

*être consacré à une seule affaire : promouvoir l'image de Bruxelles et soutenir quelques grands événements.*

*J'ai l'impression que nous sommes sur la même longueur d'ondes. Je n'ai rien découvert de neuf, le livre blanc sur le tourisme à Bruxelles reprend ces mêmes conclusions. Ces dernières n'ont jamais été concrétisées, faute de cohérence dans les actions entreprises.*

*- L'incident est clos.*

INTERPELLATION DE MME FATIHA SAÏDI A M. BENOIT CEREXHE, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGE DE L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE, DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, DE LA LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE MEDICALE URGENTE,

concernant « le plan de lutte contre les discriminations à l'embauche qui sera mis en oeuvre par le ministre de l'emploi durant cette législature ».

**M. le président.**- La parole est à Mme Fatiha Saïdi.

**Mme Fatiha Saïdi.**- M. Le ministre, lorsqu'on parle de discrimination à l'embauche de manière générale, on touche à un domaine très vaste et surtout très sensible. En guise de préambule, je voudrais souligner que la discrimination à l'embauche ne touche pas uniquement les personnes étrangères ou d'origine étrangère, mais elle frappe encore durement des femmes, des personnes handicapées et d'autres personnes

het imago van Brussel te verbeteren. Ze worden verspreid over twee- of driehonderd initiatieven die waarschijnlijk allemaal hun waarde hebben, maar erg lokaal blijven. Misschien moeten we dat budget maar voor een zaak gebruiken: het imago van Brussel promoten, en misschien nog voor enkele grote evenementen.

Ik dank u voor uw antwoord en ik voel aan dat u in dezelfde richting denkt als ik. Overigens heb ik niets nieuws uitgevonden, dezelfde conclusies staan in het Witboek over het Brussels toerisme. Het dateert al van een hele tijd terug: Rufin Grijp was toen Minister van Economie in Brussel, Hugo Weckx zat in de Vlaamse regering en Dominique Harmel zat ook in de Brusselse regering. De conclusies zijn nooit gerealiseerd geweest, omdat men op een versnipperde manier te werk is gegaan.

*- Het incident is gesloten.*

INTERPELLATIE VAN MEVROUW FATIHA SAÏDI TOT DE HEER BENOIT CEREXHE, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK, BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE MEDISCHE HULP,

betreffende « het plan ter bestrijding van de discriminatie bij aanwerving dat gedurende deze zittingsperiode ten uitvoer zal worden gelegd door de minister van tewerkstelling ».

**De voorzitter.**- Mevrouw Fatiha Saïdi heeft het woord.

**Mevrouw Fatiha Saïdi** (*in het Frans*):- *Discriminatie bij aanwerving is een heel ruim en vooral gevoelig onderwerp. Het is niet alleen een probleem voor allochtonen of mensen van allochtone afkomst, maar ook voor vrouwen, gehandicapten en andere mensen over wie bepaalde stereotiepe beelden de ronde doen.*

*Voor deze interpellatie zal ik me beperken tot*

jugées différentes de par les stéréotypes qui les poursuivent.

Si la forme de discrimination à l'embauche est multiple, je ne m'attacherai néanmoins dans le cadre de cette interpellation qu'à la discrimination à l'embauche des personnes étrangères ou d'origine étrangère, et ce choix est motivé par la publication du dernier rapport du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui pose le constant suivant : « En matière de racisme, ce qui se dégage pour 2003 est la persistance d'un nombre important de plaintes concernant des discriminations sur le lieu de travail. L'augmentation de cette forme de discrimination est mise en avant depuis 2000 par le Centre. »

Ainsi, sur un total de 779 plaintes enregistrées par le Centre, 139 étaient relatives à la discrimination à l'embauche et je pense que l'on peut affirmer, sans risque de se tromper, que ce chiffre est nettement inférieur à la réalité lorsqu'on sait que nombre de personnes, victimes de faits discriminatoires, hésitent, pour différents motifs, à porter plainte. Je pense néanmoins que ces chiffres et constats mettent en évidence la ténacité de ces discriminations, qui sont dénoncées avec force par nombre d'acteurs associatifs, syndicaux et autres.

Sous la précédente législature, M. Le ministre, les parlementaires bruxellois des différents partis démocratiques, soutenus par votre prédécesseur, M. Eric Tomas, avaient entamé un long travail d'auditions qui avait abouti à des propositions et des recommandations formulées au gouvernement. Par ailleurs, M. Tomas initiait également une large réflexion, en concertation avec le Comité bruxellois de concertation économique et social et, à la suite de ces travaux et concertations, le ministre de l'Emploi de l'époque, élaborait un plan d'actions reprenant une série de mesures très concrètes et dont plusieurs ont été mises en oeuvre dès le début de l'année 2003.

Je vais vous citer à titre exemplatif :

- les séminaires de sensibilisation à destination des secteurs des banques, des employés, des maisons de repos, de l'horeca ou encore des transports et du déménagement ;
- la publication par l'ORBEM de brochures informatives à destination des chercheurs

*discriminatie bij de aanwerving van allochtonen of mensen van allochtone afkomst, naar aanleiding van het laatste rapport van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Daarin wordt melding gemaakt van een hoog aantal klachten in verband met discriminatie op de werkvloer in 2003. Sinds 2000 vestigt het centrum de aandacht op de toename van deze vorm van discriminatie.*

*Op een totaal van 779 door het centrum geregistreerde klachten, hadden er 139 te maken met discriminatie bij aanwerving. Als men weet dat veel mensen die slachtoffer zijn van discriminatie om verschillende redenen eraan twijfelen om klacht in te dienen, kunnen we ervan uitgaan dat dat cijfer niet overeenstemt met de werkelijke situatie. Het geeft wel aan dat deze vorm van discriminatie, die sterk wordt aangeklaagd door verenigingen, vakbonden en dergelijke, wijd is verspreid.*

*Tijdens de vorige legislatuur hebben volksvertegenwoordigers van verschillende democratische partijen met de steun van de toenmalige minister, de heer Eric Tomas, een reeks hoorzittingen georganiseerd. Daarna zijn er een aantal voorstellen en aanbevelingen aan de regering geformuleerd. Er is ook overleg geweest met het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité, waarna de minister van Tewerkstelling een actieplan heeft opgesteld met een aantal concrete maatregelen, waarvan er sinds het begin van 2003 meerdere zijn gerealiseerd.*

*Ik geef u enkele voorbeelden:*

- *de seminaries voor sensibilisering van de volgende sectoren: banken, bedienden, rusthuizen, horeca, of transport en verhuis;*
- *de publicatie van informatiebrochures van de BGDA in verschillende vreemde talen voor werkzoekenden;*
- *een studie waarin de onderzoeksresultaten van het Internationaal arbeidsbureau uit 1997 zijn bijgewerkt. De ULB en de KUL hebben opdracht gekregen om de besluiten van de studie van 1997 te evalueren in het licht van de sociaal-economische en demografische ontwikkelingen van het Brussels gewest.*

d'emploi, dans différentes langues étrangères ;

- une étude actualisant les résultats de la recherche effectuée en 1997 par le Bureau International du Travail. Par ailleurs, l'ULB et la KUL ont reçu pour mission de vérifier les conclusions de l'étude de 1997, en regard des évolutions socio-économiques et démographiques de la Région bruxelloise.

