

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

SESSION ORDINAIRE 2010-2011

17 JANVIER 2011

PROPOSITION

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

RAPPORT

fait au nom de la
commission des Finances, du Budget, de la
Fonction publique, des Relations extérieures
et des Affaires générales

par M. Olivier de CLIPPELE (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : MM. Olivier de Clippele, Serge de Patoul, Mmes Marion Lemesre, Françoise Dupuis, Anne Sylvie Mouzon, MM. Eric Tomas, Yaron Pesztat, Mme Céline Fremault, MM. Joël Riguelle, Herman Mennekens, Mmes Sophie Brouhon, Brigitte De Pauw.

Membres suppléants : M. Emmanuel De Bock, Mmes Anne-Charlotte d'Ursel, Céline Delforge.

Autres membres : Mme Carla Dejonghe, M. Ahmed Mouhssin, Mme Caroline Persoons.

Voir :

Document du Parlement :

A-33/1 – S.O. 2009 : Proposition.

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2010-2011

17 JANUARI 2011

VOORSTEL

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

VERSLAG

uitgebracht namens de
commissie voor de Financiën, Begroting,
Openbaar Ambt, Externe Betrekkingen
en Algemene Zaken

door de heer Olivier de CLIPPELE (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren Olivier de Clippele, Serge de Patoul, mevr. Marion Lemesre, mevr. Françoise Dupuis, mevr. Anne Sylvie Mouzon, de heren Eric Tomas, Yaron Pesztat, mevr. Céline Fremault, de heren Joël Riguelle, Herman Mennekens, mevr. Sophie Brouhon, mevr. Brigitte De Pauw.

Plaatsvervangers : de heer Emmanuel De Bock, mevr. Anne-Charlotte d'Ursel, mevr. Céline Delforge.

Andere leden : mevr. Carla Dejonghe, de heer Ahmed Mouhssin, mevr. Caroline Persoons.

Zie :

Stuk van het Parlement :

A-33/1 – G.Z. 2009 : Voorstel.

I. Exposé introductif de M. Serge de Patoul, coauteur de la proposition

M. Serge de Patoul note que la proposition a cinq ans d'âge et formule le souhait que les textes soient désormais discutés plus rapidement. Le texte n'eût-il pas été déposé il y a cinq ans, qu'il le serait aujourd'hui dans les mêmes termes.

Les discriminations à l'embauche dans les administrations publiques constituent un thème de grande importance. Il porte sur l'embauche et les carrières professionnelles. La question est délicate, constitue un cancer pour la Région et requiert une approche efficace. Il faut s'approprier des changements d'attitude dans l'intérêt d'une plus grande cohésion sociale. À défaut, on créera des bombes sociales.

La proposition vise à créer une commission spéciale dont les objectifs sont assez simples. Il faut établir la situation dans le recrutement de la fonction publique régionale et locale. L'objectif est de donner l'exemple en étant soi-même irréprochable. À cette fin, il faut établir une situation existante. Ensuite, il y a lieu de procéder à un examen des processus utilisés dans le cadre des embauches et des promotions. Il faudra examiner les législations imposées au pouvoir public régional et local et apprécier s'il existe des dispositions qui créent la discrimination.

Ensuite, il sera possible de formuler des propositions. Le moment est propice. La législature est encore assez longue pour mener ce travail à son terme et les commissaires ne devraient pas être en période électorale durant les travaux de cette commission.

II. Discussion générale

Mme Céline Fremault cite dans les développements de la proposition le passage suivant : « *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.* » L'oratrice souhaite savoir combien de plaintes ont été déposées.

Les motifs sont-ils en phase avec ceux visés par la proposition? Parmi les missions de la commission, on note celle qui consiste à formuler : « *sur la base de ces travaux, toutes propositions visant à mettre en oeuvre les recommandations relatives aux discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère adoptées par le Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale le 1er juin 2001.* ». Si dans les développements, il est question de causes de discrimination indirecte, dans le dispositif il est seulement question de personnes étrangères. À Bruxelles, se pose pourtant aussi un problème de la mise à l'emploi liée à la question de l'âge, du handicap ou du sexe.

I. Inleidende uiteenzetting van de heer Serge de Patoul, mede-indiener van het voorstel

De heer Serge de Patoul wijst erop dat het voorstel vijf jaar oud is en wenst dat de teksten voortaan sneller besproken worden. Als de tekst niet vijf jaar geleden ingediend was, dan zou hij nu in dezelfde bewoordingen ingediend zijn.

