

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2013-2014

24 MAART 2014

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**

VERSLAG

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

door de heer Philippe CLOSE (F)

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

SESSION ORDINAIRE 2013-2014

24 MARS 2014

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**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**

RAPPORT

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

par M. Philippe CLOSE (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heer Philippe Close, mevr. Françoise Dupuis, de heren Eric Tomas, Yaron Pesztat, mevr. Barbara Trachte, de heren Olivier de Clippele, Emmanuel De Bock, Didier Gosuin, Herman Mennekens, mevr. Sophie Brouhon, mevr. Brigitte De Pauw.

Plaatsvervangers : mevr. Catherine Moureaux, de heer René Coppens.

Andere leden : de heren Mohammadi Chahid, Hamza Fassi-Fihri, mevr. Mahinur Ozdemir, de heer Arnaud Pinxteren.

Zie :

Stuk van het Parlement :

A-364/1 – 2012/2013 : Voorstel van resolutie.

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : M. Philippe Close, Mme Françoise Dupuis, MM. Eric Tomas, Yaron Pesztat, Mme Barbara Trachte, MM. Olivier de Clippele, Emmanuel De Bock, Didier Gosuin, Herman Mennekens, Mmes Sophie Brouhon, Brigitte De Pauw.

Membres suppléants : Mme Catherine Moureaux, M. René Coppens.

Autres membres : MM. Mohammadi Chahid, Hamza Fassi-Fihri, Mme Mahinur Ozdemir, M. Arnaud Pinxteren.

Voir :

Document du Parlement :

A-364/1 – 2012/2013 : Proposition de résolution.

I. Inleidende uiteenzetting van de heer Hamza Fassi-Fihri, mede-indiener van het voorstel van resolutie

Dit voorstel van resolutie gaat over een belangrijke kwestie en wil de werking van de arbeidsmarkt verbeteren, met name door de bestrijding van de discriminatie bij het aanwerven.

Discriminatie bij aanwerving is een veelvoudig verschijnsel: er bestaat discriminatie inzake leeftijd, geslacht, handicap of nog culturele of etnische oorsprong. Die discriminatie is niet alleen choquerend en onaanvaardbaar voor de personen die ze moeten ondergaan, maar zorgen er ook voor dat ze verstoken blijven van een job. Dat maakt elk levensproject ingewikkeld. Tegelijk neemt daardoor het aanbod en de vraag op Brusselse arbeidsmarkt af. Talrijke jobs die door Brusselaars zouden kunnen worden ingenomen, worden dat niet wegens die discriminatie. Men heeft relatief oog voor discriminatie op grond van handicap of geslacht, en daar moet men zich over verheugen, maar de strijd voor rechtvaardigheid moet worden voortgezet. Deze resolutie draagt daartoe bij. Wat discriminatie op etnische grond betreft, lijkt de bewustwording met name door de overheid langzamer te gaan. Immers, na een internationale studie van de Internationale Arbeidsorganisatie die het bestaan van dat verschijnsel in 1997 te berde heeft gebracht, heeft men tot 2005 en een studie van de KUL en de ULB moeten wachten om te beseffen dat, in het Brussels Gewest, ongeveer een persoon van buitenlandse oorsprong op twee minstens één keer slachtoffer was van discriminatie op de werkvloer of bij het zoeken naar werk.

Sedertdien werden een groot aantal studies uitgevoerd die het mogelijk gemaakt hebben om beter de dimensie en de aard van het verschijnsel te vatten. Die studies hebben op objectieve wijze de aanwezigheid van een duidelijke vorm van etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in Brussel aangetoond. De cijfers die in 2012 door het Centrum voor Gelijke Kansen werden gepubliceerd, tonen aan dat, tussen 2005 en 2011, de klachten en de beschrijvingen inzake discriminatie en verscheidenheid inzake werkgelegenheid met 200% zijn gestegen. Voorts heeft de federale regering zich zeer onlangs toegerust met een erg interessante tool, de socio-economische monitoring. Het betreft een verslag dat gegevens kruist, afkomstig van verschillende bronnen zoals de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, het Rijksregister en universitaire studies. Die follow-up die door FOD Werkgelegenheid in 2012 werd gepubliceerd, maakt het voor de eerste keer mogelijk om de situatie op de arbeidsmarkt te meten volgens objectieve criteria zoals de nationaliteit en geboorteplaats van de ouders. Men meet de socio-economische status van de Belgen volgens verschillende variabelen, waaronder die welke verband houden met nationale, culturele of etnische oorsprong. Dat verslag van meer dan 310 bladzijden

