

PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2012-2013

1^{ER} FEVRIER 2013

PROPOSITION DE RESOLUTION

relative à l'insertion systématique de critères visant à promouvoir les principes de non-discrimination dans les conditions d'exécution des marchés publics des administrations régionales

(déposée par M. Hamza FASSI-FIHRI (F),
Mme Olivia P'TITO (F), M. Arnaud PINXTEREN (F),
Mmes Els AMPE (N), Brigitte DE PAUW (N) et
Elke VAN den BRANDT (N))

Développements

La présente résolution entend promouvoir les principes de non-discrimination tels qu'ils sont défendus par l'Union européenne en utilisant les marchés publics comme levier de la politique régionale en la matière.

Elle part du constat que dans le contexte de crise que nous connaissons, les pouvoirs publics n'ont d'autres choix que de faire plus pour les citoyens, qui sont de plus en plus nombreux à voir leur niveau de vie se dégrader. Ils doivent donc faire plus et ce, avec moins de moyens : les déficits budgétaires tant de la Belgique que de nos différentes régions vont en effet nous contraindre à d'importants efforts en vue d'assainir nos finances.

De par leur vocation, les marchés publics constituent une manière efficace de participer à ces efforts. L'on sait en effet que l'objectif visé par le mécanisme de marchés publics est de contribuer à la satisfaction de l'intérêt général en mettant en concurrence les fournisseurs de biens et services. Dans le cadre de la réalisation du marché unique et pour faire du secteur des marchés publics un exemple de compétitivité et d'équité, l'Europe a revu il y a quelques années la législation en la matière afin de la simplifier, de l'harmoniser et de la moderniser. Ce travail de révision a abouti à l'adoption des directives 2004/17 et 18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004. Selon les statistiques, la révision de la législation européenne a permis d'économiser en moyenne 5 à 8 % des coûts attendus.

BRUSSEL HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2012-2013

1 FEBRUARI 2013

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende de systematische opname van criteria ter bevordering van de principes van niet-discriminatie in de uitvoerings- voorwaarden voor de overheidsopdrachten van de gewestelijke besturen

(ingediend door de heer Hamza FASSI-FIHRI (F), mevrouw Olivia P'TITO (F), de heer Arnaud PINXTEREN (F), mevrouw Els AMPE (N), mevrouw Brigitte DE PAUW (N) en mevrouw Elke VAN den BRANDT (N))

Toelichting

Deze resolutie strekt tot het bevorderen van de principes van niet-discriminatie die de Europese Unie huldigt, door de overheidsopdrachten te gebruiken als hefboom voor het gewestelijk beleid ter zake.

Zij vertrekt van de vaststelling dat, gelet op de huidige crisis, de overheden geen andere keuze hebben dan meer te doen voor de burgers, wier levensstandaard in meer en meer gevallen daalt. Zij moeten dus meer doen, en dat met minder middelen : de begrotingstekorten, zowel van België als van onze verschillende Gewesten, gaan ons immers verplichten tot aanzienlijke inspanningen om onze financiën gezond te maken.

De overheidsopdrachten zijn van nature geschikt om daar efficiënt toe bij te dragen, wetend dat het systeem ervan inderdaad beoogt om het algemeen belang te helpen dienen door middel van de mededinging tussen de leveranciers van goederen en diensten. In het kader van de verwesenlijking van de eenheidsmarkt en om van de sector van de overheidsopdrachten een voorbeeld van mededinging en billijkheid te maken, heeft Europa enkele jaren geleden de regelgeving ter zake herzien, ze vereenvoudigd, geharmoniseerd en gemoderniseerd. Die herziening heeft geleid tot de goedkeuring van richtlijnen 2004/17 en 18/EG van het Europees Parlement en van de Raad op 31 maart 2004. Volgens de statistieken, kon dankzij de herziening van de Europese regelgeving gemiddeld 5 à 8 % van de verwachte kosten worden bespaard.

Si actuellement les législations tant européennes que nationales visent prioritairement à lutter contre la corruption et le favoritisme, celles-ci sont amenées à s'adapter aux évolutions des priorités politiques et sociétales. L'on constate en effet depuis plusieurs années une volonté de plus en plus prononcée d'insérer des considérations sociales lors de la passation de marchés publics. Et pour cause, selon une étude récente menée par la Commission européenne, il ressort que les marchés publics représentent pas moins de 1800 milliards d'euros soit 16 % du Produit Intérieur Brut européen. Le potentiel que ces marchés recouvrent dans le combat contre les discriminations n'est dès lors pas à négliger. Une réforme de ces Directives marchés publics est d'ailleurs attendue dans un futur proche. Celle-ci visera à assouplir la législation afin de pouvoir introduire davantage de considérations sociales, aux différents stades des marchés publics.

