

## PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2005-2006

25 AVRIL 2006

### PROPOSITION DE RESOLUTION

#### visant à lutter contre la discrimination à l'embauche

(déposée par M. Vincent DE WOLF (F))

#### Exposé des motifs

La Belgique est un Etat de droit, fondé sur les principes de liberté, de démocratie et sur les droits fondamentaux. L'application de ces droits, 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 retrouvent, dans le monde du travail, confrontés à une discrimination directe ou indirecte et ce, lors de l'embauche ou en cours de contrat. Cette discrimination touche certaines catégories de personnes et est essentiellement liée à l'origine ethnique du travailleur. Elle est inacceptable, au regard des principes démocratiques rappelés plus haut.

L'emploi est un facteur essentiel et fondamental de subsistance, d'intégration, de reconnaissance sociale et de bien-être pour tous. Contrairement à cela, le fait de se voir refuser un emploi, sans aucune raison objective est porteur d'un sentiment d'injustice, d'incompréhension et de repli sur soi. La discrimination nuit au développement personnel de l'individu et peut le mener dans l'impasse. C'est pourquoi il est nécessaire de lutter contre ce phénomène dans le milieu du travail.

Les différences peuvent s'exprimer mais elles peuvent aussi être utilisées et contribuer au développement d'une société à l'identité construite dans la diversité. En effet, c'est en multipliant les expériences et en les partageant que des

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2005-2006

25 APRIL 2006

### VOORSTEL VAN RESOLUTIE

#### ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving

(ingediend door de heer Vincent DE WOLF (F))

#### Toelichting

België is een rechtsstaat, steunend op de principes van vrijheid, democratie en grondrechten. De toepassing van die rechten, welke 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. Die discriminatie treft bepaalde categorieën van personen en houdt vooral verband met de etnische oorsprong van de werknemer. Dat is onaanvaardbaar, gelet op de bovenvermelde democratische principes.

Werkgelegenheid is een essentiële en fundamentele factor voor het overleven, de integratie, de sociale erkenning en het welzijn van allen. Daartegenover staat dat, als men een job geweigerd wordt zonder enige objectieve reden, men met een gevoel van onrechtvaardigheid, onbegrip en afwijzing blijft zitten. Discriminatie zet een domper op de persoonlijke ontwikkeling van het individu en kan het in een uitzichtloze situatie brengen. Daarom is het nodig te strijden tegen dat fenomeen op de arbeidsmarkt.

Verschillen mogen tot uitdrukking komen, maar kunnen ook positief worden aangewend voor de ontwikkeling van een maatschappij met een identiteit gebaseerd op verscheidenheid. Het is door ervaringen uit te breiden en ze met

personnes présentant des différences, liées à l'origine ou à tout autre critère, peuvent évoluer et apprendre ensemble. Chacune d'entre elles apporte une valeur ajoutée dans l'entreprise où elle travaille; la valorisation des talents et des aptitudes constitue un élément déterminant dans le fonctionnement de nos sociétés. La richesse de la multiculturalité n'est plus à démontrer. A l'inverse, la mise à l'écart systématique de certaines catégories de personnes, du marché du travail, et le gommage des différences, ont des effets néfastes sur le développement socio-économique de celles-ci.

Plusieurs études démontrent la persistance du problème. Les résultats de la recherche approfondie du BIT (Bureau International du Travail), en 1997, avec pour sujet la discrimination à l'embauche, sont alarmants. Depuis cette étude, il est communément admis que le traitement inégal et la discrimination à l'embauche et dans l'emploi de personnes de différentes origines ethniques 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 souvent refusés que les candidats d'origine belge. Selon la même étude, le degré de discrimination était de 34 % pour la Région bruxelloise.

En janvier 2005, est publiée une autre étude. Celle-ci, menée conjointement par la KUL et l'ULB, s'intitule « Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale » et confirme les résultats obtenus précédemment par le BIT.

En 2001, le Parlement bruxellois reconnaissait, lors de l'adoption des recommandations relatives aux discriminations à l'embauche, « la nécessité de lutter contre toute forme de discrimination entre personnes, quel que soit le domaine dans lequel elles s'exercent, et le danger que constituent ces discriminations pour la démocratie ».

