

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2013-2014

11 DECEMBER 2013

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**tot wijziging van de ordonnantie van
14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer
van de arbeidsmarkt in het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Economische zaken,
belast met het Economisch beleid,
het Werkgelegenheidsbeleid en
het Wetenschappelijk onderzoek

door mevrouw Caroline DÉSIR (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : mevr. Sfia Bouarfâ, mevr. Caroline Désir, mevr. Nadia El Yousfi, de heren Emin Özkara, Ahmed Mouhssin, Arnaud Pinxteren, mevr. Magali Plovie, de heren Emmanuel De Bock, Hamza Fassi-Fihri, mevr. Elke Van den Brandt, mevr. Elke Roex, de heer Walter Vandenbossche.

Plaatsvervangers : mevr. Gisèle Mandaila, de heer Fouad Ahidar, mevr. Brigitte De Pauw.

Andere leden : mevr. Cécile Jodogne, de heer Philippe Pivin.

Zie :

Stuk van het Parlement :
A-441/1 – 2012/2013 : Voorstel van ordonnantie.

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

SESSION ORDINAIRE 2013-2014

11 DECEMBRE 2013

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**modifiant l'ordonnance du 14 juillet 2011
relative à la gestion mixte sur le marché de
l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale**

RAPPORT

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

par Mme Caroline DÉSIR (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : Mmes Sfia Bouarfâ, Caroline Désir, Nadia El Yousfi, MM. Emin Özkara, Ahmed Mouhssin, Arnaud Pinxteren, Mme Magali Plovie, MM. Emmanuel De Bock, Hamza Fassi-Fihri, Mmes Elke Van den Brandt, Elke Roex, M. Walter Vandenbossche.

Membres suppléants : Mme Gisèle Mandaila, M. Fouad Ahidar, Mme Brigitte De Pauw.

Autres membres : Mme Cécile Jodogne, M. Philippe Pivin.

Voir :

Document du Parlement :
A-441/1 – 2012/2013 : Proposition d'ordonnance.

I. Inleidende uiteenzetting van mevr. Nadia El Yousfi, mede-indiener van het voorstel

Mevrouw Nadia El Yousfi bevestigt dat de uitzendsector een sleutelsector is voor de werkgelegenheid in Brussel. De sector is een springplank naar werk, die wordt gekenmerkt door de diversiteit van de doelgroepen die hij opnieuw aan werk helpt (mannen en vrouwen, hoog- en laaggeschoolden, arbeiders en bedienden, Belgen en niet-Belgen, jongeren en ouderen). De sector speelt ook een belangrijke rol in de tewerkstelling van mensen die ver van de arbeidsmarkt staan : mensen die de arbeidsmarkt een tijd verlaten hebben, jongeren die hun studies stopzetten, ouderen enzovoort. Mevrouw El Yousfi uit lof voor het succes van de sociale uitzendkantoren die actief zijn in ons Gewest.

Dat positieve imago van de uitzendsector kan niet verhullen dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met een andere realiteit wordt geconfronteerd, te weten discriminatie bij aanwerving. De uitzendsector ontsnapt daar ook niet aan en de recente “zaak van Adecco” herinnert ons aan de noodzaak om alert te blijven voor bepaalde praktijken.

In juni 2011, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Brussel de FGTB, SOS Racisme (Frankrijk) en Kifkif in het gelijk gesteld en Adecco veroordeeld tot een symbolische euro als schadevergoeding voor illegale praktijken van discriminatie bij aanwerving. Die zaak is in 2001 aan het licht gekomen na een klacht van een medewerker over algemene discriminatie bij aanwervingen. Het uitzendbedrijf noteerde systematisch in zijn intern computerbestand de klanten die geen werknemers van vreemde oorsprong wensten, door middel van de vermelding BBB (Blanc bleu belge).

Die gerechtelijke beslissing is een grote overwinning in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving, te meer daar discriminatie bij aanwerving vaak moeilijk kan worden vervolgd, bij gebrek aan voldoende bewijzen.

Er zij voorts op gewezen dat de uitzendsector (FEDERGON) in zijn verslag 2011 een experiment toelichtte dat eind 2010 plaatsvond, inzake « mystery shopping » (een systeem van enquêtes met geheime klanten) waardoor de correcte toepassing van de antidiscriminatiemaatregelen in de sector op een neutrale en objectieve manier gecontroleerd kan worden.