En ce qui nous concerne, pour cette législature, on le sait, l'emploi est le défi premier du gouvernement et ce dernier s'est engagé, par voie de la déclaration gouvernementale à « poursuivre et amplifier le plan d'action de lutte contre les discriminations à l'embauche mené au sein du Pacte territorial pour l'Emploi. Par ailleurs, la Région encouragera les entreprises et les organismes publics à établir des 'plans de diversité' et à désigner des managers 'de diversité' pour que le lieu de travail soit le reflet de la société bruxelloise. » Les pouvoirs publics montreront l'exemple.

Dès lors, partant de ces considérations et informations, M. Le ministre, je souhaiterais savoir quelles sont les actions concrètes et innovantes que vous allez mettre en oeuvre, durant cette législature, pour continuer à lutter contre les discriminations à l'embauche. Plus précisément, sur le suivi du plan d'actions qui a été élaboré par M. Tomas, comme je l'ai souligné par ailleurs, je souhaiterais savoir :

- si, à l'instar des secteurs que j'ai cités dans cette interpellation et comme il était envisagé, des séminaires de formation et d'information seront ouverts aux secteurs des assurances et de la grande distribution ;
- en quelles langues ont été publiées les publications d'information et quelles sont les autres langues qui seront le support des prochaines publications ;
- où en est l'étude qui a été commanditée à l'ULB et la KUL ?

**M. le président.-** La parole est à Mme Julie de Grootte.

**Mme Julie de Grootte.-** M. Le ministre, vous savez combien notre groupe a accordé d'importance à cette question. Nous avons lancé l'interpellation qui a mené au vaste débat que

*Tewerkstelling is de belangrijkste uitdaging van deze regering. Daarbij staat in onze regeringsverklaring wat volgt te lezen: « De regering verbindt zich ertoe om het actieplan ter bestrijding van de discriminatie bij de aanwerving, dat in de schoot van het Territoriale Pact voor de Werkgelegenheid gevoerd wordt, voort te zetten en uit te breiden. Verder zal de regering de ondernemingen en openbare instellingen aanmoedigen om 'diversiteitsplannen' op te stellen en om 'diversiteitsmanagers' aan te wijzen opdat de plaats van tewerkstelling een weerspiegeling zou zijn van de Brusselse maatschappij. » De overheid zal het voorbeeld geven.*

*Welke concrete en vernieuwende initiatieven gaat u nemen om discriminatie bij aanwerving nog verder terug te dringen? Zullen er in het kader van het actieplan van de heer Tomas ook opleidings- en informatieseminaries voor de verzekerings- en grootdistributiesector worden georganiseerd? In welke talen werden de diverse publicaties uitgegeven en welke talen zullen er voor de volgende publicaties worden gebruikt? Hoever staat het met de studie die bij de ULB en de KUL besteld werd?*

**De voorzitter.-** Mevrouw Julie de Grootte heeft het woord.

**Mevrouw Julie de Grootte (in het Frans).-** *Onze fractie hecht enorm veel belang aan deze problematiek. Zoals mevrouw Saïdi heeft opgemerkt, leidde onze interpellatie tot een ruim*

Mme Saïdi a rappelé et aux recommandations unanimes qui avaient été adoptées par le Conseil.

Mme Saïdi a rappelé que le ministre Tomas, sous la précédente législature, avait surtout mis l'accent sur la sensibilisation et les études. C'est une bonne chose, mais les recommandations allaient bien plus loin et il serait intéressant de voir si l'on ne pourrait pas approfondir l'un ou l'autre aspect de ces différentes recommandations.

Au cours du colloque sur la pauvreté qui s'est tenu hier, j'ai noté dans les statistiques que c'est en Wallonie et non en Région bruxelloise que l'accès à l'emploi des migrants est le plus problématique. Cela reste bien entendu problématique à Bruxelles, avec 26% tous sexes confondus et 35% chez les femmes.

Je voudrais vous poser trois questions spécifiques. Si vous n'avez pas la réponse maintenant, le débat sur le budget sera l'occasion de pouvoir y répondre.

La première recommandation de notre Conseil était de demander qu'une structure spécialisée soit créée au sein de l'ORBEM, structure « d'aide et d'accompagnement pour les personnes victimes de discrimination à l'embauche ». Cette structure a-t-elle été créée et, si oui, fonctionne-t-elle ?

La quatrième recommandation de notre Conseil était de demander « d'obliger les entités à élaborer une réglementation adéquate ». Selon nos recommandations, ces entités mélangeaient à la fois les communes et les organismes publics ou d'intérêt public régionaux, ainsi que les organes, comités, associations et conseils divers dépendant de la Région ou des communes. Ce serait intéressant de s'adresser à ces différentes entités, en commençant par celles sur lesquelles on a un relatif pouvoir, c'est-à-dire celles qui dépendent du pouvoir régional.

On pourrait aussi se demander si le personnel de notre propre parlement correspond à leur part dans la population active bruxelloise.

La cinquième recommandation de notre Conseil parlait des plaintes introduites en la matière et du travail de l'inspection économique du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle donnait instruction de recevoir et de traiter avec attention et diligence les plaintes en cette matière. Y a-t-il

*debat en een aantal aanbevelingen die eenparig door de Raad zijn aangenomen.*

*Mevrouw Saïdi vermeldde dat minister Tomas tijdens de vorige legislatuur vooral de nadruk heeft gelegd op sensibilisering en studies. Dat is een goede zaak, maar de aanbevelingen gingen veel verder. Het zou dan ook interessant zijn om na te gaan of een of ander aspect van die aanbevelingen niet verder kan worden uitgediept.*

*Is er overeenkomstig de eerste aanbeveling van de Raad binnen de BGDA een gespecialiseerde structuur opgericht om personen die het slachtoffer zijn van discriminatie bij de aanwerving te helpen en te begeleiden?*

*In de vierde aanbeveling wordt de regering gevraagd alle gemeenten, gewestinstellingen, instellingen van openbaar nut, organen, comités, verenigingen en raden die van het Gewest of de gemeenten afhangen te verplichten een gepaste reglementering op te stellen. Het zou interessant zijn die te benaderen, te beginnen met die welke van de gewestoverheid afhangen en dus een relatieve macht hebben. Wij zouden ons ook kunnen afvragen of de personeelsleden van ons eigen parlement overeenstemmen met hun deel van de Brusselse actieve bevolking.*

*De vijfde aanbeveling ging over de klachten die ter zake worden ingediend en het werk van de economische inspectie van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zijn er klachten binnengekomen en werden ze snel en met de gepaste aandacht behandeld?*

*Als u de antwoorden nu niet hebt, kunt u ze tijdens de begrotingsbespreken meedelen.*

eu des plaintes auprès de votre ministère et, si oui, ont-elles été traitées avec attention et diligence ?

**M. le président.-** La parole est à M. Dubié.

**M. Josy Dubié.-** Nous sommes également préoccupés par la situation de discrimination que connaissent une grande partie des habitants de Bruxelles. Je n'étais pas membre de votre parlement, mais j'ai pris la peine de lire les propositions de recommandation relatives aux discriminations à l'embauche que vous avez publiées en mai 2001. Toute une série de recommandations me semblent particulièrement intéressantes, mais je crains malheureusement qu'elles n'aient pas été forcément suivies d'effets.