I. Exposé introductif de M. Hamza Fassi-Fihri, coauteur de la proposition de résolution

Cette proposition de résolution a pour objet un sujet important pour améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi, à savoir la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Le phénomène de la discrimination à l'embauche est un phénomène multiple, il existe des discriminations sur l'âge, le sexe, le handicap ou encore l'origine culturelle ou ethnique. Ces discriminations sont non seulement choquantes et inadmissibles pour les personnes qui les subissent, mais ont pour conséquence de les maintenir loin du marché du travail. Cela rend tout projet de vie compliqué. Dans le même temps, cela biaise la réalité de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi bruxellois. De nombreuses fonctions qui pourraient être occupées par des Bruxellois ne le sont pas à cause de ces discriminations. Les discriminations relatives au handicap ou au genre sont relativement prises en considération, il faut s'en réjouir et continuer le combat pour l'équité. Cette résolution y contribue. Pour ce qui concerne la discrimination sur base ethnique, la prise de conscience notamment par les pouvoirs publics semble plus lente. En effet après une étude internationale de l'Organisation internationale du Travail qui a pointé l'existence de ce phénomène en 1997, il a fallu attendre 2005 et une étude menée par la KUL et l'ULB pour que l'on démontre qu'en Région bruxelloise, environ une personne d'origine étrangère sur deux était victime au moins une fois de discriminations dans le cadre du travail ou de la recherche de travail.

Depuis, bon nombre d'études ont été menées et ont permis de mieux appréhender la dimension et la nature du phénomène. Ces études ont établi de manière objective la présence d'une forme manifeste de discrimination ethnique sur le marché du travail en Belgique à Bruxelles. Les chiffres publiés en 2012 par le Centre pour l'Égalité des Chances montrent qu'entre 2005 et 2011, les plaintes et les signalements en matière de discrimination et de diversité en matière d'emploi ont progressé de 200%. Par ailleurs, le gouvernement fédéral s'est doté tout récemment d'un outil fort intéressant, le monitoring socio-économique. Il s'agit d'un rapport croissant des données issues de plusieurs sources telles que la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, le Registre national et des études universitaires. Ce monitoring publié par le SPF Emploi en 2012 permet pour la première fois de mesurer la réalité du marché de l'emploi selon des critères objectifs tels que les nationalités et les lieux de naissance des parents. Il mesure les positions socio-économiques des Belges selon plusieurs variables, dont celles liées à l'origine nationale, culturelle ou ethnique. Ce rapport de plus de 310 pages conclut notamment en soulignant que le phénomène de la discrimination sur le marché du travail est à l'évidence un

besluit met name door te benadrukken dat het verschijnsel van discriminatie op de arbeidsmarkt duidelijk een factor is die het lagere absorptievermogen van onze arbeidsmarkt van de personen van buitenlandse oorsprong kan uitleggen. Voorts heeft de Diversiteitsbarometer, die regelmatig door het Centrum voor Gelijke Kansen wordt gepubliceerd, een nummer gewijd aan de werkgelegenheid. De conclusies ervan gaan in dezelfde richting.

Kortom, wat de vaststellingen betreft, is de overheid vandaag toegerust met meetinstrumenten die het verschijnsel objectiveren en dus als basis dienen voor de evaluatie van de talrijke huidige en toekomstige beleidsmaatregelen.

Op beleidsvlak, en om de integratie van de personen van buitenlandse oorsprong op de arbeidsmarkt te bevorderen, hebben talrijke initiatieven het daglicht gezien in Brussel. In september 2008 zijn bijvoorbeeld drie ordonnances goedgekeurd inzake gelijke behandeling en bevordering van de verscheidenheid binnen de privéondernemingen en de plaatselijke en gewestelijke openbare instellingen. Twee daarvan worden uitgevoerd en de teksten worden aangevuld door het zeer nauwe werk van het Territoriale Pact voor de Werkgelegenheid, het gewestelijk instrument voor reflectie en initiatief op het vlak van de werkgelegenheid, wat onder meer geleid heeft tot de aanwerving van diversiteitsconsultants, de aanmaak van een website volledig gewijd aan de problematiek en het Handvest voor de Diversiteit.

Dat Handvest heeft als basis gediend voor deze resolutie. Het is meer dan een symbolische verbintenis. De ondertekenaars van het Handvest verbinden zich er vrijwillig toe om vier acties ten gunste van de verscheidenheid te voeren, met name: hun personeel opleiden inzake non-discriminatie en verscheidenheid, die principes toepassen en promoten in alle etappes van het personeelsbeheer, op alle kwalificatienniveaus van de onderneming streven naar culturele en etnische verscheidenheid en ten slotte, in het kader van de dialoog met de werknemers, plannen inzake verscheidenheid opstellen en uitvoeren.