Les Etats démocratiques ont l'obligation de prendre des mesures adéquates afin de lutter contre tout type de discrimination. Les autorités publiques se doivent de participer au changement des mentalités en développant une politique de l'égalité et de la diversité dans le milieu du travail. C'est dans ce but que cette résolution est aujourd'hui déposée.

Elle invite le gouvernement à favoriser le changement des mentalités, dans le milieu du travail et ce, en mettant en place, dans le secteur public, un système de quotas d'embauche pour les personnes d'origines différentes. Ce système, afin de ne pas créer d'inégalités entre personnes étrangères et d'origine belge, est envisagé de façon provisoire. L'application de celui-ci permettra une autre approche de la diversité, une autre expérience de l'altérité. En côtoyant la différence au quotidien, dans le milieu du travail, chacun pourra apprendre à la connaître et à l'accepter.

elkaar te delen dat mensen die er anders uitzien door hun oorsprong of om enige andere reden, kunnen evolueren en van elkaar leren. Elk van hen zorgt voor een toegevoegde waarde in het bedrijf waar hij/zij werkt; valorisatie van talent en aanleg is een basispijler van onze maatschappij. De rijkdom van de multiculturaliteit hoeft niet meer aangetoond te worden. Het systematisch negeren van bepaalde categorieën van personen op de arbeidsmarkt en het verdoezelen van de verschillen hebben nefaste gevolgen voor hun sociaal-economische ontwikkeling.

Verskillende studies tonen aan dat het probleem nog altijd niet van de baan is. De resultaten van het diepgaande onderzoek van het IAB (Internationaal Arbeidsbureau) in 1997 over discriminatie bij aanwerving zijn alarmerend. Sinds dat onderzoek, wordt algemeen aanvaard dat ongelijke behandeling en discriminatie, bij aanwerving en op de arbeidsvloer, van mensen met verschillende etnische oorsprongen, een waarneembaar, feitelijk en zelfs meetbaar fenomeen is. Die studie toont aan dat, bij eenzelfde kwalificatie, kandidaten van buitenlandse oorsprong vaker geweigerd worden dan kandidaten van Belgische origine. Volgens dezelfde studie, was de graad van discriminatie 34 % in het Brussels Gewest.

In januari 2005, is een andere studie bekendgemaakt. Die is samen door de KULeuven en de ULB uitgevoerd, met als titel « Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » en bevestigt de resultaten van de studie van het IAB.

In 2001, erkende het Brussels Parlement, met de goedkeuring van de aanbevelingen betreffende discriminatie bij aanwerving, de noodzaak om te strijden tegen alle vormen van discriminatie van personen, ongeacht het domein, als ook het gevaar van dergelijke discriminatie voor de democratie.

De democratische Staten moeten gepaste maatregelen nemen om iedere vorm van discriminatie te bestrijden. De overheid is het aan zichzelf verplicht mee te werken aan een mentaliteitswijziging door een gelijkheids- en diversiteitsbeleid te voeren op de arbeidsmarkt. Het is met die bedoeling dat deze resolutie wordt ingediend.

Ze verzoekt de regering te werken aan een mentaliteitswijziging op de arbeidsmarkt, door in de overheidssector quota op te leggen voor de aanwerving van personen van verschillende etnische origine. Het is een voorlopig systeem om ongelijkheid tussen buitenlanders en Belgen te voorkomen. De toepassing van een dergelijke regeling zal leiden tot een andere benadering van de diversiteit en een andere kijk op het anders-zijn. Door dagelijks met het verschil op de arbeidsvloer om te gaan, kan eenieder dat beter doorgronden en aanvaarden.

## PROPOSITION DE RESOLUTION

### visant à lutter contre la discrimination à l'embauche

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Considérant que la Belgique est un Etat de droit, fondé notamment sur des principes de liberté, de démocratie et de respect des droits fondamentaux;

Considérant que 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 de traitements et d'égalité des chances soient respectés, face aux différentes discriminations possibles;

Vu les nombreuses discriminations directes et indirectes auxquelles doivent faire face certaines catégories de personnes, essentiellement en raison de leur origine ethnique, et ce, que ce soit au moment de l'embauche ou en cours de contrat;

Vu les résultats de l'enquête menée conjointement par l'ULB et la KUL en janvier 2005 et confirmant les données recueillies en 1996 par le Bureau International du Travail, à savoir qu'à qualification égale, les candidats à l'emploi d'origine étrangère sont plus fréquemment refusés que leurs collègues d'origine belge, le degré de discrimination pour la Région bruxelloise atteignant 34 %;