Le but concret à atteindre est signalé dans la convention n°3, à savoir «atteindre une représentation de personnes d'origine étrangère dans l'emploi, tant privé que public», -- évidemment, vous n'avez pas grand pouvoir sur le privé -- qui soit proportionnelle à leur part dans la population active bruxelloise ».

Il serait peut-être intéressant de balayer devant sa porte et de savoir ce qu'il en est à Bruxelles, ici dans ce parlement, mais aussi dans les différents ministères dont vous avez la charge.

Enfin, le point n°5 des recommandations précise que les services de l'inspection sociale ainsi que ceux de l'inspection économique du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale doivent recevoir et traiter avec attention et diligence les plaintes en la matière.

A cet égard, nous disposons depuis la publication de ce rapport d'un outil nouveau. Jusqu'alors, lorsque des plaintes étaient introduites, quoique rarement, elles étaient généralement classées sans suite. Ceci pour une raison très simple : il s'agit d'une matière pour laquelle il est extrêmement difficile d'établir le type de discrimination.

Pourtant, en lisant l'entièreté du rapport, ainsi que celui rédigé en 1996 pour le Bureau International du Travail (BIT), une étude scientifique, basée sur des recherches scientifiques, démontre avec précision que le taux de discrimination à Bruxelles pour les hommes était à l'époque de 31,1% et de 20,5% pour les femmes.

**De voorzitter.-** De heer Dubié heeft het woord.

**De heer Josy Dubié (in het Frans) -** *We zijn erg bezorgd over de discriminatie die vele Brusselse inwoners ondervinden. Ik las de voorstellen tot aanbeveling inzake discriminatie bij aanwerving van mei 2001. Vele aanbevelingen lijken me bijzonder interessant maar jammer genoeg werden ze niet altijd opgevolgd.*

*Het concrete doel staat vermeld in conventie nr. 3: de vertegenwoordiging van de allochtonen in de openbare en de private sector moet overeenstemmen met hun aandeel binnen de Brusselse actieve bevolking. Het zou interessant zijn om na te gaan of het parlement en de ministeries die ervan afhankelijk zijn, aan die doelstelling beantwoorden.*

*Onder punt 5 staat dat de diensten van de sociale en de economische inspectie klachten hieromtrent snel en aandachtig moeten behandelen. Sinds de publicatie van dit verslag bestaat er een nieuw werkinstrument. Tot dan toe werden de zeldzame klachten meestal zonder gevolg geklasseerd. Dat is te verklaren doordat de verschillende soorten discriminatie zo moeilijk te bepalen zijn.*

*In het verslag dat in 1996 werd opgemaakt voor het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) wordt een wetenschappelijke studie besproken, die aantoonde dat de discriminatiegevallen jegens mannen 31,1 % en die jegens vrouwen 20,5 % bedroeg.*

*Aan mevrouw Lemesre, die zich zorgen maakt over het gebrek aan arbeidsplaatsen in de horeca, kan ik zeggen dat de discriminatie jegens allochtone (vooral Marokkaanse) mannen er bijzonder gebruikelijk is omdat men niet wil dat zij met het publiek in contact komen.*

*Het nieuwe werkinstrument waarover ik het zonet had, is de wet die op 25 februari 2003 in het Staatsblad is verschenen, meer bepaald artikel 5, hoofdstuk IV, § 3 van die wet. Als voorzitter van de senaatscommissie voor Justitie heb ik destijds de vele discussies tussen filosofische en politieke stromingen geleid.*

*In feite keert de wet de bewijslast om. Vroeger*

Je note en passant que le rapport signale que les discriminations pour les hommes -- je réponds ainsi à Mme Lemesre qui s'inquiétait du problème de l'horeca dans lequel on ne trouvait pas suffisamment d'emplois -- sont particulièrement vives dans ce secteur vis-à-vis des populations immigrées, notamment d'origine marocaine, auxquelles on refuse souvent un travail en contact avec le public. A cet égard, il s'agit donc d'une réalité très concrète qui était reprise dans le rapport soumis à cette assemblée.

L'outil dont je vous parle est en fait la nouvelle loi qui a été publiée au Moniteur belge du 25 février 2003 -- je la connais puisque j'étais président de la commission de la Justice du Sénat à l'époque et que nous en avons longuement discuté --, notamment l'article 5 de cette loi, chapitre IV, § 3.

En fait, la charge de la preuve est retournée. Jusqu'alors, la personne victime d'une discrimination devait prouver qu'elle l'était, chose pratiquement impossible. Or, après de très longs débats et une certaine distinction entre les courants philosophiques et politiques à l'intérieur de l'assemblée, nous sommes parvenus au vote d'un texte qui dit ceci : « Lorsque la victime de la discrimination ou un des groupements invoque devant la juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse. »

En d'autres termes, il s'agit d'un renversement de la charge de la preuve.

Mais qu'est-ce qu'un test de situation ? C'est ce qui a été utilisé par les responsables de l'ULB qui ont réalisé cette étude pour le BIT. Il s'agit d'envoyer dans certains cas deux personnes ayant le même profil, les mêmes compétences, les mêmes diplômes, et dont l'une est belge de souche et l'autre belge d'origine étrangère. Pour ce dernier, son origine étrangère est visible et son nom est non équivoque.

Ces tests de situation permettent dès lors de déterminer s'il y a eu ou non discrimination. Ceci est un élément nouveau. Vous disposez désormais d'un élément qui vous permet de poursuivre et éventuellement, lorsque des plaintes sont introduites, d'aboutir à la condamnation des

*moest het slachtoffer de discriminatie bewijzen, wat haast onmogelijk was. De nieuwe wet stelt dat als men voor de bevoegde rechtbank feiten aanhaalt in de vorm van statistische gegevens of situatietests, die op rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wijzen, dat het dan aan de verdediging is om te bewijzen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden.*

*Maar wat is een situatietest? Het is een instrument dat door de ULB is aangewend voor een studie in opdracht van het IAB. Twee mensen met hetzelfde profiel (bekwaamheid, diploma's) worden naar hetzelfde sollicitatiegesprek gestuurd. De eerste persoon is een autochtone Belg, de tweede een allochtoon (herkenbaar door zijn naam en huidskleur). Dit nieuwe werkinstrument stelt u dus in staat om te vervolgen en zelfs om te veroordelen indien er klachten zijn ingediend. Vroeger was zo iets niet mogelijk.*

personnes coupables de ces discriminations. Ceci n'était pas le cas auparavant.

J'insiste sur ce fait car jusqu'à présent c'était un peu incantatoire. Vous disposez à présent d'un outil qui a été voté, qui est d'actualité, que l'on peut utiliser et qui permettra concrètement d'avoir ce qu'on appelle un « stok achter de deur » pour faire en sorte que ceux qui pratiquent les discriminations soient contraints de payer les conséquences de leurs actes.

Je vous rappelle les références : il s'agit de la loi du 25 février 2003 « tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ».

**M. le président.**- La parole est à M. Daems.

**M. Alain Daems.**- J'interviens de manière complémentaire à l'intervention de M. Josy Dubié, au nom du groupe ECOLO. J'avais en effet participé à ces longs travaux qui ont abouti aux recommandations dont il a déjà été fait état abondamment.