Avec 15 % de son PIB consacré à des marchés publics, la Belgique n'est pas en reste et doit saisir l'opportunité offerte par ce mécanisme pour influencer le comportement de ses opérateurs économiques à travers l'insertion de considérations sociales.

Les clauses sociales comme outil de lutte contre les discriminations à l'embauche.

L'intérêt pour la problématique des discriminations ne date certes pas d'hier mais l'on constate que, suite notamment à un rapport accablant publié par l'Organisation Internationale du Travail en 1997, la lutte contre les discriminations sur le marché du travail est devenue une priorité politique claire, tant au niveau national qu'au niveau régional.

Les discriminations à l'embauche peuvent prendre des formes diverses. Parmi celles légalement reconnues, l'âge et l'origine et le quartier apparaissent en tête de liste des discriminations les plus fréquemment rencontrées. Or, la richesse de la population bruxelloise réside précisément dans la forte présence de populations d'origine étrangère (46 % des Bruxellois sont d'origine étrangère) qui y vivent et par la diversité de leur nationalité.

Parallèlement, une étude menée en 2005 par la KUL et l'ULB a démontré qu'en Région bruxelloise environ une personne d'origine étrangère sur deux était victime de discrimination au moins une fois durant ses démarches vers l'emploi.

Face à ce constat, de nombreuses initiatives ont vu le jour de manière à favoriser l'insertion des personnes d'origine étrangère mais aussi de manière plus générale l'ensemble des publics discriminés (en raison de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, etc.) sur le marché du travail. Trois ordonnances ont ainsi été votées le 4 septembre 2008 en matière d'égalité de traitement et de promotion de la diversité au sein des entreprises privées et des institutions publiques régionales et locales. En outre, la

Hoewel zowel de Europese als de nationale regelgevingen thans in de eerste plaats corruptie en favoritisme willen tegengaan, moeten zij rekening houden met de veranderende politieke en maatschappelijke prioriteiten. Sedert verscheidene jaren, komt immers een steeds duidelijker wil tot uiting om maatschappelijke criteria in overweging te nemen bij de gunning van overheidsopdrachten, met als reden dat, uit recent onderzoek van de Europese Commissie, blijkt dat er met de overheidsopdrachten niet minder dan 1.800 miljard euro gemoeid is, i.e. 16 % van het Europees BBP. De kansen welke die opdrachten bieden in de strijd tegen discriminatie is dus niet onaanzienlijk. Binnenkort wordt overigens een hervorming van die Richtlijnen inzake overheidsopdrachten verwacht, met als doel de regelgeving te versoepelen en aldus meer sociale overwegingen op te nemen in de verschillende fasen van de overheidsopdrachten.

België, dat 15 % van zijn BBP besteedt aan overheidsopdrachten, blijft niet achter en moet de kans die dit systeem biedt grijpen en zodoende het gedrag van zijn economische operatoren beïnvloeden via de opname van sociale overwegingen.

Sociale clausules als tool voor het bestrijden van discriminatie bij aanwerving

De belangstelling voor de problematiek van discriminatie is zeker niet recent, maar het is duidelijk dat, met name ingevolge een verpletterend verslag van de Internationale Arbeidsorganisatie uit 1997, de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt een duidelijke beleidsprioriteit is geworden, zowel op nationaal als op gewestelijk niveau.

Discriminatie bij aanwerving kan verschillende vormen aannemen. Bij de wettelijk erkende vormen van discriminatie staan de leeftijd, de oorsprong en de buurt bovenaan de lijst van de meest voorkomende bases voor discriminatie. De sterke aanwezigheid van mensen van vreemde oorsprong (46 % van de Brusselaars) en de diversiteit van hun nationaliteit maken evenwel precies de rijkdom van de Brusselse bevolking uit.

Daarnaast blijkt uit een onderzoek van 2005 van de KU-Leuven en de ULB dat, in het Brussels Gewest, ongeveer één persoon van buitenlandse oorsprong op twee bij het zoeken naar werk minstens eenmaal te maken krijgt met discriminatie.