De discriminaties bij de aanwervingen in de overheidsdiensten zijn een thema van groot belang. Het gaat om de aanwerving en de beroepsloopbanen. Het is een delicate kwestie, een kankergezwell in het Gewest en het vereist efficiënte ingrepen. De mentaliteit moet veranderen in het belang van grotere sociale cohesie. Anders creëert men sociale tijdbommen.

Het voorstel strekt ertoe een bijzondere commissie op te richten met nogal eenvoudige doelstellingen. Men moet een stand van zaken opmaken van de aanwervingen in het gewestelijk en lokaal openbaar ambt. Het is de bedoeling om zelf het voorbeeld te geven en onkreukbaar te zijn. Daartoe moet een huidige stand van zaken opgemaakt worden. Vervolgens moet onderzoek worden gedaan naar de gevolgde procedures in het kader van de aanwervingen en de bevorderingen. De wetgeving opgelegd aan de gewestelijke en lokale overheid dient te worden onderzocht en er dient te worden nagegaan of er bepalingen zijn die de discriminaties in de hand werken.

Vervolgens zal men voorstellen kunnen doen. Het is een geschikt ogenblik. De zittingsperiode duurt nog lang genoeg om het werk tot een goed einde te brengen en de commissieleden zouden in die periode niet in een verkiezingsperiode mogen zitten.

II. Algemene bespreking

Mevrouw Céline Fremault citeert in de toelichting van het voorstel de volgende zinnen : « *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.* ». De sprekerster wil weten hoeveel klachten zijn ingediend.

Vallen de redenen samen met die in het voorstel? Onder de opdrachten voor de commissie vindt men de volgende : « *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.* ». In de toelichting wordt gesproken over indirecte discriminatie, maar in het bepalende gedeelte enkel over de vreemdelingen. In Brussel hangt het probleem van de werkgelegenheid ook samen met de leeftijd, handicap of geslacht.

Enfin, faire un *screening* de la gestion humaine demande une expertise dont la Région ne dispose pas. Il n'est pas du rôle du Parlement de mettre en place telle commission. La Cellule Diversité de l'administration pourrait être chargée de cette tâche. Pourquoi aussi ne pas faire appel à l'expertise du Selor en matière de diversité? Pourquoi ne pas travailler avec des consultants externes? Mme Fremault conclut que le cahier des charges de la proposition est trop lourd pour l'assemblée parlementaire.

La Présidente doute de la capacité du Parlement à confier des tâches à l'un ou l'autre service. Il faudra que le gouvernement le fasse.

Mme Sophie Brouhon estime que, concernant cette proposition, un long chemin a été parcouru depuis son dépôt. Elle renvoie à l'ordonnance Diversité¹ et au niveau fédéral, où la ministre Joëlle Milquet a mis en place un système de monitoring à l'embauche. On dispose en effet d'indicateurs, mais pas de chiffres suffisamment fiables.

Le Parlement contrôle la politique d'embauche du gouvernement. C'est en particulier vrai pour ce qui est du ministre en charge de la Fonction publique et de l'Égalité des Chances.

La commission à mettre sur pied aurait-elle du reste un réel impact sur la discrimination? La situation est-elle vraiment pire dans le secteur public qu'ailleurs dans le secteur privé? On pourrait par exemple travailler sur la base de candidatures anonymes. L'impact de la proposition est trop faible, dès lors qu'elle exclut le secteur privé. Par conséquent, le groupe sp.a ne soutiendra pas la proposition.

La Présidente rappelle que l'ordonnance diversité contient des clauses d'évaluation. Ceci mérite vérification.

M. Ahmed Mouhssin est d'avis que la proposition veut confier des tâches trop larges à une commission et ne cerne pas assez ses objectifs.

Tout un travail parlementaire a été fait sur le sujet. Le gouvernement est régulièrement interpellé.

En janvier 2008, le Parlement votait trois ordonnances dont l'une concernait la diversité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Il n'y a toujours pas d'arrêtés d'exécution. Aux parlementaires d'en assurer la mise en place!

Une réflexion devrait se mettre en place sur les outils d'évaluation dans le cadre de la diversité. Le Centre pour l'Égalité des Chances a produit une abondante littérature sur le monitoring.