Les discussions avaient duré près d'un an, voire un peu plus, et à peu près avec les mêmes groupes qui sont présents dans la discussion aujourd'hui. Le MR par contre était absent -- aujourd'hui Mme Rousseaux est de garde mais à l'époque elle n'était pas là -- .

Permettez-moi d'insister sur un point précis. La longueur des discussions à l'époque s'explique notamment par la difficulté de mesurer le résultat de toutes les mesures existantes prises par les autorités publiques, à différents niveaux, pour essayer de lutter contre ces discriminations à l'embauche.

La seule base communément admise et qui nous a permis de nous mettre d'accord était cette étude menée pour le compte du BIT par l'ULB. A l'époque, il avait été considéré qu'une manière de ne pas reproduire un dialogue de sourd alors que nous partagions tous les mêmes objectifs, était de mesurer l'évolution des résultats.

Dès lors, pour éviter de se trouver face à un représentant de l'ORBEM qui affirme que l'ORBEM lutte déjà aujourd'hui contre les discriminations à l'embauche, tandis que d'autres

**De voorzitter.**- De heer Alain Daems heeft het woord.

**De heer Alain Daems (in het Frans).**- *Ik heb deelgenomen aan de discussies die geleid hebben tot de aanbevelingen waarover al uitgebreid werd gesproken. Deze discussies hebben bijna een jaar geduurd en zijn gevoerd met ongeveer dezelfde fracties die hier vandaag aanwezig zijn, met uitzondering van de MR.*

*Dat het zo lang duurde komt door de moeilijkheden bij het meten van de resultaten van alle bestaande maatregelen op alle overheidsniveaus. Om geen dovemansgesprekken te voeren terwijl we allemaal dezelfde doelstellingen delen, moesten we de resultaten op een wetenschappelijke manier kunnen meten. Anders kunnen sommigen beweren dat ze wat doen, terwijl anderen beweren dat de situatie juist verergert. De enige basis waarover we het eens geraakten was de studie die de ULB uitvoerde voor het IAB (Internationaal Arbeidsbureau).*

*Ik dring erop aan dat het Gewest de slagingsgraad van het beleid en dus de vermindering van de discriminatie bij aanwerving, regelmatig laat meten door hetzelfde instituut volgens dezelfde methodologie.*

répondent que la situation s'aggrave, il faut pouvoir mesurer scientifiquement l'évolution des résultats- ceci est d'ailleurs l'objet d'une des recommandations -. l'évolution des résultats.

J'insiste beaucoup sur le fait que la Région commande régulièrement une étude à un même institut, qui adopte la même méthodologie tous les deux ou trois ans - en effet, ce genre de mesures met un certain temps avant d'aboutir à un effet concret - et permettre de mesurer effectivement le degré de réussite des politiques et donc la baisse souhaitée de la discrimination à l'embauche.

**M. le président.-** La parole est à Mme Rousseaux.

**Mme Jacqueline Rousseaux .-** J'ai participé au groupe du Conseil économique et social sous la législature précédente. On a longuement débattu de ces plans concernant les discriminations à l'embauche.

Si on parle de discriminations à l'embauche au plan national et local, c'est suite à des recommandations relatives aux discriminations à l'embauche qui venaient du parlement européen.

*(Rumeurs)*

A l'époque, l'Europe visait les discriminations entre hommes et femmes. Or ce qu'on a retenu au Conseil économique, -- pardonnez-moi de ne pas connaître finalement les décisions qui auraient été prises par le parlement à ce sujet --, c'est uniquement les discriminations à l'embauche à l'égard des personnes d'origine étrangère.

Je demande au ministre de l'Economie quel plan il va mettre en place pour que l'on vérifie qu'il n'y a pas discriminations à l'embauche entre les hommes et les femmes. Il y a une discrimination évidente dans l'embauche des femmes, et cela concerne tous les niveaux d'emploi et de qualification. C'est un phénomène de société. Quelle politique notre ministre de l'Economie compte-t-il mener à ce sujet ?

*(Rumeurs)*

**M. le président.-** Veuillez prendre la parole dans l'ordre où elle a été demandée, s'il vous plaît. La parole est à Mme Fiszman.

**Mme Julie Fiszman.-** Avant tout, merci de me

**De voorzitter.-** Mevrouw Jacqueline Rousseaux heeft het woord.

**Mevrouw Jacqueline Rousseaux (in het Frans).-** *Ik heb tijdens de vorige legislatuur deelgenomen aan de gesprekken binnen het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité. Er is toen lang gediscussieerd over discriminatie bij aanwerving.*

*Er wordt nu gepraat over discriminatie bij aanwerving op nationaal en lokaal niveau omdat het Europees parlement aanbevelingen heeft geformuleerd over hetzelfde onderwerp.*

*(rumoer)*

*Europa richtte zich destijds op discriminatie tussen mannen en vrouwen. Uiteindelijk heeft men voor zover ik weet enkel rekening gehouden met discriminatie bij de aanwerving van personen van allochtone afkomst.*

*Ik wil de minister vragen wat hij zal doen om na te gaan of er bij de aanwerving geen discriminatie tussen mannen en vrouwen bestaat. Vrouwen worden zeker gediscrimineerd, op alle niveaus van tewerkstelling en voor alle kwalificaties. Dat is een maatschappelijk fenomeen.*

*(rumoer)*

**De voorzitter.-** Mevrouw Julie Fiszman heeft het woord.

**Mevrouw Julie Fiszman (in het Frans).-** Deze

laisser adresser cette interpellation en début de législature. Il s'agit d'un problème très important à Bruxelles et sur lequel le parlement s'est beaucoup penché au cours de la législature précédente et dont l'ampleur est difficile à cerner. Malgré le nombre important d'études à ce propos, on en est toujours au même point.

Le gouvernement, dans sa déclaration, s'est inspiré des travaux du parlement et prévoit une série de mesures, notamment -- comme l'a rappelé Mme de Grootte --, le renforcement de la cellule de l'ORBEM, ce qui s'inscrit dans la continuité de ce qu'a fait le gouvernement précédent. On peut s'en réjouir.

Par la loi du 25 février 2003, le fédéral a essayé d'aller plus loin pour combattre les difficultés pratiques qui empêchent encore aujourd'hui l'application de la législation visant à lutter contre les discriminations. Il reste toutefois des modalités d'application pour le test de situation qui doivent être précisées. D'ici peu, ces modalités d'application devraient être définies au niveau fédéral.

Le test de situation est un outil intéressant pour la Région dans le cadre des discriminations à l'embauche en fonction de l'origine des personnes et je demande à M. Le ministre la possibilité d'utiliser ce test de situation, ceci sans vouloir mettre la charrue avant les boeufs. Ne pourrait-on par exemple pas, au niveau régional, s'organiser afin d'utiliser efficacement cet instrument pour combattre les discriminations ?

Dans le cadre de la fonction publique, pour être statutaires, les fonctionnaires doivent passer une série d'examens organisés par le SELOR. Il faut pouvoir former les gens à passer ces examens, et particulièrement les Bruxellois. Pour atteindre cet objectif, il me semble nécessaire d'investir en la matière.

En ce qui concerne l'évolution des résultats et les rapports demandés, la déclaration gouvernementale confirme que les rapports seront utilisés chaque année. Merci, M. Le ministre, de nous préciser quelles sont vos intentions à ce propos.