Die vaststelling heeft aanleiding gegeven tot tal van initiatieven ter bevordering van de inschakeling van personen van vreemde oorsprong en, meer in het algemeen, van alle personen die worden gediscrimineerd (wegen leeftijd, geslacht, handicap, enz.) op de arbeidsmarkt. Zo werden op 4 september 2008 drie ordonnanties goedgekeurd inzake gelijke behandeling en bevordering van diversiteit binnen de privébedrijven en de gewestelijke en lokale overheidsinstellingen. Bovendien is

lutte contre les discriminations à l'embauche est l'une des quatre thématiques développées de manière prioritaire dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi en Région bruxellois.

La Région de Bruxelles-Capitale est en effet très active dans ce domaine et a instauré une série d'outils, dont notamment la Charte de la diversité, les Plans de diversité ou encore l'expérience pilote de C.V. anonymes ou encore le Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche d'Actiris, entre autres.

Ces premiers pas ne sont cependant à eux seuls pas suffisants pour éradiquer le problème des discriminations. Force en effet est de constater qu'à qualification égale, il reste aujourd'hui encore plus difficile pour ces publics discriminés non seulement d'accéder à l'emploi mais aussi de décrocher des jobs à haut niveau de responsabilité.

Il importe par conséquent de ne pas relâcher les efforts de promotion et de sensibilisation des entreprises et de leurs dirigeants aux principes de non-discrimination. Comme précédemment souligné, les clauses sociales, sont des leviers efficaces des politiques publiques. A l'heure où l'on enregistre une hausse importante des plaintes et signalements en matière de discrimination et de diversité en matière d'emploi (+ 200 % entre 2005 et 2011 selon les chiffres publiés en 2012 par le Centre pour l'Egalité des Chances), il est du devoir des pouvoirs publics d'encourager la diversité non seulement au sein de leurs administrations mais aussi à travers leurs relations avec le monde économique lors de commandes publiques de travaux, de services et de fournitures.

L'inclusion de considérations sociales dans les marchés publics

Au regard des législations européenne et belge, il s'avère que, outre la recherche du moindre coût, les pouvoirs adjudicateurs sont autorisés à introduire des considérations sociales dans leurs marchés publics mais que la marge de manœuvre dont ils disposent est plus ou moins importante en fonction de l'étape de la passation du marché à laquelle ils souhaitent le faire.

En Belgique, les clauses sociales sont régies par la Loi du 24 décembre 1993 sur les marchés publics qui tend peu à peu à être remplacée par l'entrée en vigueur progressive de la Loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services. Par ses articles 16 et 18, la Loi de 1993 autorise la prise en compte de considérations sociales et éthiques, tant au stade de la rédaction du cahier des charges, que lors de la détermination des critères d'attribution ou encore au stade de l'exécution du marché.

de bestrijding van discriminatie bij aanwerving een van de vier prioritaire thema's in het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Gewest.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is inderdaad heel actief op dat gebied en heeft voor een reeks tools gezorgd, zoals inzonderheid het Diversiteitscharter, de Diversiteitsplannen en het proefproject met de anonieme cv's of het Informatieloket inzake discriminatie bij aanwerving van Actiris.

Die eerste stappen volstaan echter niet om het probleem van de discriminatie op te lossen. Het is immers duidelijk dat het, bij gelijke bekwaamheid, voor dat publiek nog altijd moeilijker blijft, niet alleen om een job, maar ook om een job met veel verantwoordelijkheid te vinden.

Bijgevolg is het belangrijk om door te gaan met de inspanningen inzake bevordering en bewustmaking van de bedrijven en hun leidinggevenden van de principes van niet-discriminatie. Zoals al gezegd, zijn de sociale clausules doeltreffende hefbomen van het overheidsbeleid. Nu er een aanzienlijke toename is van de klachten en meldingen inzake discriminatie en diversiteit op de arbeidsmarkt (+ 200 % tussen 2005 en 2011 volgens cijfers die het Centrum voor Gelijke Kansen in 2012 bekendmaakte), is het de plicht van de overheden om diversiteit aan te moedigen, niet alleen in hun besturen, maar ook via hun betrekkingen met de bedrijfswereld bij overheidsopdrachten voor werken, diensten en leveringen.

Opname van sociale overwegingen in de overheidsopdrachten

In het licht van de Europese en Belgische regelgeving blijkt dat, naast het streven naar de laagste prijs, de aanbestedende overheden gemachtigd zijn om sociale overwegingen op te nemen in hun overheidsopdrachten, en dat de manoeuvreerruimte waarover zij beschikken groter is naargelang de fase waarin zij dat wensen te doen.