¹ Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Een screening van het proces van het beheer van de human resources vraagt een expertise waarover het Gewest niet beschikt. Het is niet de taak van het Parlement om een dergelijke commissie op te richten. De cel diversiteit van het bestuur zou daarmee kunnen worden belast. Waarom geen beroep doen op de ervaring van Selor inzake diversiteit? Waarom niet samenwerken met externe consultants? De spreekster besluit dat de opdrachten in het voorstel te zwaar zijn voor de parlementaire assemblee.

De Voorzitster twijfelt eraan of het Parlement opdrachten kan toevertrouwen aan de ene of andere dienst. De regering zal dat moeten doen.

Mevrouw Sophie Brouhon is van mening dat voor dit voorstel een lange weg werd afgelegd sinds de neerlegging ervan. Spreekster verwijst naar de ordonnantie diversiteit¹ en naar het federaal niveau waar minister Joëlle Milquet een systeem van monitoring bij aanwerving in het leven riep. Men beschikt immers over indicatoren maar niet over voldoende betrouwbare cijfers.

Het Parlement controleert de aanwervingspolitiek van de regering. Dit gebeurt in het bijzonder voor de minister bevoegd voor de openbare dienst en de gelijke kansen.

Zou de in het leven te roepen commissie trouwens een reële impact hebben op de discriminatie? Is de toestand wel degelijk erger in de openbare sector dan elders in de privésector? Men kan bijvoorbeeld werken via anonieme sollicitaties. Het voorstel heeft een te beperkte impact aangezien het de privésector uitsluit. De sp.a-fractie zal het voorstel derhalve niet steunen.

De Voorzitster herinnert eraan dat de diversiteitsordonnantie evaluatieclausules bevat. Dat moet eens nagekeken worden.

De heer Ahmed Mouhssin meent dat het voorstel te ruime taken wil toevertrouwen aan een commissie en zijn doelstellingen onvoldoende preciseert.

Er werd heel wat parlementair werk over het onderwerp geleverd. De regering wordt regelmatig geïnterpelleerd.

Op 4 januari 2008 heeft het Parlement drie ordonnanties aangenomen, waaronder een ordonnantie betreffende diversiteit en strijd tegen discriminaties in het openbaar ambt. Er is nog steeds geen uitvoeringsbesluit. De parlementsleden moeten daarvoor zorgen!

Er zou moeten worden nagedacht over de evaluatie-instrumenten in het kader van de diversiteit. Het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen heeft heel veel literatuur over monitoring geschreven.

¹ Ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

La possibilité existe de faire appel au Centre pour l'Égalité des Chances qui fournit d'intéressants rapports. La présence de Bruxellois dans les entreprises publiques est évoqué dans la proposition. En 2005, une étude initiée par M. Christos Doulkeridis avait mis en évidence une sous-représentation des Bruxellois. Pourquoi refaire une étude qui ferait le même constat? Par ailleurs, il existe des chiffres sur les personnes à mobilité réduite. On sait que les pouvoirs publics ne sont pas exemplaires sur le sujet.

À quoi bon mettre en place une commission qui ferait des constats connus de tous? De nombreuses interpellations pertinentes ont eu lieu sur le sujet. Le groupe Ecolo n'est pas favorable au texte proposé.

Mme Brigitte De Pauw estime que la proposition arrive trop tard. De nombreuses discussions et auditions au sujet de l'ordonnance Diversité ont eu lieu sous la précédente législature. Il serait par contre intéressant d'en évaluer la mise en œuvre. Les communes ont l'occasion de prendre part aux projets en faveur de la diversité. On ne sait pas avec certitude de quels chiffres il s'agit.

Il semble que le groupe MR adore créer des commissions parlementaires. On peut se demander si c'est bien là sa mission. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme fournit un travail excellent et chacun peut, avec l'appui d'un syndicat, y déposer une plainte. Le mieux est de laisser cette question aux spécialistes.

M. Serge de Patoul remercie les collègues d'avoir étudié le texte. Il est clair que la question a été travaillée par le passé. Créer une commission spéciale ne nie pas ce travail réalisé. Il existe des précédents. Ils s'agit d'un aspect plus spécifique. L'auteur ne comprend d'ailleurs pas la critique selon laquelle la mission de la commission ne serait pas assez bien cadrée.

L'auteur n'a pas cherché à faire le bilan des plaintes actuelles. Ce sera une des missions de la commission ainsi que d'apprécier le degré effectif des plaintes. Elles ne sont pas toutes justifiées ni toujours adressées à la bonne instance.