Hieruit blijkt dat 72 % van de 130 gecontroleerde agentschappen heeft gereageerd zoals het moet op een discriminerende vraag; 28 % van de agentschappen heeft onvoldoende duidelijk laten blijken dat ze de discriminerende vraag weigerden. Deze bedrijven, die dus in de fout gingen, werden onmiddellijk door FEDERGON terechtgewezen en dringend aangemaand bijkomende interne maatregelen te nemen om te zorgen voor de juiste toepassing van de antidiscriminatieregels.

I. Exposé introductif de Mme Nadia El Yousfi, coauteure de la proposition

Mme Nadia El Yousfi affirme que le secteur de l'intérim est un secteur clé d'emploi à Bruxelles. Ce tremplin vers l'emploi est caractérisé par la diversité de son public (hommes et femmes, personnes hautement ou faiblement qualifiées, ouvriers et employés, Belges et non-Belges, jeunes et plus âgés). Ce secteur joue aussi un rôle essentiel dans la mise au travail de personnes éloignées du marché de l'emploi : les personnes qui ont un temps quitté le marché du travail, les jeunes qui arrêtent leurs études, les personnes plus âgées, etc. Mme El Yousfi salue ici la réussite des agences sociales d'intérim actives dans notre Région.

Cette image positive du secteur intérimaire ne peut occulter une réalité qui frappe la Région de Bruxelles-Capitale, à savoir la discrimination à l'embauche. Le secteur de l'intérim n'échappe pas à cette réalité et la récente « affaire Adecco » vient rappeler qu'il faut rester vigilant face à certaines pratiques.

En juin 2011, le Tribunal de 1ère instance de Bruxelles a donné gain de cause à la FGTB, à SOS racisme (France) et à Kifkif en condamnant la société Adecco à un euro symbolique à titre de dommage et intérêt pour pratiques illégales de discrimination à l'embauche. Cette affaire avait éclaté en 2001 suite à la plainte d'un collaborateur pour discrimination à l'embauche généralisée. La société d'intérim répertoriait systématiquement dans son fichier informatique interne les clients qui ne voulaient pas de travailleurs intérimaires d'origine étrangère par la mention BBB (blanc bleu belge).

Cette décision de justice constitue une grande victoire dans la lutte contre les discriminations à l'embauche, d'autant plus que les phénomènes de discrimination à l'embauche sont souvent difficiles à poursuivre, faute de preuves suffisantes.

Parallèlement, le secteur de l'intérim (FEDERGON) a exposé dans son rapport 2011 une expérience menée à la fin de l'année 2010 de « mystery shopping » (c'est-à-dire un système d'enquêtes client-mystère), permettant de contrôler, de façon neutre et objective, la bonne application des mesures anti-discrimination dans le secteur.

Il en ressort de cette opération que, sur 130 agences contrôlées, 72 % ont réagi de façon adéquate à une demande à caractère discriminatoire et 28 % des agences n'ont pas manifesté leur refus de manière suffisamment claire face à une telle demande. Ces entreprises en défaut ont été immédiatement interpellées par FEDERGON et sommées de prendre des mesures internes complémentaires pour assurer la bonne application des règles anti-discrimination.

Toch blijft de uitzendsector slechts een tussenschakel op de arbeidsmarkt die niet helemaal alleen een einde kan maken aan de problemen inzake discriminatie, hetzij op het vlak van aanwerving van werknemers, hetzij op het vlak van discriminatie op de werkplek.

Het is in die geest dat deze ordonnantie enerzijds de aandacht wil vestigen op een aantal discriminerende praktijken, maar anderzijds de werknemers uit de sector van de uitzendarbeid de juridische middelen wil geven om die te bestrijden.

De grond van de materie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest staat in de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt. Dat is het wettelijk kader voor de activiteiten van de uitzendkantoren. De ordonnantie verschafft hen de middelen om elke vorm van discriminatie te bestrijden.

De bijdrage in de vorm van een financiële bijdrage zoals oorspronkelijk bepaald in de voormalige ordonnantie is niet behouden. Dat systeem is vervangen door een sterkere bijdrage van de private uitzendkantoren tot het werkgelegenheidsbeleid van het Brussels Gewest. De samenwerking zal twee jaar na de inwerkingtreding van de ordonnantie worden geëvalueerd, vervolgens om het jaar. In geval van een negatieve evaluatie, kan de regering op voorstel van de minister en na advies van de adviescommissie, voor een beperkte duur overgaan tot de schorsing van de erkenning of de geregistreerde verklaring van het private uitzendkantoor, om het de kans te geven die samenwerking concreet gestalte te geven.