Enfin, concernant les discriminations liées à l'origine et au sexe, certaines femmes sont discriminées doublement du fait de leur qualité de

*interpellatie heeft betrekking op een probleem waarover het parlement zich tijdens de voorbije legislatuur vaak heeft gebogen. Ondanks het groot aantal studies terzake staan wij echter nog geen stap verder.*

*De regering heeft zich in haar verklaring laten inspireren door de werkzaamheden van het parlement en voorziet in een aantal maatregelen, zoals de versterking van de cel van de BGDA, die in het verlengde liggen van wat de vorige regering heeft gedaan. Dat verheugt mij.*

*Met de wet van 25 februari 2003, heeft de federale overheid getracht de praktische problemen op te lossen die vandaag de toepassing van de wetgeving inzake de strijd tegen discriminaties nog in de weg staan. Enkel de toepassingsregels voor de situatietest moeten nog worden vastgesteld.*

*De situatietest is een interessant werkmiddel voor het Gewest wanneer personen bij aanwerving worden gediscrimineerd op basis van hun origine. Zou men op gewestelijk niveau dit instrument niet kunnen gebruiken om discriminaties te bestrijden?*

*In het openbaar ambt kan men pas vastbenoemd worden als men slaagt voor een reeks proeven die door SELOR worden georganiseerd. Het zou mogelijk moeten zijn om de mensen, en in het bijzonder de Brusselaars, op die examens voor te bereiden. Daarvoor moet geld worden vrijgemaakt.*

*Welk gevolg gaat u geven aan de gevraagde resultaten en verslagen?*

*Voorts valt op dat vrouwen soms dubbel gediscrimineerd worden op basis van hun geslacht en hun origine. Het Gewest heeft reeds een aantal regels vastgesteld voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het openbaar ambt. U had het ook over de richtlijn. Maar er valt nog veel te doen. De discriminatie tussen mannen en vrouwen is evenwel een ander debat dat wij niet geacht worden vandaag te behandelen.*

femme et de leur origine. Lorsque vous évoquez la directive, et la discrimination homme/femme, la Région doit également définir des modalités d'application relatives à l'égalité de traitement notamment dans la fonction publique. Beaucoup reste à faire, et rien n'empêche d'interpeller la fonction publique à ce propos.

Il serait regrettable d'aborder la discrimination liée à l'origine en risquant de mêler différents débats, car les réponses sont distinctes.

Il serait faux de dire que la Région évince la discrimination homme/femme dans les relations de travail. L'ORBEM a sorti un rapport en février ou mars traitant de la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi en fonction du niveau de qualification. Mais nous ne sommes pas censés débattre de ce problème aujourd'hui.

**Mme Jacqueline Rousseaux.-** Mais si, justement. On a détourné les choses.

**M. le président.-** La parole est à M. Lahlali.

**M. Mohamed Lahlali.-** C'est un sujet qui me tient à coeur et sur lequel je travaille depuis des années. Je voudrais rappeler à certains, -- Mme Rousseaux notamment quand elle dit que le sujet de la discrimination à l'embauche sur base des origines n'a jamais été la préoccupation principale --, que pour ceux qui vivent à Bruxelles et connaissent la problématique, ce problème se pose depuis très longtemps.

En 1992 déjà, on avait imaginé qu'on allait résoudre le problème par des mesures incitatives et on avait créé une prime FIPI de 30.000 BEF par jeune issu de l'immigration engagé par les entreprises. Cela a donné les résultats qu'on connaît, pas extraordinaires, mais qui ont permis de se rendre compte que les mesures incitatives ne sont pas suffisantes.

Il a fallu passer à des mesures beaucoup plus concrètes de sensibilisation, suite au rapport du BIT et à une certaine prise de conscience. On a levé les tabous sur certaines choses que l'on ne pouvait pas dire au préalable.

Je rejoins M. Daems sur une question principale : beaucoup de choses ont été faites et il serait intéressant de connaître les effets concrets des efforts -- que je loue -- menés par l'ORBEM

**Mevrouw Jacqueline Rousseaux (in het Frans).-** Juist wel.

**De voorzitter.-** De heer Mohamed Lahlali heeft het woord.

**De heer Mohamed Lahlali (in het Frans).-** Dit onderwerp ligt mij na aan het hart. Mevrouw Rousseaux zegt dat discriminatie bij aanwerving op basis van afkomst nooit de hoofdbekommernis is geweest. Ik wil haar eraan herinneren dat voor wie in Brussel woont en de problematiek kent, het een oud zeer is.

Reeds in 1992 dacht men dat men het probleem kon oplossen met een premie van het Impulsfonds voor Migrantenbeleid. Er werd 30.000 BEF toegekend per jonge allochtoon die werd aangeworven door een bedrijf. De resultaten waren niet schitterend, wat ons heeft doen beseffen dat stimuleringsmaatregelen niet voldoende zijn.

Naar aanleiding van het rapport van het IAB en een zeker bewustwordingsproces is men meer gaan werken aan sensibilisering. Bepaalde taboes zijn bespreekbaar geworden.

Er is al veel gebeurd en het zou interessant zijn om de concrete resultaten van de lovenswaardige inspanningen die de BGDA al sinds lang levert te leren kennen, vooral met betrekking tot de sociaal-economische toestand in Brussel.

depuis longtemps. Plus spécifiquement, je voudrais connaître l'évaluation de ces efforts par rapport à la situation socio-économique bruxelloise que nous connaissons.

**M. le président.-** La parole est à Mme Julie de Grootte.

**Mme Julie de Grootte.-** Une minute simplement pour dire ceci à Mme Rousseaux : si vous lisez les recommandations de notre Conseil, vous constaterez que nous avons eu ce débat. Nous avons décidé de ne pas reprendre les termes de l'article 5 du traité de l'Union européenne, qui parle de la discrimination sur base de la race, du sexe, de l'handicap, de l'orientation sexuelle et j'en oublie peut-être, pour parler effectivement d'un problème qui est le nôtre, la discrimination à l'embauche sur base de l'origine.

Nous avons eu un long débat là-dessus, Mme Rousseaux. Nous avons fait des recommandations précises à ce sujet, un sujet bruxellois, et qui a été abordé par le ministre Tomas avec le premier ministre libéral en tant que problème bruxellois. Nous n'avons pas parlé de la discrimination sur base, par exemple, du sexe ou de l'handicap. Mais libre à vous d'en faire votre cheval de bataille avec autant de détermination que les autres groupes en ce qui concerne ce problème. Vous aurez certainement notre soutien.

**M. le président.-** La parole est à Mme Jacqueline Rousseaux.

**Mme Jacqueline Rousseaux.-** Je prends acte des options du Conseil antérieur. Mais aujourd'hui, nous interrogeons le nouveau ministre sur sa politique future et sur ses intentions. J'observe que, malheureusement, la majorité s'en tient à un type de discrimination et ne veut pas retenir d'entrée de jeu une discrimination qui existe et qui concerne 52% de la population. Je regrette ce choix, mais j'en prends acte. Nous verrons dans l'avenir ce que nous ferons effectivement. Je demande au nouveau ministre quelle sera sa politique.

