à adopter aux différents niveaux de pouvoir concernés.

II. Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cet article détermine les missions de la commission spéciale ayant pour but de déterminer les discriminations, à l'embauche dans l'administration publique et, s'il échet, de permettre à la Région de Bruxelles-Capitale d'y remédier.

Article 2

Cette disposition précise la composition de la commission spéciale envisagée.

Article 3

Cette disposition fixe le délai dans lequel la commission spéciale doit déposer son rapport.

Serge de PATOUL (F)
 Viviane TEITELBAUM (F)
 Bernard CLERFAYT (F)
 Alain DESTEXHE (F)
 Caroline PERSOONS (F)

VOORSTEL**tot oprichting van een bijzondere commissie voor discriminatie bij aanwerving in de overheidsbesturen***Artikel 1*

Er wordt een bijzondere commissie opgericht om :

- de maatregelen die bij aanwerving zijn genomen onder de loep te nemen en na te gaan welke maatregelen discriminatie bij aanwerving en in het verloop van de loopbaan in die besturen in de hand werken;
- de redenen voor alle direct of indirect discriminerende maatregelen in de interne reglementeringen en de praktijken inzake aanwerving en in het verloop van de loopbaan in deze besturen te onderzoeken en te beoordelen;
- de huidige verhouding te bestuderen tussen de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het personeel dat in dienst is bij het gewestelijk bestuur, de gewestelijke semi-overheidsinstellingen en de gemeenten;
- per gewestelijke en gemeentelijke openbare werkgever en per niveau, de evolutie van die verhouding gedurende de jongste 10 jaar te bestuderen;
- op basis van die werkzaamheden, voorstellen te doen om de aanbevelingen in verband met discriminatie bij aanwerving van personen van vreemde oorsprong die door de Brusselse Hoofdstedelijke Raad op 1 juni 2001 zijn goedgekeurd, toe te passen.

Artikel 2

De commissie bestaat uit 10 leden die door het Parlement uit zijn leden worden aangewezen volgens de regels van de evenredige vertegenwoordiging zoals voorgeschreven door artikel 24 van het reglement.

Artikel 3

De commissie brengt binnen zes maanden na haar installatie, bij het Parlement verslag uit over haar werkzaamheden.

De definitieve conclusies worden meegedeeld aan de leden van het Parlement.

PROPOSITION**visant à instaurer une commission spéciale sur les discriminations à l'embauche dans les administrations publiques***Article 1^{er}*

Il est institué une commission spéciale chargée :

- d'étudier les mesures prises à l'embauche afin de dégager celles qui sont sources de discrimination à l'embauche et à l'évolution des carrières dans ces entités;
- d'analyser et d'apprécier les raisons de toutes les mesures qui sont discriminatoires directement ou indirectement dans les réglementations internes et les pratiques d'embauche et d'évolution dans les carrières de ces entités;
- d'étudier l'adéquation actuelle entre la population de la Région de Bruxelles-Capitale et le personnel engagé dans l'administration régionale, les pararégionaux et les communes;
- d'étudier par employeur public régional et communal, et par niveau, l'évolution de cette adéquation durant les 10 dernières années.
- de formuler, sur la base de ces travaux, toutes propositions visant à mettre en œuvre les recommandations relatives aux discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère adoptées par le Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale le 1^{er} juin 2001.

Article 2

La commission est composée de 10 membres effectifs désignés par le Parlement en son sein selon les règles de représentation proportionnelle prévues à l'article 24 du Règlement.

Article 3

La commission fait rapport de ses travaux au Parlement dans les six mois qui suivent son installation.

Les conclusions définitives sont communiquées aux membres du Parlement.

Serge de PATOUL (F)
Viviane TEITELBAUM (F)
Bernard CLERFAYT (F)
Alain DESTEXHE (F)
Caroline PERSOONS (F)