Talrijke ondertekenende ondernemingen hebben reeds dat soort plan verwezenlijkt. In december 2013, hadden 78 werkgevers aldus een diversiteitsplan opgesteld en 49 hebben een diversiteitslabel ontvangen, wat bewijst dat ze hun engagement werkelijk zijn nagekomen en wat erkenning inhoudt van hun initiatieven.

Evenwel blijft dat slechts een begin. Het Handvest kan niet alleen het probleem van de discriminatie oplossen. Men moet dus verder gaan. Vandaar dat de tekst vernieuwend wil zijn en een brug slaat tussen twee tools van verschillende aard, het Handvest enerzijds en de overheidsopdrachten anderzijds.

facteur pouvant expliquer la capacité d'absorption plus réduite de notre marché du travail vis-à-vis des personnes d'origine étrangère. Enfin, le baromètre de la diversité publié régulièrement par le Centre pour l'égalité des chances a consacré un numéro à l'emploi et ses conclusions vont dans le même sens.

Bref, au niveau des constats, les pouvoirs publics sont aujourd'hui dotés d'outils de mesures qui objectivent le phénomène et peuvent donc servir de base pour les évaluations des nombreuses politiques actuelles et à venir.

En matière de politique, pour favoriser l'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail, de nombreuses initiatives ont vu le jour au niveau bruxellois. Trois ordonnances en matière d'égalité de traitement et de promotion de la diversité au sein des entreprises privées et des institutions publiques locales et régionales ont par exemple été votées en septembre 2008. Deux d'entre elles sont mises en œuvre et ces textes sont complétés par un travail très dense mené par le Pacte territorial pour l'Emploi, l'instrument régional de réflexion et d'action sur l'emploi, qui a, entre autres, abouti au recrutement de consultants de la diversité, de la création d'un site internet complètement consacré à la problématique et la Charte pour la Diversité.

Cette Charte est au cœur du dispositif appelé de nos vœux dans le cadre de cette résolution. C'est plus qu'un engagement symbolique. Les signataires de la Charte s'engagent volontairement à mener quatre actions en faveur de la diversité, à savoir: former son personnel aux enjeux de la non-discrimination et la diversité, garantir et promouvoir l'application de ces principes dans toutes les étapes de gestion de ressources humaines, rechercher à tous les niveaux de qualification de l'entreprise la diversité culturelle et ethnique de la société bruxelloise et finalement élaborer et mettre en œuvre des plans de diversité dans le cadre de dialogue avec les travailleurs.

De nombreuses entreprises signataires ont déjà réalisé ce type de plan. En décembre 2013, 78 employeurs avaient ainsi rédigé un plan diversité et 49 se sont vu octroyer un label diversité, label qui vient reconnaître en bout de processus l'engagement réel et la validité des actions mises en place.

Toutefois, cela ne reste qu'un début. La Charte ne peut à elle seule régler le problème de la discrimination. Il faut donc aller plus loin. C'est pourquoi le présent texte met l'accent sur un dispositif novateur qui relie entre eux deux outils de gestion de différentes natures, la Charte d'un côté et les marchés publics de l'autre.

De overheidsopdrachten zijn goed voor 15% van het BBP van het Gewest. Ze zijn dus een belangrijke hefboom om een overheidsbeleid te voeren dat doelstellingen van algemeen belang nastreeft die bovenop het doel van de overheidsopdracht op zich komen.

De regering wordt bij wege van deze resolutie verzocht de praktische regels uit te dokteren die het mogelijk maken om de uitvoering van een overheidsopdracht, maar niet de gunning ervan, te onderwerpen aan een voorafgaande verbintenis van de onderneming om het Diversiteitscharter te ondertekenen en na te leven.

Volgens de regels die de regering moet vaststellen, zal een onderneming er aldus toe aangespoord worden deel te nemen aan het proces dat het algemeen belang beoogt in het kader van een overheidsopdracht die gefinancierd wordt met overheids geld, te weten het geld van alle belastingbetalers. Dat is een manier om concreet bij te dragen tot een werkgelegenheidsbeleid voor alle Brusselaars. Hoewel de Europese en de nationale wetgevingen vandaag de dag voorrang geven aan de strijd tegen favoritisme, corruptie en prijsafspraken of andere frauduleuze of illegale praktijken in het kader van de overheidsopdrachten, houden ze steeds meer rekening met sociale en ecologische overwegingen.