In België, worden de sociale clausules geregeld door de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten, die beetje bij beetje wordt vervangen door de geleidelijke inwerkingtreding van de wet van 15 juni 2006 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor werken, leveringen en diensten. De artikelen 16 en 18 van de wet van 1993 bieden de mogelijkheid om rekening te houden met sociale en ethische overwegingen, zowel in de fase van het opstellen van het bestek als bij het bepalen van de gunningscriteria of de uitvoering van de opdracht.

La Région bruxelloise a, quant à elle, et dès l'ordonnance du 16 juillet 1998, défendu le principe de l'introduction, dans le cadre de la procédure de mise en concurrence des travaux, de « clauses obligeant les soumissionnaires à assurer la prise en charge de stagiaires ou la mise au travail de chômeurs dans le cadre de l'exécution du marché » ce qui fut ensuite précisé dans un arrêté du Gouvernement dès 1999.

Concernant la rédaction du cahier des charges, les principes de non-discrimination et d'égalité des chances à l'embauche caractérisant davantage le mode de gestion de l'entreprise que l'objet du marché, ils ne peuvent par conséquent être considérés comme des spécifications techniques au sens des directives marchés publics.

Aussi, cette prérogative est-elle limitée par la législation européenne en ce qui concerne les critères d'attribution. En effet, en 1988, la CJCE (Cour de Justice des Communautés Européennes) rendait un arrêt à cet égard, l'arrêt Beentje, précisant que « ...le choix des critères d'attribution ne peut porter que sur des critères visant à identifier l'offre économiquement la plus avantageuse ». Un certain flou s'est cependant installé suite notamment à un arrêt de la même cour de Justice datant du 26 septembre 2000, dans lequel elle estime qu'une exigence de mise à l'emploi de chômeurs peut constituer un critère d'attribution accessoire utilisable en cas d'offres économiquement équivalentes.

Lors de la révision de la Directive marchés publics en 2004, le législateur européen a implicitement confirmé la position défendue par la Cour de Justice en 1988 en ne mentionnant pas les critères sociaux dans la liste des critères d'attribution autorisés, alors qu'on y retrouve d'autres critères comme des critères environnementaux.

Récemment, dans un arrêt du 10 mai 2012, la Cour de Justice de l'Union Européenne a affirmé que « les pouvoirs adjudicateurs sont également autorisés à choisir des critères d'attribution fondés sur des considérations d'ordre social, lesquelles peuvent concerner les utilisateurs ou les bénéficiaires des travaux, des fournitures ou des services faisant l'objet du marché, mais également d'autres personnes ».

La position du législateur européen pourrait donc évoluer puisqu'une proposition de directive est actuellement en discussion au parlement européen dans un sens qui assouplirait la législation sans compromettre les garanties essentielles de non-discrimination entre soumissionnaires.

Dans une circulaire du 5 février 2009, le Gouvernement bruxellois s'est pour sa part explicitement aligné sur la position européenne de 2004. Cette circulaire précise en outre que « les considérations sociales ont, comme les considérations éthiques, davantage leur place dans les conditions d'exécution du marché public que doivent préciser les clauses techniques du cahier spécial des charges ».

Het Brussels Gewest heeft, vanaf de ordonnantie van 16 juli 1998, het principe gehuldigd om in het kader van de aanbestedingsprocedure voor werken, clausules in te voeren die de inschrijvers verplichten stagiairs ten laste te nemen of werklozen te werk te stellen bij de uitvoering van de opdracht, wat vervolgens werd verduidelijkt in een besluit van de Regering in 1999.

Bij het opstellen van het bestek, zeggen de principes van niet-discriminatie en gelijkheid van kansen bij aanwerving meer over de wijze waarop het bedrijf wordt beheerd dan over het voorwerp van de opdracht. Bijgevolg kunnen zij niet worden beschouwd als technische specificaties in de zin van de richtlijnen inzake overheidsopdrachten.

Dat voorrecht wordt dan ook beperkt door de Europese regelgeving wat de gunningscriteria betreft. In 1988, wees het HJEG (Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen) immers een arrest ter zake, het arrest Beentjes, waarin duidelijk werd gesteld dat de keuze van de gunningscriteria « enkel betrekking [kan] hebben op criteria ter bepaling van de economisch voordeeligste aanbieding ». Daarna duikt er echter enige vaagheid op, met name ingevolge een arrest van hetzelfde Hof van Justitie d.d. 26 september 2000, dat stelt dat een verplichting tot aanwerving van werklozen kan worden gebruikt als bijkomend gunningscriterium in geval van economisch evenwaardige offertes.