Nu blijkt dat die evaluaties niet aan het Brussels Parlement bezorgd zijn. Nochtans is, zoals mevrouw El Yousfi eerder gezegd heeft, bijna een derde van de uitzendkantoren nog schuldig aan discriminatie op vraag van hun klanten.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding heeft vanaf 2010 gepleit voor een strategie op vier niveaus om de discriminatie in de sector van de uitzendarbeid te bestrijden, door de sector zelf, de sociale inspectie, justitie en de politieke wereld erbij te betrekken. De zelfregulering van de sector van de uitzendarbeid is verbeterd, maar is op zich niet voldoende.

De doelstelling van dit voorstel van ordonnantie is dus het standpunt van de sociale partners te onderschrijven en de uitzendkantoren aan een parlementaire controle te onderwerpen. De tekst bepaalt dus dat de regering jaarlijks een gedetailleerd verslag over die kwesties aan het Brussels Parlement voorlegt, wat de gelegenheid zal bieden tot een onderzoek van de bijdrage van de kantoren tot het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

II. Algemene bespreking

Geen enkel lid vraagt het woord.

Cependant, le secteur de l'intérim n'est qu'un intermédiaire sur le marché du travail et ne pourra pas mettre fin à lui seul aux problèmes de discrimination, que ce soit au niveau de la sélection de travailleurs ou au niveau des discriminations sur le lieu de travail même.

C'est dans cet esprit que la présente proposition d'ordonnance met en exergue la réalité de certaines pratiques discriminatoires mais souhaite également doter les travailleurs du secteur de l'intérim de moyens juridiques efficaces afin de les contrer.

Le siège de la matière en Région de Bruxelles-Capitale est l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi. C'est le cadre légal des activités des agences d'intérim. L'ordonnance accorde à celles-ci des moyens de lutte contre toute forme de discrimination.

La contribution des agences sous forme de cotisation financière a été remplacée par un renforcement de la contribution à la politique de l'Emploi menée par la Région de Bruxelles-Capitale. La collaboration fait l'objet d'une évaluation, au terme de deux années après l'entrée en vigueur de l'ordonnance, et ensuite annuellement. En cas d'évaluation négative, le Gouvernement peut, sur proposition du Ministre et après avis de la Commission consultative, suspendre pour une durée limitée l'agrément ou la déclaration enregistrée de l'agence d'emploi privée, et ceci afin de lui permettre de mettre en œuvre cette collaboration.

Or, il apparaît que ces évaluations n'ont pas été transmises au Parlement bruxellois. Pourtant, comme Mme El Yousfi l'a dit précédemment, près d'un tiers des agences d'intérim se livrent encore à des discriminations à la demande de leurs clients.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a plaidé, dès 2010, en faveur d'une stratégie à quatre niveaux afin d'enrayer les discriminations dans le secteur de l'intérim, en impliquant le secteur lui-même, l'inspection sociale, la justice et le monde politique. L'autorégulation du secteur du placement, si elle a connu des améliorations, ne peut à elle seule suffire.

Aussi, l'objectif poursuivi par la présente proposition d'ordonnance est de soumettre les agences d'intérim à un contrôle parlementaire. Le texte prévoit donc que le Gouvernement présente annuellement un rapport détaillé sur ces questions au Parlement bruxellois, ce qui sera l'occasion d'examiner la contribution des agences à la politique régionale de l'Emploi.

II. Discussion générale

Aucun membre ne demande la parole.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikel 1

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 1 onthouding.

Artikel 2

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 2 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 1 onthouding.

IV. Stemming over het geheel

Het voorstel van ordonnantie wordt in zijn geheel aangenomen met 11 stemmen bij 1 onthouding.

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

De Rapporteur,

Caroline DÉ SIR

De Voorzitter,

Walter VANDENBOSSCHE

III. Discussion des articles et votes

Article 1^{er}

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 1^{er} est adopté par 11 voix et 1 abstention.

Article 2

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 2 est adopté par 11 voix et 1 abstention.

IV. Vote sur l'ensemble

La proposition d'ordonnance est adoptée, dans son ensemble, par 11 voix et 1 abstention.

– Confiance est faite à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.

La Rapporteuse,

Caroline DÉ SIR

Le Président,

Walter VANDENBOSSCHE