De nieuwe Europese richtlijn, die ertoe strekt meer kwaliteit en efficiëntie te garanderen bij de aanwending van de overheidsmiddelen in geval van aankoop van goederen, uitvoering van werken of levering van diensten, maakt het mogelijk om verder te gaan, onder meer door de aanbestedende overheden toe te staan de organisatie en de kwaliteit van het personeel dat wordt ingeschakeld om de overheidsopdracht uit te voeren, als gunningscriteria te beschouwen.

Deze resolutie bevordert echter niet enkel de koppeling tussen het Diversiteitscharter en de overheidsopdrachten, maar strekt er ook toe de naleving van het principe van niet-discriminatie bij de economische actoren te promoten, middelen aan te reiken om die regelingen te omkaderen en te bevorderen, ze te bevorderen bij de lokale besturen en gewestelijke semioverheidsinstellingen of nog de resultaten van het ter zake gevoerde beleid systematisch te evalueren.

Tot besluit sluit het voorstel aan bij het streven om het paradigma te veranderen, waarbij de overheid de aanwending van de overheids gelden steeds meer als hefboom gebruikt en tegenprestaties van gewestelijk belang eist. Dat is de strekking van deze resolutie.

Les marchés publics représentent 15% du PIB régional, c'est donc un levier important pour mener des politiques publiques vers des objectifs d'intérêt général qui viennent s'ajouter à l'objet du marché proprement dit.

La philosophie de la présente résolution est de demander au Gouvernement d'imaginer les modalités pratiques qui permettent de conditionner l'exécution d'un marché – pas l'attribution de celui-ci – à un engagement préalable de l'entreprise à s'inscrire dans le cadre de la Charte pour la diversité et à signer celle-ci.

Ainsi, selon les modalités à définir par le Gouvernement, une entreprise sera incitée à s'inscrire dans le processus qui vise l'intérêt général dans le cadre d'un marché public financé par de l'argent public, c'est-à-dire l'argent de tous les contribuables. C'est une manière de contribuer concrètement à la politique d'emploi de toutes les personnes à Bruxelles. Si actuellement les législations, tant européennes que nationales, visent prioritairement à lutter contre le favoritisme, la corruption et l'entente sur les prix ou autres risques frauduleux ou illégitimes dans le cadre des marchés publics, celles-ci sont de plus en plus amenées à intégrer des préoccupations sociales et environnementales.

La nouvelle directive européenne qui vise à assurer plus de qualité et d'efficacité lors de l'utilisation des ressources publiques en cas d'achat de biens, d'exécution de travaux ou de fourniture de services permet d'aller plus loin qu'avant, notamment en autorisant les autorités adjudicatrices à prendre en considération l'organisation et la qualité du personnel affecté à l'exécution du marché comme critères d'attribution.

La présente résolution ne se limite toutefois pas à promouvoir ce seul dispositif qui lie Charte et marchés publics, mais il s'agit aussi, dans cette résolution, de manière plus générale, de soutenir les principes de non-discriminations auprès des acteurs économiques, de mettre sur pied des outils d'encadrement et de promotion de ces dispositifs, de les promouvoir auprès des pouvoirs locaux et parapublics régionaux ou encore de systématiser les évaluations des résultats des politiques menées en cette matière.

En conclusion, la proposition s'inscrit dans une vraie logique de changement de paradigme, où le pouvoir public est de plus en plus amené à utiliser comme levier l'utilisation des fonds publics en demandant des contreparties qui sont d'intérêt régional. Cette résolution s'inscrit dans ce sens-là.

II. Algemene bespreking

De heer Didier Gosuin is verbaasd dat die discriminatieproblemen worden aangeklaagd aan de hand van een voorstel van resolutie op het einde van de zittingsperiode, terwijl de Regering daarvan haar stokpaardje gemaakt had en de problematiek had opgenomen in haar algemene beleidsverklaring. Deze resolutie biedt echter de mogelijkheid om de geopperde problemen op te lossen. De FDF zal die zeer sympathieke resolutie dus goedkeuren.

De heer Emmanuel De Bock stelt vast dat het voorstel van resolutie beoogt te bepalen of, en in welke mate, sociale overwegingen in aanmerking kunnen worden genomen in de criteria voor de gunning van de Brusselse overheidsopdrachten. Kunnen de opstellers van het voorstel van resolutie zeggen welk soort clausules zij voor ogen hebben?

De heer De Bock zegt nog dat hij dacht dat in de onderzoeken en colloquia voldaan was aan de nood aan een evaluatie van de beleidsmaatregelen. Zo niet, wat heeft de voogdijminister gedaan?