Bij de herziening van de Richtlijn betreffende overheidsopdrachten in 2004, heeft de Europese wetgever implicit het standpunt bevestigd dat het Hof van Justitie in 1988 verdedigde, door de sociale criteria niet op te nemen in de lijst van de toegelaten gunningscriteria, terwijl andere criteria, zoals milieucriteria, wel vermeld staan.

Onlangs, in een arrest van 10 mei 2012, heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen bevestigd dat « de aanbestedende diensten eveneens mogen kiezen voor gunningscriteria die zijn gebaseerd op sociale overwegingen, die betrekking kunnen hebben op de gebruikers of de begunstigden van de werken, leveringen of diensten welke het voorwerp van de opdracht zijn, maar ook op andere personen ».

Het standpunt van de Europese wetgever kan dus evolueren, aangezien thans een voorstel van richtlijn wordt besproken in het Europees Parlement, met het oog op een versoepeling van de regelgeving, zonder de essentiële waarborgen inzake niet-discriminatie tussen inschrijvers in het gedrang te brengen.

In een circulaire van 5 februari 2009, volgde de Brusselse Regering uitdrukkelijk het Europees standpunt van 2004. Die circulaire preciseert bovendien dat « sociale overwegingen, net zoals ethische overwegingen, meer thuishoren in de uitvoeringsvoorraarden van de overheidsopdracht, die de technische clausules van het bijzonder lastenboek moeten verduidelijken ».

C'est en effet au stade de l'exécution du marché public que le pouvoir adjudicateur dispose de la plus large marge de manœuvre pour définir des clauses relatives à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, pour autant, bien entendu, que leur mise en œuvre se fasse dans le respect du droit communautaire et, en particulier, qu'elles n'aient pas d'incidence discriminatoire directe ou indirecte à l'égard des soumissionnaires d'autres Etats membres.

En droit belge, depuis 2003, le législateur fédéral a d'ailleurs expressément prévu qu'"un pouvoir adjudicateur peut, dans le respect des principes du Traité instituant la Communauté européenne, imposer des conditions d'exécution de marché permettant de tenir compte d'objectifs sociaux et éthiques et relatives à l'obligation de mettre en œuvre des actions de formation pour les chômeurs ou les jeunes ou à l'obligation de respecter, en substance, les dispositions des conventions de base de l'Organisation internationale du Travail, dans l'hypothèse où celles-ci n'auraient pas déjà été mises en œuvre dans le droit du pays d'origine du candidat ou du soumissionnaire ».

Dans le même sens, la loi du 15 juin 2006 – qui n'est jusqu'à ce jour que partiellement entrée en vigueur – dispose en son article 40 que le pouvoir adjudicateur peut imposer des conditions d'exécution permettant de tenir compte d'objectifs tels que la promotion de la politique de l'égalité des chances par rapport à l'emploi des personnes qui ne sont pas suffisamment intégrées dans le circuit professionnel.

Het is immers in de fase van de uitvoering van de overheidsopdracht dat de aanbestedende overheid beschikt over de meeste manoeuvreerruimte om clausules betreffende de bevordering van diversiteit en gelijkheid van kansen te bepalen, uiteraard op voorwaarde dat hun uitvoering gebeurt met inachtneming van het gemeenschapsrecht en dat zij met name niet leiden tot rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie ten aanzien van inschrijvers uit andere lidstaten.

In het Belgisch recht, stelt de federale wetgever sedert 2003 trouwens uitdrukkelijk het volgende : « Een aanbestedende overheid kan, overeenkomstig de beginselen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, uitvoeringsvoorwaarden inzake overheidsopdrachten opleggen die het mogelijk maken rekening te houden met sociale en ethische doelstellingen, alsook uitvoeringsvoorwaarden inzake de verplichting tot het verstrekken van opleidingen aan werklozen en jongeren of rekening te houden met de verplichting tot het naleven, in hoofdzaak, van de bepalingen van de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie, in de veronderstelling dat die niet reeds worden toegepast in het land van oorsprong van de kandidaat of inschrijver. ».