Considérant que le traitement inégal et la discrimination à l'embauche est un phénomène observable, vécu et malheureusement même mesurable;

Considérant que des initiatives doivent être prises en vue de rompre ce cycle infernal, qu'à cet égard l'adoption de quotas obligatoires d'embauche pour personnes d'origine étrangère et ce, pour une durée limitée dans le temps (5 ans à compter de la publication du dispositif légal à adopter), est sans doute de nature à accélérer un changement des mentalités;

Considérant que l'emploi est un facteur d'intégration et de bien-être majeur pour toute personne et qu'à l'inverse, le fait de se voir refuser un emploi pour des motifs étrangers à ses propres qualités ou aptitudes est porteur d'un sentiment compréhensible de révolte et de déstructuration de la personne;

Qu'en outre, la mise à l'écart systématique de catégories de personnes, du marché du travail, a des effets négatifs sur le développement économique et social des sociétés alors que la multi-culturalité, par la valorisation de tous les talents et l'utilisation de toutes les aptitudes constitue un élément déterminant pour l'efficacité de celles-ci.

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

### ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Overwegende dat België een rechtsstaat is, steunend op de principes van vrijheid, democratie en grondrechten;

Overwegende dat 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, inhoudt dat de principes van gelijke behandeling en gelijkheid van kansen worden geëerbiedigd en dat verschillende mogelijke discriminaties worden tegengegaan;

Gelet op de talloze directe of indirecte discriminaties die bepaalde categorieën van personen zowel bij aanwerving als daarna treffen en die vooral verband houden met hun etnische oorsprong;

Gelet op de gezamenlijke studie van de KULeuven en de ULB in januari 2005 waarbij de gegevens bevestigd worden die het IAB in 1996 verzameld heeft, te weten dat, bij eenzelfde kwalificatie, de kandidaten van buitenlandse oorsprong vaker geweigerd worden dan hun collega's van Belgische origine en de discriminatie in het Brussels Gewest 34 % bedraagt;

Overwegende dat ongelijke behandeling en discriminatie bij aanwerving een waarneembaar, feitelijk en helaas zelfs een meetbaar fenomeen is;

Overwegende dat er initiatieven genomen moeten worden om die vreselijke spiraal te doorbreken en dat het opleggen van quota voor de aanwerving van personen van buitenlandse oorsprong gedurende een beperkte tijd (5 jaar te rekenen vanaf de bekendmaking van te nemen wetsbepalingen) wellicht voor een snellere mentaliteitswijziging zal zorgen;

Overwegende dat werk een factor is van integratie en een bron van welzijn voor iedereen en dat het niet krijgen van een job om redenen die niets te maken hebben met persoonlijke kwaliteiten en aanleg daarentegen leidt tot een begrijpelijk gevoel van revolte en ontwrichting van de persoon;

Dat het systematisch negeren van bepaalde categorieën van personen op de arbeidsmarkt bovendien nefaste gevolgen heeft voor de sociaal-economische ontwikkeling van de maatschappijen, terwijl de multiculturaliteit, door de valorisering van alle talent en aanleg, een doorslaggevend element is voor de goede werking ervan.

Invite le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à :

- développer la sensibilisation des personnes d'origine ethnique différente aux filières d'accès au travail, tout en leur offrant une meilleure connaissance des métiers pourvoyeurs d'emploi;
- encourager une formation professionnelle et l'apprentissage des langues pour les personnes d'origine ethnique différente;
- prendre toute initiative utile favorisant un changement des mentalités en instaurant, par exemple, un système provisoire de quotas d'embauche, pour le secteur public régional bruxellois, réservé aux personnes d'origine ethnique différente, leur permettant de s'épanouir.

Vincent DE WOLF (F)

Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om :

- de personen met een andere etnische oorsprong ertoe aan te zetten meer gebruik te maken van de verschillende jobkanalen, en hun meer informatie te geven over de sectoren waar werk te vinden is;
- de beroeps- en de taalopleiding voor personen met een andere etnische oorsprong te bevorderen;
- gepaste initiatieven te nemen met het oog op een mentaliteitswijziging, door bijvoorbeeld in de Brusselse overheidssector, voor de aanwerving van personen met een andere etnische oorsprong, voorlopige quota op te leggen die zelfontplooiing mogelijk maken.