**M. Josy Dubié.-** C'est incroyable!

*(Colloques)*

**Mme Jacqueline Rousseaux.-** Je vois que le sujet

**De voorzitter.-** Mevrouw Julie de Grootte heeft het woord.

**Mevrouw Julie de Grootte (in het Frans).-** *Mevrouw Rousseaux, als u onze aanbevelingen leest, zult u zien dat wij daarover lang gediscussieerd hebben. Wij hebben besloten niet alle vormen van discriminatie te vermelden, zoals in het Europees verdrag, maar ons te concentreren op een probleem dat zich bij ons stelt, namelijk de discriminatie bij aanwerving op basis van origine.*

*Als u echter van andere vormen van discriminatie ook een strijdpunt wil maken, staat het u vrij dat te doen en wij zullen u daar zeker in steunen.*

**De voorzitter.-** Mevrouw Jacqueline Rousseaux heeft het woord.

**Mevrouw Jacqueline Rousseaux (in het Frans).-** *Ik neem akte van de keuzes van de vorige Raad, maar wij zijn hier vandaag bijeen om de nieuwe minister te interpellieren over zijn toekomstig beleid. De meerderheid houdt zich jammer genoeg aan één soort discriminatie en wil het niet hebben over een andere discriminatie die 52% van de bevolking treft. Ik betreur die keuze.*

**De heer Josy Dubié (in het Frans).-** *Dat is onvoorstelbaar!*

*(Samenspraak)*

**Mevrouw Jacqueline Rousseaux (in het Frans).-**

est sensible.

**M. le président.-** Je pense que l'objectif ici n'est pas de polémiquer. Nous sommes dans le cadre d'une interpellation et non pas dans le cadre d'une proposition ou d'un projet. Cette interpellation porte sur le racisme et c'est donc dans ce cadre-là que la discussion a lieu. La parole est à M. Le ministre pour y répondre.

La parole est à M. Le ministre Cerexhe.

**M. Benoît Cerexhe, ministre.-** Je voudrais recadrer ma réponse par rapport à l'interpellation de Mme Saïdi, qui visait les discriminations dont sont victimes les personnes d'origine étrangère.

Je ne veux pas entrer dans le débat qui vous a animé ces dernières minutes. Je suis tout à fait disposé à venir devant votre parlement répondre à d'autres types de questions, mais j'ai préparé ma réponse d'aujourd'hui dans le sens de l'interpellation qui m'a été soumise par Mme Saïdi. Celle-ci fait suite aux longs débats que nous avons eus sur les bancs de ce parlement et au travail parlementaire intense qui a été effectué à l'époque, qui a abouti aux recommandations du mois de mai 2001.

Vous avez pu voir que les éléments essentiels de ces recommandations ont été repris dans la déclaration gouvernementale de notre nouveau gouvernement. La lutte contre la discrimination à l'embauche est l'une des priorités de ce gouvernement. Un chapitre y est consacré dans notre déclaration gouvernementale.

Que va-t-on faire concrètement ?

Les mesures du plan de lutte contre les discriminations à l'embauche, mené au sein du pacte territorial, seront poursuivies, voire amplifiées. Pour ce faire, les partenaires sociaux auront un rôle à jouer en termes de mobilisation. Je les ai rencontrés cet après-midi encore avant de venir en commission, et c'est l'un des éléments que j'ai mis sur la table.

L'ORBEM se verra doter d'une cellule stratégique transversale, afin de sensibiliser tous les partenaires et tous les interlocuteurs.

Mme de Grootte a posé la question de l'existence de ce guichet au sein de l'ORBEM. Il existe effectivement. Mme Saïdi m'a d'ailleurs posé une

*Ik zie dat dit een gevoelig onderwerp is.*

**De voorzitter (in het Frans).-** *Het is niet de bedoeling een polemiek te voeren. Het gaat om een interpellatie en niet om een voorstel of een ontwerp. De interpellatie heeft betrekking op racisme en de discussie moet dus binnen dat kader blijven.*

De heer Benoît Cerexhe, minister, heeft het woord.

**De heer Benoît Cerexhe, minister (in het Frans).-** *Ik zal niet ingaan op uw discussie. Ik ben bereid hier andere vragen te komen beantwoorden, maar ik heb mijn antwoord voorbereid op basis van de interpellatie van mevrouw Saïdi.*

*U hebt kunnen vaststellen dat de essentiële elementen uit de aanbevelingen van mei 2001 zijn opgenomen in de regeringsverklaring van onze nieuwe regering. De strijd tegen de discriminatie bij aanwerving is een van de prioriteiten van deze regering.*

*Wat gaan we concreet doen?*

*De maatregelen van het plan tegen deze discriminatie, dat in het territoriaal pact staat, zullen worden voortgezet en zelfs opgedreven. De sociale partners zullen daarbij een belangrijke rol spelen wat de mobilisatie betreft en dat heb ik vanmiddag nog met hen besproken.*

*De BGDA zal een strategische cel krijgen die alle gesprekspartners moet sensibiliseren.*

*Mevrouw de Grootte heeft gevraagd of dit loket bestaat binnen de BGDA. Het bestaat en er bestaan precieze statistieken over de werking ervan. Ik zal trouwens een dezer dagen antwoorden op een schriftelijke vraag van mevrouw Saïdi hierover.*

*Wij willen verder gaan en een transversale cel oprichten om alle partners, met name de BGDA, te sensibiliseren.*

*Daarom moeten we de middelen voor het territoriaal pact versterken om nieuwe sensibiliserings- en informatiecampagnes op te starten.*

*Daarnaast zullen ondernemingen en organisaties diversiteitsplannen moeten opstellen. Om het*

question écrite, à laquelle je répondrai dans les prochains jours, pour connaître le bilan de ce guichet. Il fonctionne et il existe des statistiques bien précises par rapport à ce fonctionnement.

Nous voulons aller plus loin et mettre sur pied une cellule transversale pour que tous les partenaires, notamment l'ORBEM, soient sensibilisés.

Afin de mener à bien ce projet, il nous faudra renforcer les moyens mis à disposition du pacte territorial, pour initier de nouvelles campagnes de sensibilisation et d'information.

Par ailleurs, les entreprises et organismes publics seront amenés à établir des plans de diversité. Certains ont dit que l'on devrait commencer par le secteur public pour montrer l'exemple, y compris au sein du personnel de votre parlement. C'est dans ce sens-là que nous voulons aller avec la désignation par la Région de managers de diversité.

Ces plans auront comme sujet l'objectivation des procédures d'embauche.

Pour rappel, le pacte territorial pour l'emploi de la Région de Bruxelles a été chargé de mettre en oeuvre un certain nombre de mesures dans le cadre du pacte social pour l'emploi des Bruxellois.

Ce sont les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux qui ont tenu à convenir des dispositions à prendre en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère.