In dezelfde zin, stelt artikel 40 van de wet van 15 juni 2006 – die tot nu toe slechts gedeeltelijk in werking is getreden – dat de aanbestedende overheid uitvoeringsvoorwaarden kan opleggen die de mogelijkheid bieden rekening te houden met doelstellingen zoals de bevordering van het gelijkekansenbeleid voor personen die niet voldoende geïntegreerd zijn in het arbeidscircuit.

Hamza FASSI-FIHRI (F)
 Olivia P'TITO (F)
 Arnaud PINXTEREN (F)
 Els AMPE (N)
 Brigitte DE PAUW (N)
 Elke VAN den BRANDT (N)

PROPOSITION DE RESOLUTION

relative à l'insertion systématique de critères visant à promouvoir les principes de non-discrimination dans les conditions d'exécution des marchés publics des administrations régionales

Vu l'article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme garantissant la jouissance des droits et libertés reconnus dans la Convention sans distinction « fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation » ;

Vu la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 7 mars 1966 de l'ONU ;

Vu la Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée le 25 juin 1958 et ratifiée par la Belgique le 22 mars 1977 ;

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1998 relative à l'octroi de subsides destinés à encourager la réalisation d'investissements d'intérêt public précisé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 avril 1999 imposant des clauses sociales lors de la passation de marchés publics dans le cadre de la réalisation d'investissements d'intérêt public ;

Vu la directive 2000/43/CE 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 et qui s'applique au secteur de l'emploi, de l'éducation, de la protection sociale et de l'accès aux biens et services ;

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et qui concerne six critères protégés: la prétendue race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions philosophiques, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle ;

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende de systematische opname van criteria ter bevordering van de principes van niet-discriminatie in de uitvoerings-voorwaarden voor de overheidsopdrachten van de gewestelijke besturen

Gelet op artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, dat het genot van de in het Verdrag erkende rechten en vrijheden verzekert « zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status » ;

Gelet op het internationaal verdrag van de VN van 7 maart 1966 inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie ;

Gelet op Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, aangenomen op 25 juni 1958 en bekraftigd door België op 22 maart 1977 ;

Gelet op de ordonnantie van 16 juli 1998 betreffende de toekenning van subsidies om investeringen van openbaar nut aan te moedigen, verduidelijkt door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 22 april 1999 houdende oplegging van sociale clausules bij de toewijzing van overheidsopdrachten in het raam van de uitvoering van investeringen van openbaar nut ;

Gelet op richtlijn 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, die geldt voor de sector van de tewerkstelling, opvoeding, sociale bescherming en toegang tot goederen en diensten ;

Gelet op richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, die betrekking heeft op zes beschermd criteria: ras of etnische afstamming, godsdienst of filosofische overtuigingen, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid ;

Gelet op de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;

Gelet op de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling ;

Considérant que les différentes campagnes de sensibilisation menées tant par la Commission européenne (« Pour la Diversité. Contre les Discriminations »), par l'Etat Fédéral belge (« Label Egalité Diversité ») ou encore par la Région bruxelloise (« Charte de la diversité », « plan de diversité », « Guichet de la diversité », etc.) en vue notamment d'inciter les employeurs à identifier les pratiques discriminatoires susceptibles d'affecter leur activité et de les inciter à entreprendre les actions adéquates de manière à lutter contre la discrimination ;

Considérant que les efforts entrepris afin d'impulser un changement des mentalités auprès des entreprises doivent être poursuivis et renforcés ;

Vu les résultats de l'étude Eurobaromètre intitulée, Discrimination dans l'UE en 2009, publiée fin 2009, selon lesquels de nombreux Européens pensent que la discrimination est toujours répandue et qu'elle tend à se fonder sur l'origine raciale ou ethnique (61 %), l'âge (58 %), le handicap (53 %), l'orientation sexuelle (47 %) et la religion ou les convictions (39 %) ;

Vu les compétences de la Région de Bruxelles-Capitale en matière d'Emploi et considérant qu'il est du devoir des pouvoirs publics de prendre toute initiative utile favorisant une plus grande diversité sur le marché de l'emploi ;

Vu l'article 6, § 1er, VI de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles qui attribue la compétence aux Régions pour compléter les normes fixées par l'Etat en matière de marchés publics ;

Vu la Directive 92/50/CEE du Conseil du 18 juin 1992 portant coordination des procédures de passation des marchés publics de services et vu la directive 93/36/CEE du Conseil du 14 Juin 1993 portant coordination des procédures de passation des marchés publics de fournitures ;