Volgens de heer Hamza Fassi-Fihri hebben de intenties van het voorstel geen betrekking op het Handvest dat tijdens deze zittingsperiode tot stand werd gebracht. Die wens, die opgenomen was in de algemene beleidsverklaring, is verwezenlijkt. Dit voorstel gaat verder en heeft tot doel het Handvest te linken aan de logica van de overheidsopdrachten. Aan de Regering wordt gevraagd te bedenken op welke wijze de uitvoering van de overheidsopdrachten kan onderworpen worden aan de voorafgaande ondertekening van het Handvest.

Voorts zegt hij dat niet de criteria voor de gunning van de opdracht bedoeld worden, maar wel de criteria voor de evaluatie ervan. In deze fase kan een aantal links worden gelegd met de sociale uitdagingen, terwijl dat niet kan op het moment dat de opdracht gegund wordt.

De heer Didier Gosuin merkt op dat het niet toegelaten is het ondertekenen van het diversiteitshandvest op te leggen op het moment van de uitvoering van de opdracht. Hij stelt niettemin vast dat het hier gaat over een voorstel van resolutie en dat, in se, niets zal worden opgelegd. Dit voorstel van resolutie beoogt dus de principes van niet discriminatie te bevorderen in de economische wereld.

De Voorzitster vat samen dat het gaat over een resolutie die niet bindend is, maar aansporend.

II. Discussion générale

M. Didier Gosuin s'étonne que ces problèmes de discrimination soient dénoncés par le biais d'une proposition de résolution en fin de législature, alors que le Gouvernement en avait fait son cheval de bataille et l'avait inscrit dans sa déclaration de politique générale. Toutefois, cette résolution permettra de rencontrer les problèmes évoqués. Le FDF votera donc cette résolution tout à fait sympathique.

M. Emmanuel De Bock constate que la proposition de résolution vise à déterminer si, et dans quelle mesure, des considérations sociales peuvent être prises en compte dans les critères d'attribution des marchés publics bruxellois. Les auteurs de la proposition de résolution peuvent-ils indiquer quel genre de clauses ils imaginent ?

M. De Bock indique encore qu'il pensait que dans les études et les colloques, le besoin d'évaluation des politiques avait été rencontré. Sinon, qu'a fait le ministre de tutelle ?

M. Hamza Fassi-Fihri indique que les intentions de la proposition ne concernent pas le dispositif de charte créée sous cette législature. En effet, ce souhait qui avait été inscrit dans la déclaration de politique générale à fait l'objet d'une mise en oeuvre. Cette proposition va plus loin et a pour but de lier le dispositif de la charte à la logique des marchés publics. Il est demandé au Gouvernement d'imaginer des modalités pour conditionner l'exécution des marchés publics à la signature préalable de la charte.

Il indique encore que les critères d'attribution du marché ne sont pas visés, mais bien les critères d'exécution de celui-ci. À ce stade-là, un certain nombre de liens avec des enjeux sociaux peuvent être faits, alors qu'ils ne peuvent l'être au moment de l'attribution du marché.

M. Didier Gosuin observe qu'imposer la signature de la charte de la diversité au moment d'exécuter le marché n'est pas permis. Il constate néanmoins qu'il s'agit ici d'une proposition de résolution et que, par essence, rien ne sera imposé. Cette proposition de résolution vise donc à promouvoir dans le monde économique les principes de non-discrimination.

La Présidente résume qu'il s'agit d'une résolution qui n'est pas contraignante, mais incitative.

III. Bespreking van de consideransen en de streepjes van het verzoekend gedeelte en stemmingen

Consideransen

De consideransen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemming

De consideransen worden aangenomen bij eenparigheid van de 10 aanwezige leden.

Streepjes van het verzoekend gedeelte

De streepjes van het verzoekend gedeelte lokken geen enkele commentaar uit.

Stemming

De streepjes van het verzoekend gedeelte worden aangenomen bij eenparigheid van de 10 aanwezige leden.

IV. Stemming over het geheel

Het voorstel van resolutie wordt in zijn geheel aangenomen bij eenparigheid van de 10 aanwezige leden.

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

De Rapporteur,

Philippe CLOSE

De Voorzitster;

Françoise DUPUIS

III. Discussion des considérants et des tirets du dispositif et votes

Considérants

Les considérants ne suscitent aucun commentaire.

Vote

Les considérants sont adoptés à l'unanimité des 10 membres présents.

Tirets du dispositif

Les tirets du dispositif ne suscitent aucun commentaire.

Vote

Les tirets du dispositif sont adoptés à l'unanimité des 10 membres présents.

IV. Vote sur l'ensemble

La proposition de résolution dans son ensemble est adoptée à l'unanimité des 10 membres présents.

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

Le Rapporteur;

La Présidente,

Philippe CLOSE

Françoise DUPUIS