Le pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale a été chargé de mettre en oeuvre et de coordonner un certain nombre de mesures concrètes, à savoir :

- une nouvelle étude sur la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale ;
- la réalisation d'une étude prospective sur les inégalités de traitement entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi bruxellois ;
- l'organisation d'un forum des chercheurs d'emploi ;
- l'installation dans les locaux de l'ORBEM d'un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche ;

*goede voorbeeld te geven, ook wat het personeel van uw eigen parlement betreft, wil het gewest diversiteitsmanagers aanstellen.*

*Het doel van de plannen is om de aanwervingsprocedures te objectiveren.*

*Ter herinnering, het territoriaal pact voor de werkgelegenheid van het Brussels Gewest moet een aantal maatregelen uitvoeren in het kader van het sociaal pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars.*

*De overheid en de sociale partners zijn overeengekomen maatregelen te nemen tegen de discriminatie bij aanwerving van allochtonen.*

*De concrete maatregelen die het territoriaal pact moet uitvoeren, zijn:*

- *een nieuwe studie over de discriminatie bij aanwerving in het Brussels Gewest;*
- *een studie over de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt;*
- *de organisatie van een forum voor werkzoekenden;*
- *de oprichting binnen de BGDA van een informatieloket over discriminatie bij aanwerving;*
- *de uitgave van meertalige informatiebrochures voor nieuwkomers;*
- *sensibiliserings- en vormingscampagnes voor werknemers;*
- *seminaries voor vakbondsafgevaardigden;*
- *de coördinatie van pilootprojecten voor nieuwkomers bij de betrokken overheidsdiensten;*
- *nieuwe positieve acties om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken voor gemeenschappen van immigranten met specifieke problemen.*

*Op 9 juni 2004 vond een sensibiliseringsseminarie plaats voor de verzekeringssector. Deze organisatie werd gunstig onthaald door Assuralia, de beroepsvereniging van de verzekeraars. Er namen vijftig personen deel, waaronder*

l'embauche ;

- l'édition de brochures d'information multilingues à destination des travailleurs primo-arrivants ;
- la poursuite, avec les organisations patronales sectorielles, des actions de sensibilisation et de formation des employeurs ;
- l'organisation avec les organisations syndicales de séminaires de sensibilisation et de formation des délégués des travailleurs au sein des entreprises ;
- la poursuite et la coordination des actions-pilotes menées par les organismes publics d'emploi et de formation à l'adresse des chercheurs d'emploi primo-arrivants ;
- le lancement de nouvelles actions positives visant à favoriser l'accès au marché du travail des nouvelles communautés immigrées rencontrant des problèmes spécifiques d'insertion socio-professionnelle, comme les travailleurs originaires d'Afrique subsaharienne.

Concernant les séminaires de sensibilisation auxquels Mme Saïdi a fait allusion dans ses questions, un séminaire de sensibilisation pour le secteur des assurances a été organisé le 9 juin 2004. La programmation de ce séminaire avait reçu un accueil favorable de la part de l'organisation professionnelle qui chapeaute le secteur de l'assurance, à savoir Assuralia. Cinquante personnes ont participé à ce séminaire. Il s'agissait de responsables des ressources humaines et de membres des conseils d'entreprises. Les employeurs-témoins étaient des grandes entreprises de l'assurance dont Axa, Corona Direct, Ethias et Fortis AG.

Dans le secteur de la distribution, un séminaire est programmé pour la fin 2004. Les employeurs-témoins pressentis, qui ont déjà marqué leur accord, sont Carrefour, Delhaize, Colruyt et l'Innovation. On avait déjà pris contact du côté de l'ORBEM avec la FEDIS en 2003. C'est au cours de ce dernier trimestre 2004 que ce séminaire pourra être organisé. On envisagera ensuite avec d'autres secteurs que de nouveaux séminaires puissent avoir lieu.

Mme Saïdi m'a également interrogé concernant la

*verantwoordelijken voor human resources en leden van ondernemingsraden van grote verzekeringsmaatschappijen zoals Axa, Corona Direct, Ethias en Fortis AG.*

*Eind 2004 is er een seminarie gepland voor de distributiesector, waarvoor Carrefour, Delhaize, Colruyt en Innovation al hebben toegezegd. Nadien zullen er seminaries volgen voor andere sectoren.*

*Wat de vertaling van informatiebrochures betreft: volgende brochures zijn vertaald naar het Engels, het Arabisch en het Turks: « De BGDA, de antwoorden op uw vragen »; « Het handvest van de werkzoekende » en verder een brochure over de bescherming van het privé-leven en een over arbeidsvergunningen. Over bijkomende vertalingen is er nog geen beslissing genomen.*

*U vroeg mij naar een studie over de discriminatie bij aanwerving in het Brussels Gewest. Deze studie behandelt de discriminatie op basis van herkomst en onderzoekt de recente evolutie van het fenomeen en de resultaten van de getroffen maatregelen, zoals een aantal commissieleden dat wilden.*

*De studie wordt uitgevoerd door de KUL en de ULB. Begin volgend jaar zullen de resultaten beschikbaar zijn en ik stel dan ook voor om deze resultaten dan in deze commissie te bespreken.*

traduction d'un certain nombre de brochures d'information. Les brochures suivantes ont été traduites en anglais, en arabe et en turc : « L'ORBEM, les réponses à vos questions » ; « La charte du demandeur d'emploi » ; une troisième brochure qui a trait à la protection de la vie privée ; une quatrième qui concerne les permis de travail. Il n'y a pas aujourd'hui de décision concernant une traduction dans d'autres langues.

Vous m'interrogiez sur la réalisation d'une étude consacrée à la discrimination à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale, dans le cadre prévu dans le pacte social pour l'emploi des Bruxellois. Cette étude porte sur les phénomènes discriminatoires sur base de l'origine ethnique, dans le cadre du processus de recrutement. On touche donc bien à la problématique de votre interpellation. Cette étude fera le point quant à l'évolution récente du phénomène discriminatoire et des résultats par rapport aux mesures qui ont déjà été mises sur pied, ce qui rejoint la demande d'évaluation formulée par un certain nombre de commissaires.

Cette étude a été confiée à la KUL et à l'ULB. Elle est en cours de finalisation. On disposera des résultats au début de l'année prochaine. Je vous proposerais, M. le président, puisque je vois que c'est un dossier qui préoccupe beaucoup nos commissaires, de revenir au début de l'année prochaine au plus tard pour discuter avec vous des résultats de cette étude.

**M. le président.-** La parole est à Mme Saïdi pour une réplique.

**Mme Fatiha Saïdi.-** Mme Rousseaux, j'ai souligné dans cette interpellation que je parlais d'une actualité, à savoir le rapport récent du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. J'ai également souligné que ce phénomène était récurrent. Malgré les mesures qui ont été adoptées, malgré le travail que nous avons fourni, en commission et dans l'hémicycle bruxellois, les discriminations à l'embauche persistent. Elles ont malheureusement la peau très dure. Ne pensez toutefois pas que je sois monomaniacque. Je suis sensible à toutes les formes de discrimination. Je suis également très sensible à la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Je vous renvoie à une interpellation que j'ai

**De voorzitter.-** Mevrouw Fatiha Saïdi heeft het woord.

**Mme Fatiha Saïdi (in het Frans).- Mevrouw Rousseaux, ik onderstreepte in mijn interpellatie dat het om een actueel gegeven gaat, nl. het verslag van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Ik zei ook dat het om een steeds weerkerend probleem gaat, ondanks de maatregelen die we doorvoerden en onze inspanningen in commissie en parlement. Maar denkt u vooral niet dat ik me maniakaal op dat ene probleem vastpin: ik ben gevoelig voor alle vormen van discriminatie, dus ook die tegenover vrouwen. Vorig jaar vroeg ik de heer Tomas trouwens in een interpellatie naar een evaluatie van zijn beleid ter zake. Maar dat belet ons niet om, hier of in de VVGGC, op de problematiek van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen terug te komen.**

adressée à M. Tomas l'année dernière et où je lui demandais une évaluation des politiques qui avaient été menées en la matière. Que cela ne nous empêche pas de revenir, ici ou en ARCCC, sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Je remercie M. Cerexhe pour sa réponse circonstanciée. Je me réjouis particulièrement du suivi et du renforcement des politiques antérieures. Cela nous évite les « politiques-lasagne », c'est à dire la superposition de nouvelles politiques à chaque nouveau ministre, sans évaluation des politiques menées. Je voudrais néanmoins revenir sur une question, évoquée par mes collègues et vous-même, à savoir l'ordonnance que nous avons votée en juillet 2002, qui élargissait les conditions de nationalité pour l'accès aux emplois de la fonction publique régionale. A l'époque, j'étais dans l'opposition, et dans un autre parti, et je soulignais...