Vu la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services qui autorise dans ses articles 16 et 18 la prise en compte de considérations sociales et éthiques, tant au stade de la rédaction du cahier des charges, que lors de la détermination des critères d'attribution ou encore au stade de l'exécution du marché ;

Vu la circulaire du 5 décembre 2012 relative aux clauses sociales dans les marchés publics de la Région de Bruxelles-Capitale visant à encourager l'insertion de considérations éthiques, environnementales et sociales auprès des pouvoirs adjudicateurs ;

Considérant la persistance des discriminations directes et indirectes que doivent subir de nombreux Bruxellois sur le marché de l'emploi en raison de leur origine ethnique ;

Overwegende dat de verschillende bewustmakingscampagnes van de Europese Commissie (« Voor diversiteit. Tegen Discriminatie »), de Belgische federale Staat (Label Gelijkheid Diversiteit) of het Brussels Gewest (Diversiteitscharter, Diversiteitsplan, Diversiteitsloket, enz.), met name om de werkgevers aan te sporen om discriminerende handelwijzen te onderkennen, het doen en laten van die laatsten kunnen beïnvloeden en ze aanmoedigen om passende maatregelen te nemen ter bestrijding van discriminatie ;

Overwegende dat de inspanningen om aan te sporen tot een mentaliteitsverandering bij de bedrijven moeten worden voortgezet en verhoogd ;

Gelet op de resultaten van het eind 2009 gepubliceerde Eurobarometeronderzoek “Discriminatie in de EU in 2009”, volgens hetwelk vele Europeanen denken dat discriminatie nog altijd verspreid is en gebaseerd is op raciale of etnische afkomst (61 %), leeftijd (58 %), handicap (53 %), de seksuele geaardheid (47 %) en godsdienst of overtuigingen (39 %) ;

Gelet op de bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake werkgelegenheid en overwegende dat het de plicht is van de overheden om elke nuttige maatregel te nemen die meer diversiteit op de arbeidsmarkt in de hand werkt ;

Gelet op artikel 6, §1, VI, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, die de Gewesten bevoegdheden toekent om de door de Staat bepaalde normen inzake overheidsopdrachten aan te vullen ;

Gelet op Richtlijn 92/50/EWG van de Raad van 18 juni 1992 betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor dienstverlening en gelet op richtlijn 93/36/EWG van de Raad van 14 juni 1993 betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor leveringen ;

Gelet op de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten van werken, leveringen en diensten, waarvan de artikelen 16 en 18 toelaten sociale en ethische overwegingen in acht te nemen, zowel in de fase van het opstellen van het bestek, als bij het bepalen van de gunningscriteria of bij de uitvoering van de opdracht ;

Gelet op de circulaire betreffende de sociale clausules in de overheidsopdrachten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die beoogt de opname van ethische, ecologische en sociale overwegingen aan te moedigen bij de aanbestedende overheden ;

Overwegende dat vele Brusselaars direct en indirect gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt wegens hun etnische oorsprong ;

Considérant qu'il faut davantage promouvoir les différents outils mis en place par la Région bruxelloise de manière à favoriser l'insertion des personnes d'origine étrangère et de manière plus générale l'ensemble des publics discriminés (en raison de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, etc.) sur le marché du travail tel que par exemple la Charte de la Diversité ;

Considérant que les marchés publics doivent contribuer à une affectation à la fois efficace et transparente de leurs moyens ;

Considérant également que ces marchés publics constituent un levier non négligeable pour influencer le comportement des opérateurs économiques ;

Considérant qu'il appartient aux pouvoirs publics de montrer l'exemple en matière de diversité dans leurs relations avec le monde économique lors de commandes publiques de travaux, de services et de fournitures ;

Considérant que c'est au niveau des conditions d'exécution que le pouvoir adjudicateur dispose de la plus large marge pour insérer des considérations sociales pour autant, bien entendu, que leur mise en œuvre se fasse dans le respect du droit communautaire et, en particulier, qu'elles n'aient pas d'incidence discriminatoire directe ou indirecte à l'égard des soumissionnaires d'autres Etats membres ;

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de prendre toutes les mesures nécessaires pour :