Ce travail n'est pas simple. Une commission parlementaire peut faire appel à des experts. En effet, les commissaires ne feront pas eux-mêmes une analyse directe et fine de l'ensemble des processus.

Voter ce texte, c'est manifester une volonté de traiter la question en profondeur. C'est utiliser le pouvoir de caisse de résonance du Parlement afin de faire avancer le sujet.

La Présidente est perplexe devant la volonté de fractionner l'assemblée en autant de commissions spéciales et de vouloir multiplier le nombre de rapports. Le sujet est certes intéressant, mais il faudra le traiter en commission des Finances.

Het is mogelijk een beroep te doen op het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen, dat interessante rapporten verstrekt. Het voorstel spreekt over de aanwezigheid van Brusselaars in de overheidsbedrijven. In 2005 had een studie, waartoe de heer Christos Doulkeridis opdracht had gegeven, gewezen op een ondervertegenwoordiging van de Brusselaars. Waarom zou men opnieuw een studie laten uitvoeren die hetzelfde zou vaststellen? Voorts bestaan er cijfers over de personen met beperkte mobiliteit. Men weet dat de overheden op dat vlak geen voorbeeld zijn.

Wat voor zin heeft het om een commissie op te richten die zou vaststellen wat iedereen al weet? Er zijn veel pertinente interpellaties over het onderwerp gehouden. De Ecolo-fractie is geen voorstander van de voorgestelde tekst.

Mevrouw Brigitte De Pauw vindt dat het voorstel te laat komt. Tijdens vorige legislatuur vonden heel wat discussies en hoorzittingen plaats over de ordonnantie diversiteit. Een evaluatie over de implementatie ervan heeft wel zin. De gemeenten krijgen de kans om zich in te schrijven in de diversiteitsplannen. Er bestaat onvoldoende duidelijkheid over welke cijfers het gaat.

De MR-fractie schijnt erg graag parlementaire commissies op te richten. Men kan zich afvragen of dit wel de taak van het Parlement is. Het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding levert excellent werk waar elkeen, begeleid door een vakbond, een klacht kan indienen. Men dient deze kwestie best over te laten aan specialisten.

De heer Serge de Patoul bedankt de collega's, omdat ze de tekst hebben bestudeerd. Het is duidelijk dat er in het verleden heel wat werk over de kwestie werd geleverd. Het oprichten van een bijzondere commissie zou dat werk niet loochenen. Er zijn precedents. Het gaat om een specifiek aspect. De indiener begrijpt niet de kritiek dat de opdracht van de commissie niet duidelijk omschreven zou zijn.

De indiener heeft niet getracht om de balans van de huidige klachten op te maken. Dat zal een van de opdrachten van de commissie zijn, waaronder ook het beoordelen van de klachten. Niet alle klachten zijn verantwoord en ze zijn niet altijd tot de juiste instantie gericht.

Dat werk is niet eenvoudig. Een parlementaire commissie kan een beroep doen op deskundigen. De commissieleden zullen immers niet zelf een verfijnde rechtstreekse analyse van alle processen maken.

Het aannemen van deze tekst is een duidelijk signaal dat men de kwestie grondig wil aanpakken. Dan schakelt men het Parlement in om vooruitgang te boeken.

Het verbaast de Voorzitter dat men zoveel bijzondere commissies van het Parlement wil oprichten en het aantal rapporten wil verhogen. Het onderwerp is weliswaar interessant, maar het moet door de commissie voor de Financiën worden behandeld.

III. Discussion des articles et votes

Article 1^{er}

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 1^{er} est rejeté par 10 voix contre 4 et 1 abstention.

IV. Vote sur l'ensemble

L'ensemble de la proposition est rejeté par 10 voix contre 4 et 1 abstention.

– *Confiance est faite au rapporteur pour la rédaction du rapport.*

Le Rapporteur,

Olivier de CLIPPELE

La Présidente,

Françoise DUPUIS

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikel 1

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt verworpen met 10 stemmen tegen 4, bij 1 onthouding.

IV. Stemming over het geheel

Het voorstel wordt in zijn geheel verworpen met 10 stemmen tegen 4, bij 1 onthouding.

– *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.*

De Rapporteur,

Olivier de CLIPPELE

De Voorzitter,

Françoise DUPUIS