**M. Benoît Cerexhe**, ministre .- J'étais aussi dans l'opposition.(Rires)

**Mme Fatiha Saïdi.**- Nous étions sur les mêmes bancs. Je soulignais déjà à l'époque que voter une ordonnance sans en évaluer les effets sur le terrain était peut-être inutile. Aujourd'hui, je suis dans la majorité. Je vous dis malgré tout qu'il serait intéressant d'évaluer les effets de cette ordonnance qui a maintenant 2 ans, et de voir si notre secteur public a modifié ses pratiques. Je me réjouis par ailleurs que vous nous parliez des résultats de l'enquête qui arriveront sur votre table au début de l'année prochaine. Cela nous permettra, je l'espère, d'ouvrir un débat très enrichissant, dans cette commission ou dans l'hémicycle.

Pour terminer, je voudrais remercier tous mes collègues qui m'ont fait bénéficier d'une discrimination positive.

**M. le président.**- Souhaitez-vous ajouter un mot, M. Cerexhe ?

**M. Benoît Cerexhe, ministre.**- Un petit mot pour dire à Mme Saïdi qu'elle a raison. Je pense que cela serait bien, à un moment donné, de faire une évaluation de l'ordonnance qu'on a voté ici pour savoir exactement où on en est dans le cadre de l'ouverture de la fonction publique régionale bruxelloise aux étrangers. Là je vous conseillerais peut-être d'interroger ma collègue qui s'occupe de

*vrouwen terug te komen.*

*Ik verheug me erover dat de heer Cerexhe de voortzetting van het bestaande beleid nastreeft. Zo vermijden we het fenomeen van « lasagne-politiek » waarbij elke nieuwe minister een laagje op de stapel legt zonder het vorige laagje te evalueren. De ordonnantie die wij in juli 2002 hebben goedgekeurd, versoepelde de nationaliteitsvoorwaarden om toegang te krijgen tot een functie bij de gewestelijke overheid. Toen al wees ik erop dat een ordonnantie pas nut heeft wanneer het concrete resultaat wordt geëvalueerd. Ook al is de ordonnantie nu al twee jaar oud, toch zou het interessant zijn om na te gaan of onze overheid haar praktijk heeft gewijzigd.*

**De voorzitter.**- Het woord is aan de heer Cerexhe.

**De heer Benoît Cerexhe**, minister *(in het Frans).*- *Ik ben het eens met mevrouw Saïdi dat de ordonnantie moet worden geëvalueerd om na te gaan hoeveel ambten in de gewestelijke overheidsdiensten voor vreemdelingen zijn opengesteld. U kunt zich hiervoor misschien wenden tot mijn collega die belast is met Openbaar Ambt.*

la fonction publique, mais il serait en effet intéressant d'avoir ce débat.

Je sais qu'au niveau de l'ORBEM, en tout cas, l'administration qui est sous ma tutelle, un gros effort a été entrepris. Je pense pouvoir dire, mais je vais quand même demander de vérifier, qu'à l'ORBEM il existe une très grande diversité et que cet organisme est le reflet de notre société bruxelloise.

– *L'incident est clos.*

INTERPELLATION DE MME JULIE FISZMAN  
A M. BENOIT CEREXHE, MINISTRE DU  
GOUVERNEMENT DE LA REGION DE  
BRUXELLES-CAPITALE, CHARGE DE  
L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE, DE LA  
RECHERCHE SCIENTIFIQUE, DE LA  
LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE  
MEDICALE URGENTE,  
concernant « l'implantation d'un nouveau  
magasin IKEA à Anderlecht ».

INTERPELLATION JOINTE DE MME JULIE  
DE GROOTE ,  
  
concernant « l'implantation d' IKEA à  
Anderlecht ».

**M. le président.**- Mme Julie Fiszman a la parole.

**Mme Julie Fiszman.**- Comme on l'a déjà rappelé, la création d'emplois est bien inscrite dans la déclaration gouvernementale et je m'en réjouis. En 2003 le taux de chômage régional était particulièrement élevé, notamment de 21,2 % contre un taux national de 12,7 %. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'une très grande partie des emplois est occupée par des non-Bruxellois.

Je pense qu'il y a beaucoup de facteurs explicatifs du grand nombre de demandeurs d'emplois: la croissance économique au ralenti, la faiblesse et l'inadéquation des qualifications, l'insuffisante connaissance de la langue néerlandaise pour certains Bruxellois, la discrimination à l'embauche basée sur l'origine. Il est vrai que ceci est plus typique à Bruxelles vu la structure de la population

*Openbaar Ambt.*

*Wat de besturen betreft die onder mijn toezicht vallen, kan ik u meedelen dat de BGDA een grote inspanning geleverd heeft. De werknemers vertonen een zeer grote verscheidenheid die een weerspiegeling is van onze Brusselse maatschappij.*

- *Het incident is gesloten.*

INTERPELLATIE VAN MEVROUW JULIE  
FISZMAN TOT DE HEER BENOIT  
CEREXHE, MINISTER VAN DE  
BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE  
REGERING, BELAST MET  
TEWERKSTELLING, ECONOMIE,  
WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK,  
BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE  
MEDISCHE HULP,  
betreffende « de vestiging van een nieuwe  
IKEA-winkel in Anderlecht ».

TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN  
MEVROUW JULIE DE GROOTE  
  
betreffende « de vestiging van IKEA in  
Anderlecht ».

**De voorzitter.**- Mevrouw Julie Fiszman heeft het woord.

**Mevrouw Julie Fiszman** (*in het Frans*).- *Ik ben blij dat de creatie van werkgelegenheid in de regeringsverklaring staat. In 2003 was de werkloosheidsgraad in ons Gewest bijzonder hoog: 21,2%, in vergelijking met een nationale werkloosheidsgraad van 12,7%. Dat is des te zorgwekkender als men weet dat een zeer groot aantal Brusselse jobs naar mensen gaan die niet in het Gewest wonen.*

*Er zijn meerdere factoren die verklaren waarom er zoveel werkzoekenden zijn: de vertraagde economische groei, onvoldoende of onaangepaste beroepsbekwaamheden, een onvoldoende kennis van het Nederlands, of nog discriminatie bij aanwerving omwille van afkomst. Gezien de samenstelling van de bevolking komt dit vaker in Brussel voor.*