- soutenir les principes de non-discrimination auprès des acteurs économiques, bruxellois et non bruxellois, en rendant systématique dans les conditions d'exécution des marchés publics des administrations régionales, la signature de la Charte de la diversité, adaptée aux besoins spécifiques des marchés publics. Serait dispensé de signer cette Charte, tout soumissionnaire qui se serait déjà engagé à la respecter ;
- qu'une réflexion soit menée afin de déterminer si, et dans quelle mesure, des considérations sociales peuvent être prises en compte dans les critères d'attribution des marchés publics bruxellois et de suivre attentivement l'évolution de la législation européenne à cet égard ;
- promouvoir l'insertion de considérations sociales auprès des pouvoirs adjudicateurs et de prévoir des outils d'encadrement et de soutien (par exemple, un cahier des charges type) pour qu'il soit davantage fait usage des clauses sociales dans les marchés publics régionaux et communaux bruxellois ;

Overwegende dat men nog meer ruchtbaarheid moet geven aan de verschillende tools die het Brussels Gewest tot stand heeft gebracht om de inschakeling van personen van buitenlandse oorsprong en, meer in het algemeen, van alle gediscrimineerde personen (wegen leeftijd, geslacht, handicap, enz.) op de arbeidsmarkt te bevorderen, zoals bijvoorbeeld het Diversiteitscharter ;

Overwegende dat de overheidsopdrachten moeten bijdragen tot een doeltreffende en transparante aanwendung van de middelen ervoor ;

Overwegende dat die overheidsopdrachten tevens een niet te verwaarlozen hefboom vormen om het gedrag van de economische operatoren te beïnvloeden ;

Overwegende dat de overheden het voorbeeld moeten geven inzake diversiteit in hun betrekkingen met de economische wereld bij overheidsopdrachten inzake werken, diensten en leveringen ;

Overwegende dat de aanbestedende overheid in het kader van de uitvoeringsvoorwaarden beschikt over de ruimste marge om sociale overwegingen in te voeren, uiteraard op voorwaarde dat de tenuitvoerlegging ervan gebeurt met naleving van het gemeenschapsrecht en, met name, geen directe of indirekte discriminerende weerslag heeft ten opzichte van de inschrijvers uit andere lidstaten ;

Verzoekt het Brussels Hoofdstedelijk Parlement de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om alle nodige maatregelen te nemen teneinde :

- de principes van niet-discriminatie te steunen bij de economische operatoren in en buiten Brussel, door systematisch in de uitvoeringsvoorwaarden van de overheidsopdrachten van de gewestelijke besturen het ondertekenen van het Diversiteitscharter op te nemen, rekening houdend met de specifieke vereisten van de overheidsopdrachten, waarbij elke inschrijver die zich al verbonden heeft tot het naleven ervan, zou worden vrijgesteld van de ondertekening ervan ;
- denkwerk te verrichten en te bepalen of, en in welke mate, sociale overwegingen in aanmerking kunnen worden genomen bij de gunningscriteria van de Brusselse overheidsopdrachten, en actief te volgen hoe de Europese regelgeving ter zake evolueert ;
- de opname van sociale overwegingen te bevorderen bij de aanbestedende overheden en te voorzien in tools voor begeleiding en steun (bijvoorbeeld een standaardbestek) zodat meer gebruik wordt gemaakt van sociale clauses in de gewestelijke en gemeentelijke overheidsopdrachten ;

- qu'une évaluation soit faite des résultats obtenus par la législation actuellement en vigueur et de ses mécanismes de mises en œuvre afin que puissent être mises en lumière les mesures et pratiques qui se sont d'ores et déjà révélées efficaces ainsi que les améliorations qui pourraient leur être apportées ;
 - que soit envisagée, dans la mesure du possible, la mise en place d'une base de données compilant l'ensemble des marchés publics conclus sous le régime de la Charte de la diversité bruxelloise et permettant, par la suite, l'évaluation de l'impact de l'intégration de clauses sociales dans les mécanismes d'attribution de marchés publics, notamment en s'appuyant sur une proposition d'ordonnance.
-
- een evaluatie te maken van de resultaten van de thans vigerende regelgeving en de uitvoering ervan, zodat duidelijk wordt welke maatregelen en handelwijzen doeltreffend blijken en welke verbeteringen kunnen worden aangebracht;
 - te overwegen om, in de mate van het mogelijke, een databank met alle onder het Brussels Diversiteitscharter gesloten overheidsopdrachten op te richten, zodat vervolgens de weerslag van de opname van sociale clausules bij de gunning van overheidsopdrachten kan worden geëvalueerd, met name op grond van een voorstel van ordonnantie.

Hamza FASSI-FIHRI (F)

Olivia P'TITO (F)

Arnaud PINXTEREN (F)

Els AMPE (N)

Brigitte DE PAUW (N)

Elke VAN den BRANDT (N)